



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

EL MODELO DE FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA. SOSTENIBILIDAD Y FUTURO.

Presentado por:
PAULA ESCOBAR MAROTO

Tutorizado por:
LAURA HERNANDO BALLESTEROS

Segovia, junio de 2016

“La posibilidad de realizar un sueño es lo que hace que la vida sea interesante”

Paulo Coelho

RESUMEN

El paso evolutivo de proteger las necesidades individuales hacia la necesidad de proteger las colectivas, marcó un camino fundamental en la aparición del Sistema de Seguridad Social que tenemos hoy en día. Esta evolución ha sido lenta y difícil. Dada la relevancia que supone este sistema para la sociedad, una cuestión fundamental es la financiación con la que cuenta para poder sostenerse. En relación con la grave situación económica que viven las economías mundiales, la financiación del Sistema de Seguridad Social español también se ha visto afectada por ello y con ello una de las prestaciones fundamentales que cubre este Sistema de Seguridad Social: las pensiones.

PALABRAS CLAVES

Sistema de Seguridad Social; pensiones; financiación; cotización; sostenibilidad.

ABSTRACT

The evolution from protection of the individual needs to the necessity to protect the collective ones has marked the beginning of the Social Security System that we enjoy nowadays. Nevertheless, it has been a slow and difficult evolution. Due to the importance of this system in society, a key question is the funding it has available to support itself. Regarding the serious economic situation that the world's largest economies are currently going through, funding of the Spanish Social Security System has therefore also been affected, and consequently one of the main benefits that this Social Security System provides for: retirement pension.

KEY WORDS

Social Security System; retirement pension; funding; National Insurance contributions; sustainability.

ABREVIATURAS

UE	Unión Europea
RO	Real Orden
INP	Instituto Nacional de Prevención
RDL	Real Decreto Ley
RD	Real Decreto
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
INE	Instituto Nacional de Estadística
IPC	Índice de Precios al Consumidor
RGCL	Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social
CCAA	Comunidades Autónomas
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
MATEPSS	Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
IT	Incapacidad Temporal
AT	Accidente de Trabajo
EP	Enfermedad Profesional
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social
ET	Estatuto de los Trabajadores
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	pág.1
-------------------	-------

CAPÍTULO 1

EVOLUCIÓN HISTÓRICA

1.1. Antecedentes del Sistema de Seguridad Social.....	pág. 4
1.1.1 Los orígenes del Sistema de Seguridad Social en España.....	pág. 4
1.2. Evolución de la Gestión económico-financiero del Sistema de Seguridad Social...	pág. 8

CAPÍTULO 2

LOS SISTEMAS SOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA

2.1. Viabilidad y sostenibilidad de los Sistemas Sociales europeos.....	pág. 11
2.1.1 Causas de los cambios: factores demográficos y factores coyunturales.....	pág. 11
2.1.2 Estrategia conjunta para paliar la situación de crisis.....	pág. 14
2.2. Las pensiones, las más afectadas.....	pág. 14
2.2.1 Actuaciones de los Estados miembro sobre los sistemas de pensiones.....	pág. 15

CAPÍTULO 3

FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

3.1. Recursos financieros de la Seguridad Social.....	pág. 19
3.1.1 Niveles de protección en función de su naturaleza	pág. 20
3.1.2 Fondo de reserva de la Seguridad Social.....	pág. 21

3.2. Las Cotizaciones.....	pág. 21
3.2.1 Los sujetos de la cotización.....	pág. 21
3.2.2 Cuota y finalidad de la Cotización.....	pág. 23
3.2.3 Dinámica de la obligación de cotizar.....	pág. 24
3.2.4 Supuestos especiales.....	pág. 26
3.3. Alternativas y medidas de impacto. El factor de la sostenibilidad.....	pág. 26
3.3.1 Medidas empleadas.....	pág. 26
3.3.2 Impacto de las medidas.....	pág. 30
3.3.3 El factor de Sostenibilidad.....	pág. 30
CONCLUSIONES: SOSTENIBILIDAD Y FUTURO.....	pág. 32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	pág. 37

ANEXO I

Bases de cotización por Contingencias Comunes, ejercicio 2016.....	pág. 40
---	----------------

ANEXO II

Tipos de cotización Régimen General, ejercicio 2016.....	pág. 41
---	----------------

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO.

El tema a desarrollar en este trabajo de fin de grado es *“La financiación del Sistema de Seguridad Social en España. Sostenibilidad y futuro”*.

A la hora de elegir tema para el desarrollo de mi trabajo, tenía muy claro sobre qué materia vista durante la carrera quería que tratase mi tema. Y al fin y al cabo he contado con la suerte de que me tocara éste en concreto. Un tema de especial importancia en la sociedad española durante los últimos años, debido a su situación económica y a las incertidumbres que enmarcan hoy día nuestro mercado de trabajo.

Por ello, he querido comenzar este trabajo, con la evolución histórica del Sistema de Seguridad Social, ya que si no contemplamos el camino que las sociedades anteriores a la nuestra han tenido que recorrer, no comprenderíamos el Sistema de Seguridad Social con el que contamos actualmente.

Junto a ello, he querido analizar las situaciones por las que están atravesando otros de los países que conforman la Unión Europea (UE). En dicho análisis, también he querido contemplar las medidas que han tomado los países más cercanos al nuestro y los de mayor relevancia en la UE, con respecto a la prestación más destacable del Sistema, la pensión de jubilación. Todo ello relacionándolo con los apartados posteriores.

Una vez contemplado lo anterior, me he centrado en el trasfondo principal del tema, la financiación del Sistema de Seguridad Social en España y los retos que han de afrontarse de cara al futuro. Por ello, he pretendido determinar con qué recurso se cuenta para hacer frente a los desembolsos que supone cubrir las coberturas de las prestaciones que ofrece dicho Sistema y determinando la figura fundamental del mismo. Asimismo, era imprescindible hacer referencia a algunas de las medidas tomadas en nuestro país para hacer posible el mantenimiento de este Sistema. Estas medidas están destinadas a la viabilidad del Sistema de Seguridad Social mediante el ahorro en las pensiones.

Para concluir con el trabajo, menciono una serie de las objeciones que han tenido lugar a la hora de la implantación de las medidas, en relación a la sostenibilidad del sistema de pensiones. Añadiendo, desde mi punto de vista personal, cuál podría ser una alternativa de futuro.

Capítulo 1.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

1.1. Antecedentes del Sistema de Seguridad Social.

El concepto de Seguridad Social, tal y como lo concebimos en la actualidad, dista mucho de su concepción original. Ya desde los inicios se hallaban situaciones de necesidad, las cuales requerían protección. Llegar a la actualidad de esta disciplina, ha sido un proceso lento y trabajoso, definido por un carácter asistemático y disperso, puesto que un auténtico Sistema implica una serie de contingencias y prestaciones requeridas para poder abarcar las situaciones de necesidad, las cuales nada tienen que ver con la protección individual que se proporcionaba antes de la aparición de esta noción.

La razón de la aparición del Derecho de la Seguridad Social surge de la imposibilidad por parte de los propios sujetos de satisfacer las necesidades individuales y colectivas. Este hecho es claramente observable en la actualidad, después de haber experimentado con varios mecanismos de protección a lo largo del tiempo, como fórmulas propias de otras ramas del ordenamiento jurídico y la creación de fórmulas basadas en las ya existentes en otros ámbitos, adaptadas a las nuevas situaciones que se pretendían cubrir. En definitiva, la experiencia es la que determinó la necesidad de la intervención (en mucho o en parte) del Estado en la protección de las necesidades, dando lugar a la aparición del principio de protección universal, el cual sigue hoy en día sin alcanzarse en su totalidad. Antes de la aparición de la Seguridad Social, la idea era sufragar determinadas necesidades individuales, sin tener en cuenta que muchas de estas situaciones tenían un origen colectivo. Cuando se decidió proteger riesgos de forma colectiva, es cuando realmente surgió el Sistema de Seguridad Social.

1.1.1. Los orígenes del Sistema de Seguridad Social en España.

El Sistema de Seguridad Social de nuestro país proviene de una serie de corrientes que sirvieron de inspiración para la creación de éste, entre las que destacaron notablemente el Sistema de Seguridad Social bismarckiano (Alemania) y el Sistema beveridgiano (Gran Bretaña). Junto a esta influencia externa a nuestro país también se debe de hablar de una influencia interna, ya que se ha de tener en cuenta que la elección de una fórmula de absentismo o de intervención por parte del Estado, no ha dependido del número de situaciones de necesidad o de sujetos que necesitaban ayuda, sino que ha dependido de las políticas más o menos liberales de la época, dando lugar a la decantación por una opción de sistema u otra.

Se pueden diferenciar varias etapas hasta el nacimiento del Sistema de Seguridad Social. Esta distinción se puede hacer en función del mecanismo de protección que se haya utilizado.

1. Prevención y beneficencia.

En España, a principios del siglo XIX, se utilizaban mecanismos de otras ramas del ordenamiento jurídico, como fue el caso de la prevención. De esta forma, se prodigaba protección proporcionada por parte de mutualidades y beneficencia, mediante el ahorro de dinero para hacer frente a las situaciones de necesidad futuras.

Los principios liberales de la época influyeron en la protección de los riesgos y situaciones de necesidad de los sujetos, impulsando las fórmulas del ahorro y de la prevención, las cuales fracasarían y darían lugar a la aparición de las asociaciones profesionales mutualistas (Rodríguez Ramos M^º, Gorelli Hernández J y Vílches Porras M, 2004).

La beneficencia por parte de las instituciones públicas, sin embargo, pronto se mostró insuficiente. En este ámbito operaban las denominadas Diputaciones de Barrio, las cuales atendían a los trabajadores desocupados o enfermos y a los niños huérfanos, así como también los designados Montepíos, los cuales estaban dotados de carácter oficial, y se crearon para la protección social de las actividades profesionales. También surgieron las Sociedades de Socorro Mutuo, las cuales agrupaban un mayor número de trabajadores bajo el criterio mutualista. La autorización y fomento de dichas sociedades llegó por medio de la Real Orden (RO) de 28/02/1839. En nuestro país se encontraron con los mismos problemas que con sus iguales en el resto de países, estos problemas consistirán, fundamentalmente, en dificultades de financiación y limitados colectivos objeto de protección, lo que daría lugar a una situación de quiebra, produciendo su desaparición.

2. Intervencionismo científico y cuestión social.

A finales ya del siglo XIX, la protección de las necesidades de los trabajadores derivó en la creación de los denominados Seguros Sociales. En España, durante el periodo de la Regencia de María Cristina (1833-1840), la sociedad empezaba a mostrar cambios ya que los trabajadores de las industrias y de los servicios eran un tercio de la población, y los obreros comenzaron a organizarse para defender su situación mediante la afiliación a los primeros sindicatos.

En este punto, la Revolución Industrial trajo consigo la denominada *“cuestión social”*, lo cual significó el despertar de la clase obrera ante la situación de explotación que sufrían, de las nefastas condiciones en las que desarrollaban sus trabajos y en las que vivían (Rodríguez Ramos M^º, Gorelli Hernández J y Vílches Porras M, 2004). Todo este malestar se vería canalizado con la aparición del movimiento obrero.

Debemos de hacer aquí una breve mención a la autonomía del Sistema de Seguridad Social con respecto al Derecho del Trabajo, aunque no podemos entender los sucesos anteriores al nacimiento del Sistema sin conectarlos con los orígenes del Derecho del Trabajo.

Son los años posteriores, con la Restauración Monárquica, los que dieron lugar la aparición de una serie leyes de protección de las condiciones en el ámbito laboral y reformas sociales, cuya

finalidad era mejorar la calidad de vida de la clase obrera. Esta fase, denominada como *“intervencionismo científico”* (Rodríguez Ramos M^o, Gorelli Hernández J y Vílches Porras M, 2004), tiene como objetivo el estudio de las futuras reformas sociales partiendo de las situaciones reales por las que pasaba la clase obrera para después poder crear proyectos legislativos.

En relación con la protección social, la Comisión de Reformas Sociales se encargaba de examinar las cajas de retiro y de socorro destinadas a trabajadores enfermos e inválidos, para los que se pretendía garantizar el aseguramiento obligatorio, además debían analizar las sociedades de socorro mutuo y estudiaba la cuestión fundamental en esta materia, los accidentes de trabajo. En relación con esta última cuestión surgió la Ley de accidentes de Trabajo de 1900, la cual cuenta con un lugar de reputación dentro de la normativa de protección de los trabajadores. Este lugar es el resultado de la instauración de un novedoso mecanismo por el que se determina la responsabilidad objetiva del empresario en el accidente de trabajo, en la que se prevé la cobertura de las situaciones de incapacidad, temporal y permanente, así como del fallecimiento del trabajador y la asistencia sanitaria necesaria, a cargo del empresario. Asimismo, proporciona la primera definición de accidente de trabajo *“como toda lesión corporal del trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena”* (Madrid.org, 2016).

3. El Instituto Nacional de Prevención y el régimen de libertad subsidiaria.

Nos situamos en el período histórico de la Restauración española (1874-1902), donde se debía de vencer el pensamiento conservador al aseguramiento obligatorio de los riesgos sociales. Se esperó a que finalizara la I Guerra Mundial para ver los efectos que había causado ésta, y dar los primeros pasos en la creación de los Seguros Sociales. Por ello, un paso previo obligatorio, antes de la aparición de un Sistema de Seguridad Social, fue la creación de un Sistema denominado de *“seguros sociales de libertad subsidiaria”*, implantado por el Instituto Nacional de Prevención (INP). Dicha institución fue creada por Antonio Maura, a través de la Ley de Organización del Estado 27 de febrero de 1908. Se caracterizaba por ser voluntario el aseguramiento, aunque en determinadas ocasiones se podía acordar el aseguramiento entre el trabajador y el empresario, o incluso se podía dar el aseguramiento por un acuerdo del trabajador con el INP. El INP tenía como fines:

Difundir o inculcar la previsión popular, especialmente la realizada en forma de pensiones de retiro, administrar la mutualidad de asociados que al efecto y voluntariamente se constituyen bajo este patronato, en las condiciones más benéficas para los mismos y estimular y favorecer dicha práctica de pensiones de retiro, procurando su vinificación de carácter general o especial, por entidades oficiales o particulares (Rodríguez Ramos M^o, Gorelli Hernández J y Vílches Porras M, 2004).

El INP fue considerado una pieza fundamental para fijar la institución aseguradora en España. Se podría decir, que el seguro de Libertad Subsidiaria estaba situado entre el seguro libre para

el empresario y el trabajador y el aseguramiento obligatorio para el Estado. Mientras que los seguros de paro involuntario, maternidad e invalidez fueron abordadas con posterioridad.

4. Del régimen de seguros sociales obligatorio a un Sistema de Seguridad Social.

El régimen de libertad subsidiaria no fue capaz de hacer frente a todas las situaciones de necesidad, lo que supuso la creación de un aseguramiento obligatorio. Se pueden diferenciar una serie de etapas desde ese momento, hasta la llegada del Sistema de Seguridad Social

- i. *La Dictadura de Primo de Rivera (1923-1930)*. no supuso un avance significativo en materia de aseguramiento de los riesgos. Aparece en esta época la sistematización de la normativa sobre accidentes de trabajo, relacionado con el Libro III del Código de Trabajo al cual corresponde el Real Decreto Legislativo (RDL) de 23-8-1926. En este tiempo se produce el reconocimiento del carácter obligatorio del seguro de maternidad, financiado por tres sujetos: el empresario, la trabajadora y el poder público.
- ii. *La II República (1931-1936)*. Esta etapa estuvo marcada por la Constitución promulgada el 9 de diciembre de 1931, la cual dedica su Capítulo II a la “familia”, siendo ésta una cuestión de esencial protección. Otro acontecimiento importante fue la elaboración del Texto Refundido sobre accidentes de trabajo, aprobado por Decreto en 1933, donde se recogía la obligatoriedad para el empresario del aseguramiento de los trabajadores. En este periodo, el INP creó un servicio contra el paro involuntario, no aplicable aquellos casos de paro involuntario por causa de huelga, crisis o cierre empresarial, ya que en estos casos se producía el subsidio de paro inevitable.
- iii. *El Franquismo (1936-1975)*. El hecho más relevante de esta fase fue la creación de la Ley de Bases de Seguridad Social en 1963, dando como resultado el primer paso hacia un verdadero Sistema de Seguridad Social. Otro de los elementos más características de este periodo fue la aparición de un sistema complementario de protección mediante las Mutualidades laborales.

5. La Ley de Bases (Ley 193/1963, de 28 de diciembre): el paso del régimen de seguros sociales obligatorios a un Sistema de Seguridad Social.

En el año 1958 se comenzó a plantear el paso de los seguros sociales a un Sistema de Seguridad Social. Para ello se creó la Comisión Redactora del Proyecto de Plan de Seguridad Social, ajena al INP. Sería la encargada de establecer las bases sobre las que se asentaría este nuevo Sistema, mediante la Ley de Bases de la Seguridad Social. Se considera que sólo existe Seguridad Social cuando se trate de un conjunto de normas sistematizadas. Ésta se dividiría en grupos, según la materia de protección. El primer grupo de protección sería el de las familias, un segundo grupo, muy importante y lo forma la materia relacionada con los accidentes de trabajo, la protección de las enfermedades profesionales, incluyéndose aquí un tercer grupo

en el que la protección se proporcionó mediante los seguros de enfermedad. *“La regulación que abarca este sistema tiene un propósito de universalidad objetiva y subjetiva, ya que aspira a cubrir a la totalidad de la población así como a las prestaciones o situaciones de necesidad”* (Rodríguez Ramos M^o, Gorelli Hernández J y Vílches Porras M, 2004).

1.2. Evolución de la Gestión económico-financiero del Sistema de Seguridad Social.

En 1917, en Madrid, se celebró la Conferencia técnico-social para la implantación de seguros sociales, que supuso el inicio de los seguros sociales. Ésta que tienen como finalidad *“proponer los medios más adecuados para la implantación de los seguros sociales con carácter obligatorio, en la forma gradual que sea garantía de su eficacia”* (Art. 1 Real Decreto (RD) de 29/07/1917 mediante el cual se convocó la conferencia). Surgieron, a partir de ahí, dos normas con distinto alcance, ambas referidas a la obligatoriedad del aseguramiento. La primera de ellas es la creación del Seguro de Retiro Obrero mediante el RD de 11-3-1919, instaurando la obligatoriedad del Seguro de Vejez. La segunda, fue a través del RD de 18-3-1919 del Seguro de Paro forzoso.

El objetivo de la creación de los Seguros Sociales fue cubrir un determinado riesgo, fijando para cada uno un propio ente asegurador especializado, que sería independiente de los restantes. En nuestro país, junto al INP, las Mutualidades Laborales administraban los regímenes complementarios de las bases profesionales. La gestión de los Seguros Sociales por parte del sector público convivía, por tanto, con la presencia del aseguramiento privado.

El principal objetivo de la aparición del un Sistema de Seguridad Social, es atender y superar los defectos de la gestión separada de los Seguros Sociales, por lo que, la Ley de Seguridad Social (de abril de 1966) decidió reducir el número de entidades gestoras, quedando como tales el INP y las Mutualidades Laborales, gestionadas estas por el Servicio de Mutualismo Laboral. También supuso la prohibición del lucro en la gestión de estos servicios, por lo que conllevó la desaparición de determinadas entidades privadas de colaboración, quedando únicamente las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y las empresas autoaseguradoras.

Pese a esta importante reforma, el Sistema de Seguridad Social mantuvo una diversidad de entes gestores, teniendo como resultado la complejidad de la gestión del servicio, dando lugar al impedimento de un tratamiento uniforme de las prestaciones, dificultad añadida a la hora de controlar los aspectos financieros del Sistema, por ello, como solución se decidió centralizar las tomas de decisiones.

Era necesaria la llegada de una reforma en este ámbito, y ésta llegó mediante el RDL 36/1978, de 16 de noviembre sobre la Gestión de la Seguridad Social, la Salud y el Empleo. El RDL está fundamentado en la necesidad de la simplificación y la racionalización de la gestión de la Seguridad Social, para conseguir un ahorro de los costes y aumentar la eficacia social (Rodríguez Ramos M^o, Gorelli Hernández J y Vílches Porras M, 2004). Teniendo en mente la necesidad de alcanzar una mayor centralización, aumentar el control en la financiación, la participación de los interesados mediante la presentación de los sindicatos, organizaciones empresariales o incluso la participación de la propia Administración. Asimismo, el RDL eliminó

algunos organismos para alcanzar la simplificación en la gestión, pero eso no quiso decir que también se eliminara la pluralidad. Con respecto a la racionalización, las competencias se distribuyeron por áreas de gestión, evitando las duplicidades y haciendo que los organismos se separasen por funciones (la gestión de prestaciones; financiera y de registro de los sujetos; de apoyo).

El cambio más novedoso se realizó en el ámbito financiero, ya que se introdujeron mecanismos de control en éste área (Parlamento, el Tribunal Constitucional o Inversiones Generales de la Seguridad Social).

Debemos de hacer una mención a la evolución que ha experimentado la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) de 1994. Por ello, nos centraremos en la modificación más reciente que ha sufrido esta norma. Esta novedad normativa conlleva la reestructuración de los artículos que componen la misma. Dicha modificación se aprobó el 30 de octubre del 2015, pero no entrarían en vigor hasta el 2 de enero del 2016. Junto a ello se ha dado una reestructuración en la clasificación de las prestaciones, en primer lugar se establecen las del Régimen General y en segundo lugar las del Régimen Especial de trabajadores autónomos. Además una de las modificaciones más significativas es la regulación de las prestaciones no contributivas en una regulación más conforme con cada uno de los casos.

CAPÍTULO 2.

LOS SISTEMAS SOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA.

2. LOS SISTEMAS SOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA.

2.1. Viabilidad y sostenibilidad de los Sistemas Sociales europeos.

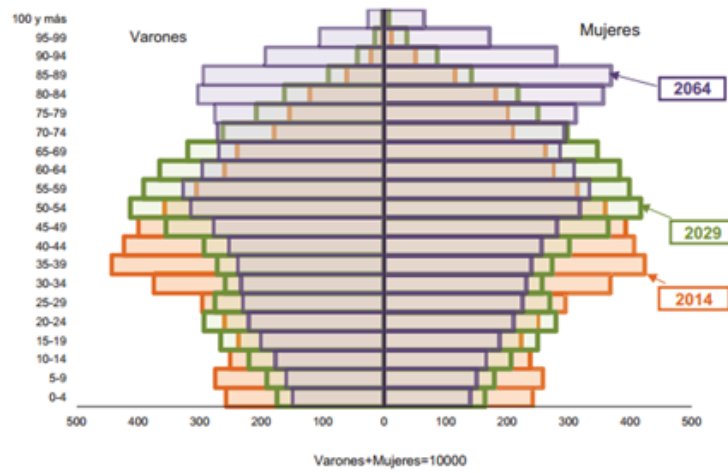
Con la llegada de la década de los dos mil, comenzó a generarse un contexto de preocupación por la viabilidad y la sostenibilidad de los Sistemas Sociales de los Estados miembro de la UE. Sobre todo, en relación con la sostenibilidad de la pensión de jubilación. Esta situación de preocupación tiene como causas principales los cambios que se han dado en los factores demográficos de la población de la UE y las alteraciones financieras producidas por la crisis económica mundial. Pero no sólo los factores demográficos han influido en ella, sino que también han influido otros factores de carácter coyuntural, como son los episodios de oscilaciones económicas o financieras. Estos cambios han provocado que se tomaran medidas de ajuste o de reforma en los sistemas, las cuales tienen como finalidad garantizar los pagos de la Seguridad Social a largo plazo, y poder hacer frente a todas aquellas situaciones problemáticas que se puedan avecinar en un futuro inmediato.

Debido a las causas anteriormente mencionadas, ya en los años 90, muchos de los Estados miembro decidieron realizar reestructuraciones en sus sistemas para anticiparse a las dificultades que se avecinaban con el cambio de siglo. Ello se llevó a cabo mediante las medidas de ajuste o de reformas, las cuales han tenido distintas variaciones, tanto en su intensidad como en su extensión, pero produciendo una huella considerable. Estas medidas han marcado de tal manera que han ocasionado importantes modificaciones en los modelos sociales, produciendo el cambio de las reglas tradicionales de reparto o complementándolas. Estas medidas pueden ser de reformas paramétricas, cuya finalidad es la reducción del gasto en pensiones, o de revisión de las reglas tradicionales de reparto (Murcia, J. G., y Cardo, I. A., 2015).

2.1.1. Causas de los cambios: factores demográficos y factores coyunturales.

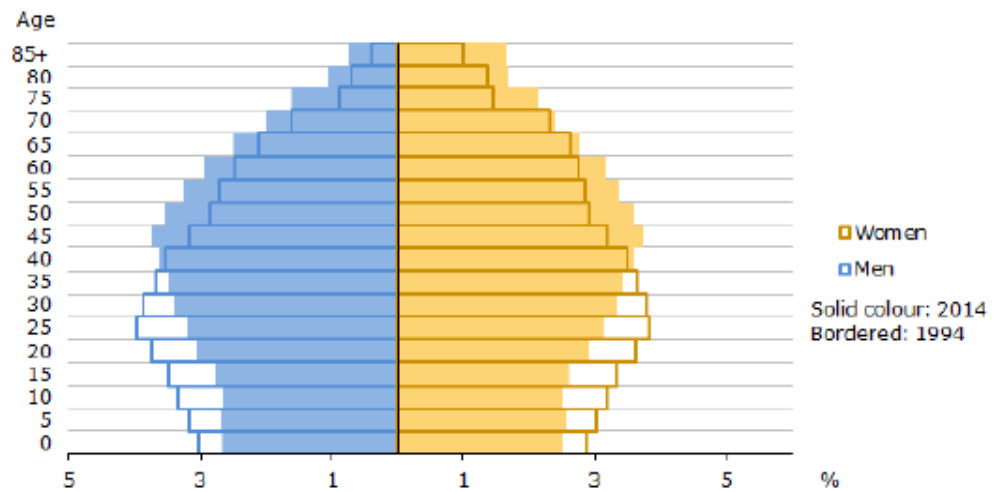
Factores Demográficos: denominados también estructurales. Estos son los factores que principalmente han causado la situación de desajuste. Es una realidad que en los países desarrollados, en los últimos tiempos ha descendido notablemente la natalidad, produciendo una inversión de la pirámide de población (Ilustración 1 y 2). Por otro lado, el aumento de la calidad de vida de la población ha hecho posible la longevidad de los ciudadanos, ya que la media de la esperanza de vida tanto en mujeres como en hombres es mucho más alta que en décadas pasadas (Ilustración 3, 4 y 5).

Ilustración 1: Pirámide de población de España.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Ilustración 2: Las pirámides de población, la UE de los 28, 1 de enero de 1994 y 1 de enero del 2014 (% del total de la población)



Fuente: Comisión Europea.

Ilustración 3: Comparativa, de la esperanza de vida en España, en el año 2014 con respecto al año 2003.

Esperanza de vida al nacimiento por sexo

Unidades:Años

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
	2014	2014	2014
España	83,3	80,4	86,2

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
	2003	2003	2003
España	79,7	76,4	83,0

Fuente: Eurostat.

Ilustración 4: Comparativa, de la esperanza de vida de la UE de los 28, en 2014 con respecto a los datos en 2003.

Esperanza de vida al nacimiento por sexo

Unidades:Años

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
	2014	2014	2014
UE (28 países)	80,9	78,1	83,6

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
	2003	2003	2003
UE (28 países)	77,7	74,6	80,8

Fuente: Eurostat.

Ilustración 5: Evolución de la Esperanza de vida en España.

Esperanza de vida al nacimiento por país y periodo.

Unidades: años

	2015-2020	2010-2015	1990-1995
España	83,2	82,3	77,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Factores Coyunturales: estos factores son los ligados a los efectos y circunstancias económicas que proceden de la crisis financiera. Desde el año 2008 el mundo, a nivel global, está inmerso en una crisis de carácter financiero, por lo que UE también. Con anterioridad se iban conociendo las dificultades futuras, creyendo que no era necesaria la implantación de medidas de carácter urgente, por ello, a partir del año 2008 surgió la necesidad de la aplicación de medidas de reformas ante las situaciones de desequilibrio inminente. Las consecuencias inmediatas de la crisis a partir de ese momento, conllevaron el aumento paulatino del desempleo o las solicitudes de pensiones de jubilación anticipadas, así como surgió la disminución de los ingresos o la caída de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Lo que se intentó buscar fue financiación externa para poder afrontar los efectos de la crisis, especialmente para poder hacer frente al aumento del gasto público. Pero se encontraron con una resistencia, los denominados mercados o los agentes inversores, ya que estos interpretarían como riesgo invertir en deuda pública de los países. Por todo esto, los Estados miembro decidieron afrontar reformas a través de cambios de mayor calado en las fórmulas de las prestaciones o endureciendo el acceso a las pensiones.

2.1.2. Estrategia conjunta para paliar la situación de crisis.

Sería posible plantear una estrategia común de todos los Estados miembro de la UE, como respuesta a la situación. Una estrategia común consistiría en que todos tomaran las mismas medidas o que la propia Comisión Europea interviniera en el asunto. Pero esta idea es difícil de llevarse a cabo, dado que la gestión de los sistemas sociales está en manos de cada uno de los Estados. Es cierto que entre ellos tienen factores causantes comunes (natalidad, envejecimiento de la población o el aumento de la esperanza de vida de éstos), pero también existen otras variables muy diferentes en unos países y otros (nivel salarial, la tasa de paro). Además, los sistemas están muy influidos por sus antecedentes, ya que lo que logra un pueblo con su esfuerzo suele convertirse en algo difícil de renunciar. Por lo que el conjunto de estos factores y las distintas demandas de protecciones sociales en cada país, dificulta la existencia de una lucha común y única.

2.2. Las pensiones, las más afectadas.

Las pensiones han sido las que más se han visto afectadas, dada la situación actual, tal como se ha comentado en los apartados anteriores, en cuanto al aumento de la esperanza de vida y la disminución de la natalidad, principalmente.

No todos los países de la UE han actuado de la misma manera. Una parte de ellos ha decidido mantener las líneas tradicionales de su modelo de pensiones, pero endureciendo los requisitos de acceso a ellas y produciendo una reducción del importe de la pensión mediante los cambios en el cálculo de la base reguladora, el porcentaje aplicable o en las reglas de valoración, las llamadas reformas paramétricas. Mientras que otra parte, ha optado por realizar una revisión de su sistema. Esta revisión puede ser sobre las medidas tradicionales de reparto o *“mediante la introducción de nuevos ingredientes de capitalización”* (García Murcia, J. y Rodríguez Cardo,

I. 2015). Sea cual sea la opción elegida, todos los países han tenido que introducir en sus sistemas un mecanismo modificador o de ajuste.

2.2.1. Actuaciones de los Estados miembro sobre los sistemas de pensiones.

No todos los sistemas de reparto funcionan de la misma manera. Lo que si es cierto, es que los países del centro y del sur de UE han realizado reformas con fines y medidas paralelas, ya que éstas tienen como objetivo reducir el gasto de las pensiones. Esta reducción se realiza mediante el endurecimiento del acceso a la prestación o en la aplicación de la fórmula del cálculo de la base. Ya que en casi todos los países, si nos fijamos, a raíz de la crisis, tanto financiera como demográfica, se ha modificado la edad de jubilación ordinaria, sirva de ejemplo nuestro país. En España se subió de los 65 años a los 67 años, al igual que en casi todos los países con alguna excepción, como es el caso del Reino Unido e Irlanda que la han aumentado hasta los 68 años o Portugal hasta los 66 años. Por su parte, en los países nórdicos la edad de jubilación está relacionada con la esperanza de vida de la población del país.

Junto con la de modificar la edad de jubilación, otra de las medidas que se toman del incremento del período de cotización necesario para poder disfrutar de la prestación, o respecto a las jubilaciones anticipadas en algunos ordenamientos se han eliminado o se ha dificultado su acceso. Estas medidas alivian la situación financiera a corto y a medio plazo, pero numerosos análisis y estudios realizados demuestran que a largo plazo son insuficientes, por lo que se deberá establecer un factor de sostenibilidad más adecuado para ello.

Dada la situación, es interesante ver las medidas que han adoptado algunos de los países miembro con respecto a las medidas que en nuestro país se han llevado a cabo. Por ello, a continuación analizaremos de forma comparada con nuestro país el comportamiento sobre la prestación de jubilación, en relación con la situación de crisis de los países más cercanos a España y los más relevantes para la UE.

Las medidas que se implantaron por el Gobierno español fueron el aumento de la edad de jubilación de los 65 años a los 67, con un incremento, también, de 37 años cotizados para poder cobrar la pensión máxima, en relación con los 35 años que se exigían antes. El cálculo de la base reguladora también se modificó, ampliándolo de los 15 a los 25 años últimos de trabajo para el cálculo de la prestación. En relación con las jubilaciones parciales y anticipadas, también han sufrido cambios, cambios en cuanto a la edad de acceso. Ya que se aumentó la edad de jubilación ordinaria pasando la edad posible de jubilación parcial y forzosa de 61 a 63 años y la edad necesaria para la jubilación anticipada voluntaria de 63 a los 65 años.

Para comenzar a observar los comportamientos que se han dado en este contexto, comenzamos por uno de nuestros países más próximos, Portugal. Las reformas que se dieron han estado influidas por el rescate económico por parte de la UE, si bien son similares a las implantadas en nuestro país, con alguna distinción. La edad de jubilación de los portugueses se ha visto aumentada en un año, de 65 a 66 años. La base reguladora tradicionalmente tenía en consideración los diez años mejores de cotización dentro de los quince años anteriores a producirse el hecho causante de la jubilación, pero a partir de este año 2016, se tendrá en cuenta toda la vida laboral del individuo.

El Estado portugués a raíz de esta situación de desequilibrio ha introducido un mecanismo complementario de capitalización para las personas mayores de 50 años, en forma de planes de pensiones voluntarios a cargo de la entidad gestora pública de la Seguridad Social (Murcia, J. G., y Cardo, I. A. 2015).

El siguiente país a contemplar no es sólo un referente del nuestro por proximidad, sino que también a nivel mundial y europeo. En el sistema de pensiones con el que cuenta Francia, se puede distinguir entre una pensión básica y una pensión complementaria, las cuales se rigen por las reglas de reparto. Al igual que en nuestro país la edad de jubilación de los franceses se ha incrementado de los 65 a los 67 años. El cálculo de la prestación en Francia es distinto al cálculo que realizamos en España. La pensión básica permite a los individuos disfrutar de una cantidad vitalicia, la cual puede resultar hasta el 50% del importe de calcular la media de los mejores 25 años de cotización del individuo con relación al Índice de Precios al Consumo (IPC) del país. Ese porcentaje requiere que el individuo acredite como mínimo 40 años de cotización a la Seguridad Social.

Mientras que la pensión complementaria se calcula mediante un sistema de puntos, el cual consiste en que los trabajadores realizan sus cotizaciones y consiguen unos ciertos puntos a final de cada año, y la acumulación de dichos puntos se canjea en su momento de devengo por una pensión. Este tipo, aunque tenga el carácter de privado, es un mecanismo de reparto público y obligatorio para los ciudadanos

Alemania, es de los países que más fuerza tiene, tanto en el interior de la Unión como en el exterior. Por ello, es un buen ejemplo de la adopción de medidas paramétricas. Al igual que en nuestro país la edad ordinaria de jubilación se ha aumentado de los 65 a los 67 años, aunque el sistema alemán, al igual que el español, está basado en el reparto, si bien presenta ciertas diferencias. Ya que las pensiones se calcula mediante un sistema de puntos, parecido al sistema de puntos de las pensiones complementarias de los franceses, que el trabajador consigue mediante las cotizaciones. Para el canjeo de los puntos de cada individuo en pensiones se debe de cumplir una serie de requisitos legales. En caso de jubilación anticipada el individuo será sancionado con penalizaciones o en el caso de jubilación postergada será premiado con bonificaciones.

Gran Bretaña: junto a los dos países anteriormente citados, nos faltaría por añadir el tercer país referente a nivel mundial y europeo. Cuenta también con un sistema basado en las reglas tradicionales de reparto como en España. Sin embargo, se decanta por un modelo mixto de pensiones, similar al de los Países Bajos, con una renta básica universal para todos los ciudadanos, que sería la pensión pública, y una pensión complementaria privada. Para poder disfrutar de la renta básica universal los trabajadores deberán alcanzar los 30 años de cotización y edad ordinaria de jubilación, la cual fue modifica al igual que en nuestro país, pero con la diferencia de que en España se aumentó hasta los 67 y en Gran Bretaña hasta los 68 años. Mientras que la pensión complementaria con anterioridad tenía la consideración de pensión pública, a partir del año 2012 pasó a ser un plan de carácter privado, si bien está garantizada por la Administración.

CAPÍTULO 3.

FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

3. FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Se podría definir un sistema de financiación como el conjunto de técnicas empleadas, para la planificación de los costes que conlleva la acción protectora del Estado a través de la Seguridad Social (Seg-social, 2016). Las técnicas más destacadas en un sistema de financiación se puede decir que son dos, las cuales son definidas como (Seg-social, 2016):

- **Capitalización:** esta técnica, tiene su origen en los seguros privados, consiste en la generación de un capital, el cual está formado por las primas o cuotas más los intereses acumulados que se generan. Este capital que se forma tiene como objetivo cubrir las prestaciones futuras de la Seguridad Social. De esta manera, este método capitalizador es concebido como el vehículo principal de la sostenibilidad financiera de los sistemas de previsión social, de forma que cada individuo financia su futura pensión.
- **Reparto:** la técnica se fundamenta en la asignación a corto plazo de las cotizaciones e ingresos generados a la Seguridad Social. Estos no sufren la capitalización, dado que tales cotizaciones e ingresos generales se transforman en prestaciones para los beneficiarios actuales. La técnica de reparto es la que mejor se amolda a un sistema de seguridad social, dado que ésta permite que se dé el principio de solidaridad financiera, en tanto que esas prestaciones actuales se financian con cotizaciones también actuales.

Si se sopesan las técnicas de financiación, anteriormente citadas, podemos observar que si se intenta corregir las deficiencias que plantea la técnica de capitalización, tales correcciones nos dan como resultado ventajas de la técnica de reparto. Por ello mismo, nuestro sistema de SS se decanta por la técnica de reparto, aunque permitiendo elementos de capitalización, sobre todo en el ámbito privado, tal como refleja la legislación aplicable a esta materia. Por ello, en primer lugar debemos ver qué es lo que establece la norma más importante en nuestro país.

La Constitución Española, promulgada en 1978, prevé en su art. 41: *“los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”*. Para que la igualdad de los ciudadanos en nuestro país sea real y efectiva, se deben asegurar los siguientes puntos (Blasco Lahoz, J.F., y López Gandía, J., 2014):

- Que las cotizaciones realizadas, en cualquier lugar del territorio nacional a lo largo de la vida laboral de un individuo, sean suficientes para satisfacer las correspondientes prestaciones, dando igual el lugar donde se soliciten las mismas.
- Que las cotizaciones a realizar sean exigidas de la misma manera y en la misma cuantía en cualquier lugar del estado.
- Que los requisitos de inscripción de empresas, altas y bajas de los trabajadores a la Seguridad Social, afiliaciones de los mismos y las prestaciones correspondientes sean coincidentes en todo el territorio nacional.

- Llegado el momento en el que los individuos beneficiarios de las prestaciones puedan acceder a ellas, se deberá garantizar tal acceso de la misma manera en cualquier lugar del Estado Español.

En función de importancia normativa con respecto a la Seguridad Social debemos hacer mención a la Ley General de la Seguridad Social (LGSS RDL 8/2015), vigente desde el 2 de enero del 2016, que en su art. 110 establece:

El sistema financiero de todos los Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social será el de reparto, para todas las contingencias y situaciones amparadas por cada una de ellos, sin perjuicio de la excepción prevista en el apartado 3 de este artículo.

Para finalizar con los niveles reglamentarios que regulan esta materia, es necesario referirse al Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (RGCL), aprobado por el RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

Nuestro Sistema de Seguridad Social opta por la técnica de reparto, por lo que podemos decir que se basa en los ideales de la solidaridad. Una solidaridad que se apoya en tres ejes, los cuales son:

La solidaridad entre generaciones, la solidaridad entre los distintos territorios en los que se divide España y la solidaridad de los activos en relación con los pasivos, puesto que el reparto supone la vinculación de un sacrificio de un determinado colectivo respecto de otro, (Blasco Lahoz, J.F., y López Gandía, J., 2014).

El sistema de reparto implica el vínculo entre los cotizantes actuales y los receptores de las prestaciones generadas (jóvenes respecto de los viejos; los ocupados respecto a los que se encuentren en situación de desempleo; los sanos respecto de los enfermos; etc.). Es decir, que los trabajadores que están trabajando ahora, están financiando las pensiones de las personas jubiladas y las prestaciones de las personas paras, que los que están sanos para trabajar, con su trabajo han posible que los que están enfermos y no pueden trabajar reciban los cuidados pertinentes, etc.

3.1. Recursos financieros de la Seguridad Social.

En cuanto al origen de sus recursos, el Sistema de Seguridad Social de nuestro país es un sistema mixto de financiación, ya que se alimenta de diversas fuentes para alcanzar los medios necesarios para poder hacer frente a las obligaciones como sistema social. Podemos decir que el Sistema de Seguridad Social español cuenta con dos tipos de recursos financieros: los recursos generales y el fondo de reserva de la Seguridad Social (hablaremos de él en el apartado 3.1.2).

Recursos Generales: según establece el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Seg-social, 2016) se establecen como recursos generales del Sistema de Seguridad Social los puntos que a continuación se indican:

- Las aportaciones progresivas del Estado, es decir, la cantidad de dinero que el gobierno nacional destina en los Presupuestos Generales del Estado. Cantidad dirigida atender las exigencias coyunturales.
- Las **cotizaciones** a la seguridad social por las personas obligadas. (Punto que por su relevancia se desarrollará más adelante en el apartado 3.2).
- Aquellas cantidades resultantes de conceptos tales como: recargos, sanciones u otras de naturaleza similar.
- Los frutos, rentas e interés o cualquier otro resultado procedente de los recursos patrimoniales.
- Cualquier otro tipo de ingreso, sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones adicionales de la LGSS.

3.1.1 Niveles de protección en función de su naturaleza.

A efectos de su financiación podemos distinguir entre dos niveles de protección, en función de su naturaleza: nivel contributivo y nivel no contributivo.

El nivel contributivo¹ de protección comprende (art. 109.2 a) LGSS):

- 1) Las prestaciones económicas de los distintos regímenes que integran las Seguridad Social.
- 2) Las prestaciones derivadas de las contingencias de accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Los gastos que origina este nivel contributivo, debido a la gestión y al funcionamiento propio de los servicios destinados a las afiliaciones, a la recaudación y gestión económico-financiera y patrimonial, serán financiados mediante las aportaciones que el Estado acuerde para atenciones específicas. Junto a ellos también serán financiados esos gastos mediante las cuatro últimas fuentes de financiación anteriormente citadas. Destinando los recursos, anteriormente citados, al mantenimiento de las prestaciones ofrecidas por el Sistema.

Mientras que el nivel no contributivo² de protección o nivel asistencial, enmarca lo siguiente (art. 109.2 b) LGSS de 1994).

- 1) Las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria, las cuales se encuentran incorporadas en la acción protectora de la Seguridad Social y en los correspondientes servicios sociales. Con una excepción, aquellas que se deriven de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- 2) Las pensiones no contributivas por invalidez o jubilación.

¹ Nivel Contributivo: *“Son prestaciones económicas y de duración indefinida, aunque no siempre, cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (acreditar un período mínimo de cotización en determinados casos), siempre que se cumplan los demás requisitos exigidos”* (Seg-social.es, 2016).

² Nivel No Contributivo: *“Son prestaciones económicas que se reconocen a aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aún cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo.”* (Seg-social.es, 2016).

- 3) Las prestaciones familiares de la Seguridad Social.
- 4) Los complementos a mínimos de las pensiones de la Seguridad Social.
- 5) Las prestaciones por maternidad, en la modalidad no contributiva.

La financiación de este nivel asistencial o no contributivo será a cargo de la cantidad que el Estado destina de los Presupuestos Generales del mismo. Con la particularidad de que la gestión de prestaciones asistenciales sanitarias y los servicios sociales se transfirieron a las comunidades autónomas (CCAA), por lo que la financiación de éstas se realizará mediante el sistema de financiación vigente en cada CCAA, con cargo a sus propios presupuestos.

3.1.2 Fondo de reserva de la Seguridad Social.

La LGSS (2015) dispone en su art. 155 que en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) se constituirá un Fondo de reserva de la Seguridad Social, cuyo fin sería cubrir las posibles necesidades futuras del Sistema en relación con las prestaciones contributivas, en las condiciones previstas en la misma.

La asignación económica del Fondo de reserva recae sobre los excedentes de los ingresos que financian las prestaciones del nivel contributivo y de los demás gastos que resulten de la gestión, los cuales resulten de la cantidad presupuestaria consignada por los Presupuestos Generales para cada ejercicio económico o de otra forma de las liquidaciones presupuestarias del éste. Esto será posible siempre y cuando la situación financiera del Sistema de Seguridad Social lo permita, es decir, en caso de superávit en la gestión del mismo. Contando de la misma manera con la dotación por parte de los excedentes que provienen de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS), procedentes de las prestaciones por la Incapacidad Temporal (IT) por contingencias comunes.

Los activos de este fondo de reserva única y exclusivamente deberán ser dedicados al pago de las pensiones del nivel contributivo y el restante gasto de la gestión de las mismas.

3.2. Las Cotizaciones.

3.2.1 Los sujetos de la cotización.

A. Sujetos obligados.

En lo que se refiere al régimen general de la Seguridad Social, el más común en nuestro sistema, según lo que establece la LGSS y el RGCL, la cotización es obligatoria de forma conjunta para los trabajadores por cuenta ajena y sus correspondientes empleadores. Estos últimos son responsables exclusivos las cotizaciones correspondientes para la cobertura de los riesgos que se puedan dar por Accidente de Trabajo (AT) o Enfermedad Profesional (EP). Con respecto a los sujetos obligados, dado el carácter de ordenamiento jurídico público y cerrado de la Seguridad Social, será calificado como nulo todo pacto, tanto individual como colectivo, en el que el trabajador o empleador establezca la adjudicación del pago total o parcial de la cuota o parte de la cuota correspondiente a la otra parte contractual, o que se dé el caso en el que se renuncie a cualquiera de los derechos y obligaciones que les corresponde según la normativa de cotización.

B. Sujetos responsables.

En función de la responsabilidad del cumplimiento de la cotización, es posible distinguir dos grupos. Estos grupos son: el responsable principal y los responsables vinculados.

- 1) **Responsable Principal:** el responsable principal del cumplimiento de la obligación de cotización no es más que el empleador, es decir, el empresario para el cual trabaja el trabajador por cuenta ajena. Esta responsabilidad la llevará a cabo mediante el ingreso de las cuantías correspondientes tanto a sus propias aportaciones como a las aportaciones correspondientes del trabajador. El empresario ampliará esta responsabilidad en el momento de hacer efectivo el pago de las retribuciones de sus trabajadores, mediante el descuento de las cantidades adecuadas del trabajador correspondiente. Deberá dejar constancia de ello en el justificante de pago de los salarios de los trabajadores (las nóminas), así como deberá reflejar la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social indicando la parte correspondiente a él y el pago correspondiente al trabajador. De manera que cuando el empresario no efectuó el descuento de la cantidad en el momento del pago de los sueldos a sus trabajadores, no podrá efectuarlo con posterioridad, con la consecuencia de no haberlo hecho en el momento oportuno que deberá de efectuar él el pago total de la cuantía correspondiente a su obligación y a la del trabajador. El caso es, sí el empresario ha realizado el descuento de la cantidad correspondiente pero no lo ha ingresado en el plazo establecido para ello, el empleador incurrirá en responsabilidad ante el trabajador y las entidades gestoras y la TGSS.
- 2) **Responsables vinculados:** junto a la figura del empleador existen una serie de casos en los que se podrá aplicar a un tercero la responsabilidad de cumplir con la cotización. Por lo que si el responsable principal (empresario) no cumple con la obligación la TGSS podrá dirigirse contra los responsables ligados para exigir el cumplimiento del pago correspondiente. Cuando se dé el caso del incumplimiento de la obligación pueden concurrir dos tipos de responsabilidad:
 - a) **Responsabilidad Solidaria:** cuando se produzca el cambio de la titularidad de la empresa inter vivos, por ejemplo supuestos en los que la empresa se venda, se produzca una cesión, arrendamiento de industria, permuta o actos similares. También se generará la responsabilidad solidaria en el supuesto de contratas y subcontratas, para la realización de una obra o servicio correspondiente a su propia actividad.
 - b) **Responsabilidad Subsidiaria:** se da este tipo de responsabilidad cuando no se cumple con la obligación de cotizar. Esto sucede en casos de: contratas o subcontratas para la realización de obras o servicios determinados y empresas de trabajo temporal y empresas usuarias (Blasco Lahoz, J.F., y López Gandía, J., 2014).

Estos sujetos mencionados en los párrafos anteriores hacen referencia a los sujetos obligados del Régimen General de Seguridad Social, por lo tanto, son las situaciones que se dan con más frecuencia, pero esto no quiere decir que no existan otras situaciones. Sí, se dan sistemas

especiales dentro de este régimen general, en los que cambian las circunstancias y los sujetos obligados, tal y como ocurre en el sistema especial de empleados del hogar. De la misma manera ocurre en los regímenes especiales como el de los trabajadores autónomos; los trabajadores de la minería y del carbón; los trabajadores del mar.

3.2.2 Cuota y finalidad de la Cotización.

El elemento principal de la cotización es la “cuota”, a través de la cual se debe de cotizar por los sujetos obligados a ello, durante un periodo concreto, lo que se denomina como periodo de cotización.

La cuota es el resultado de la aplicación de un porcentaje, denominado tipo de cotización, sobre la base de cotización, la cual está determinada por las normas aplicables a la cotización. Además se puede aplicar sobre ella una serie de deducciones, denominadas bonificaciones y/o reducciones, establecidas anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE). Por lo tanto, los componentes de la cuota son el tipo de cotización y la base de cotización, y a este resultado se le restarán las deducciones correspondientes.

La cotización tiene como finalidad hacer frente a la cobertura de las distintas prestaciones que ofrece la Seguridad Social a sus afiliados. Dicha cobertura será cumplida por la cuota que cada sujeto está obligado abonar a ésta, la cual está ajustada a las condiciones de cada individuo.

A. Base de Cotización

La base de cotización está formada por la remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador o la que realmente perciba, independientemente de cuál sea la forma en la que se perciba, ya sea en especie o en metálico, que con carácter mensual, semanal o diaria tengan derecho a percibir los trabajadores o asimilados (art. 147.1 LGSS 8/2015).

Existen dos tipos posibles de bases de cotización, pueden ser: la base de cotización por contingencias comunes o la base de cotización por contingencias profesionales.

- Base de cotización por contingencias comunes: formada por el salario correspondiente más la suma de las cantidades pertenecientes a los complementos, excluyendo de estos la cantidad correspondientes a las horas extras, que están sujetos a la cotización, formando todo ello la remuneración total. La bases de cotización por contingencias comunes no sólo está compuesta por la remuneración total, sino que ésta va acompañada de la prorrata correspondiente a las pagas extraordinarias que recibe el trabajador, dicha prorrata corresponde a la división, en doce partes iguales de la cantidad que percibe el trabajador a lo largo del años, en concepto de pagas extraordinarias. A dicha composición (remuneración total más la prorrata de las pagas extraordinarias) se le aplica un concreto porcentaje, el cual se denomina tipo de cotización. El resultado de dicha aplicación determina la cuota a ingresar.
- Base de cotización por contingencias profesionales: constituida por cantidad resultante de la base de cotización por contingencias comunes a la que hay que añadir las horas extraordinarias que hubiera podido realizar el trabajador o asimilado, a la que se

aplicará el porcentaje correspondiente de la tarifa de primas según la actividad que desarrolle la empresa.

La base de cotización tiene una serie de limitaciones. La LPGE cada año establece unos mínimos y máximos de la cuantía de la base de cotización para cada uno de los grupos profesionales o de actividad. Estos topes se determinan según las contingencias y situaciones protegidas por el RGCL. (Ver anexo I).

B. Tipos de Cotización

El segundo componente de la cuota de cotización es el tipo de cotización, el cual es un porcentaje que se aplica sobre la base de cotización, anteriormente citada, con la finalidad de obtener una cantidad líquida. De esta manera se obtiene la cantidad final que se ha de ingresar para cumplir la obligación de cotizar. El tipo de cotización, será diferente según el tipo de contingencia al que venga referido, y al igual que los mínimos y máximos de la base de cotización, puede variar cada año, siendo fijados por LPGE (ver anexo II).

Aún cuando el acto del ingreso de la obligación de cotizar sea único, esto no quiere decir que únicamente se aplique un solo tipo de cotización. Al contrario, se aplican distintos porcentajes sobre la base en función de las distintas contingencias a proteger.

3.2.3 Dinámica de la obligación de cotizar.

A. Nacimiento de la obligación.

El deber de cotizar nace en el mismo momento en el que comienza la prestación de servicios, incluso durante el periodo de prueba del contrato. También se promueve el nacimiento de la obligación de cotizar con la mera solicitud de afiliación a la Seguridad Social o con el alta en el Sistema de Seguridad Social, dado que con ello se manifiesta el comienzo de la relación contractual entre el trabajador y el empleador. Esto no quiere decir, que si no se ha presentado dicha solicitud no nazca la obligación de cotizar, dado que ésta como hemos determinado al principio del párrafo nace en el mismo momento en el que comienza la prestación.

B. Duración de la obligación.

El tiempo que está vigente la obligación de cotizar es a lo largo del periodo en el que el trabajador esté dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) o mientras que éste preste sus servicios como trabajador, aunque estos tengan un carácter discontinuo en el tiempo.

Existen una serie de supuestos sin actividad laboral o situación asimilada al alta, siempre que no den lugar a la excedencia en el trabajo, en los que se mantiene la obligación de cotizar. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social entiende al respecto, que:

Tiene lugar en determinados supuestos expresamente establecidos por la ley, en los que, producido el cese temporal o definitivo en la actividad laboral, se

estima que debe conservarse la situación de alta en que se encontraba el trabajador con anterioridad al cese. Tales asimilaciones operan en cualquier caso, respecto a las contingencias que se señalen y con el alcance que en cada caso se determine (Seg-social.es, 2016).

Estos supuestos son, entre otros: cuando el trabajador se encuentre en situación de una IT, maternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural; que el individuo desempeñe cargos sindicales; el trabajador se rija por convenios especiales; encontrarse en situación de desempleo; durante el periodo correspondiente a los salarios de tramitación en los supuestos que recoge el art.56 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

C. Extinción de la obligación.

De la misma forma que el nacimiento del deber de cotización se da con el comienzo de la relación contractual, la extinción de esta obligación se dará con el cese en el trabajo, mientras que se cumplan con los requisitos necesarios de comunicación de la baja en el RGSS en el tiempo y en la forma fijados. Ya que si no se solicita la baja en la Seguridad Social del trabajador o si se realiza, pero en la forma indebida y fuera del plazo establecido o incluso se realiza por un medio distinto de los que se proporcionan para este procedimiento, no se dará la extinción de la obligación de cotizar, prolongándose la obligación hasta el momento en el que la TGSS tenga conocimiento del cese del trabajador por cuenta ajena.

También puede cursar baja la propia TGSS, mediante la realización de una baja de oficio. Esta baja la tramitará cuando tenga conocimiento del cese del trabajador por medio de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o por los datos obtenidos por una entidad gestora o por cualquier otro procedimiento que él afirme o le verifique el cese del trabajador en la actividad laboral. En tales casos la extinción tendrá lugar desde el mismo día en el que se produjo la actuación inspectora o desde el mismo día en el que se hubieran recibidos los datos o documentos que lo acreditan.

Una apreciación que hay que hacer respecto a este tema, es que por medio de la mera solicitud de la baja y el reconocimiento de la misma no se producirá ni la extinción ni los efectos pertinentes mientras que el trabajador continúe con la prestación de servicios o cuando el trabajador se encuentre en situación asimilada a la de alta.

D. Suspensión de la obligación.

Tiene lugar la suspensión de la obligación de cotizar durante el tiempo en el que se den las situaciones de huelga o de cierre patronal. Aunque hay otras situaciones en las que también se dan la suspensión, como es el caso de cuando el trabajador se encuentre suspendido de empleo y sueldo, dado que durante dicho período no se lleva a cabo la realización de la actividad laboral por la que recibe un salario. Por lo que, el empleador podrá dar de baja al trabajador en la Seguridad Social durante el tiempo que dure la suspensión. *“Sin perjuicio de que pudiera considerarse al trabajador suspendido de empleo y sueldo en situación asimilada al alta”* (Blasco Lahoz, J.F., y López Gandía, J., 2014).

3.2.4 Supuestos especiales.

En relación con la cotización existen una serie de situaciones en las que se vincula el trabajador con el trabajo, que tiene una regulación o mejor dicho un procedimiento distinto a seguir para cumplir con la obligación de cotizar. Los supuestos especiales hacen referencia a:

El pluriempleo; contratos de formación y aprendizaje; contratos a tiempo parcial; incapacidad temporal, maternidad y paternidad, riesgos durante el embarazo y durante la lactancia, y casos de compatibilidad del subsidio por maternidad con períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial; alta sin percibo de remuneración; situación legal de desempleo; convenio especial; cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia; los sistemas especiales; jubilados con 65 o más años de edad; ayudas previstas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas (Blasco Lahoz, J.F., y López Gandía, J., 2014)

3.3. Alternativas y medidas de impacto. El factor de la sostenibilidad.

En los últimos años, la idea del fomento del envejecimiento activo ha tomado especial relevancia en nuestro país. Dicha idea encuentra su base en numerosos documentos internacionales y en textos de UE. Se entiende por envejecimiento activo en el ámbito laboral el alargamiento de la presencia de las personas mayores en dicha esfera (Gala Durán, C., 2015). Esta idea, como veremos más adelante, puede desarrollarse mediante la implantación de medidas, enfocadas al alargamiento de la vida laboral, al aumento de la edad de jubilación o incluso a la aplicación de diversas vías que permitan la compatibilidad de la situación de jubilación con la prestación de una actividad laboral.

La idea tiene como finalidad que las personas mayores no queden desplazadas dentro del conjunto de la sociedad, continuando activas en todos los aspectos de la vida. Tiene una visión positiva, aunque esta visión positiva viene acompañada de otra perspectiva, la cual no se puede calificar necesariamente como negativa, pero si se puede calificar como oculta, dado que esta idea consiste en poder hacer frente al sostenimiento financiero del Sistema de SS a través del ahorro en las pensiones y el alargamiento de la duración de la obligación de cotizar en este sistema (Gala Durán, C., 2015). Es decir, consiste en reducir el presupuesto destinado a las pensiones y mantener los ingresos que percibe dicho sistema a través del alargamiento del periodo de cotización.

El elemento fundamental en esta idea, de fomento del envejecimiento activo, es el elemento de sostenibilidad. Esto es así dada la grave situación de crisis económica. Respondiendo éste a una lógica claramente económica, aunque sin olvidarse de la perspectiva social, situada en un segundo plano.

3.3.1 Medidas empleadas.

En las últimas décadas se ha venido tratando una preocupación fundamental, tanto para los gobiernos como para la sociedad, la correspondiente a la viabilidad de los sistemas de

pensiones. Esta preocupación se vio incrementada con la llegada de la crisis económica. Por ello, en nuestro país los últimos gobiernos han implantado una serie de medidas para hacer más viable el aseguramiento de las pensiones en el futuro.

Dichas medidas fueron las adoptadas para incentivar la idea del envejecimiento activo, desarrollado en el punto anterior. Las medidas adoptadas son, fundamentalmente, dos: la ampliación de la edad ordinaria de jubilación de los 65 años a los 67 y la otra menos frecuente/desarrollada es la de poder compatibilizar el cobro de la pensión con el desarrollo de una actividad laboral. La primera medida es de implantación actual, debido a que entró en vigor el 1 de enero del 2013, mientras que la segunda es más antigua, ya que se introdujo en nuestra legislación a finales del 2001 (RDL 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible). Esta última medida ha sido poco conocida por la sociedad hasta hace relativamente poco tiempo. Ese conocimiento por parte de población del país es debido a la influencia de UE y a la situación económica de nuestro país que nos han obligado a tomar medidas para intentar mantener el sistema de pensiones en el futuro. Debido a la preocupación, que en los últimos años existe entre la población, con relación a la existencia de éstas en un futuro no muy lejano.

La idea del envejecimiento activo genera una doble problemática. Por un lado, la visión negativa de nuestro mercado de trabajo en cuanto a las personas de mayor edad, dado que éstas ven reducida su capacidad para poder desarrollar la actividad laboral como consecuencia de la disminución de la productividad y el desconocimiento de las nuevas tecnologías, colocándolos en el objetivo principal de los despidos.

En este sentido, la autora Gala Durán, C. se plantea la siguiente cuestión *“si una persona de 50 o más años no siempre puede mantenerse en el empleo, ¿cómo va a poder envejecer activamente?”*. Por otro lado, si las personas de mayor edad permanecen activamente más tiempo en sus empleos o incluso pueden compatibilizar la pensión con el trabajo, sin establecer una edad límite, ¿cómo se verán afectadas las posibilidades de los jóvenes a poder entrar en el mercado de trabajo?

Como ya se ha mencionado en los párrafos superiores, existen dos medidas posibles para la implantación de la idea del envejecimiento activo. A continuación estableceré en qué consisten cada una de ellas.

A. Retraso de la edad de jubilación ordinaria.

En España, esta medida cuenta con el apoyo de la patronal y con el respaldo de los sindicatos más importantes. Esta idea se introdujo en nuestra legislación mediante la Ley 27/2011, la cual modificó el art. 205.1.a) de LGSS de 1994, dando lugar a un largo régimen transitorio, dado que dicho periodo no finalizará hasta el 1 de enero del 2030. Siendo ese momento, en el que entre en vigor la nueva edad de jubilación ordinaria de 67 años. El origen de la implantación de esta medida en nuestro país se deriva de la presión realizada por la UE, dado que en otros países de la Unión ya se ha implantado. Como muestra de la presión que ejerce la UE a nuestro país, *“La UE pide a España más medidas para asegurar las pensiones después del 2030”* (Publico.es, 2016), en el que vemos qué recomienda la UE a nuestro país en tema de pensiones.

Aunque la medida se introdujo en el año 2011, aún hay muchas personas que van a poder jubilarse a los 65 años, pero esto irá aumentando paulatinamente con el paso del tiempo, dada la dificultad de poder cumplir con los largos periodos de cotización que se exigen para llegar a la situación de jubilación, junto a ello, se encuentra también la tardía incorporación de los individuos al mercado de trabajo y a la inestabilidad en él.

Con relación a esta medida, hay que destacar el peso fundamental del factor demográfico. Dado que el incremento de la esperanza de vida de nuestro país es un aspecto más que afecta al sostenimiento del sistema de pensiones y por lo tanto al Sistema de Seguridad Social. Esta medida intenta paliar los efectos negativos que pueda suponer el aumento de la esperanza de vida, *“no puede admitirse que, como consecuencia de vivir más años, una persona jubilada cobre más años de pensión”* (Gala Durán, C., 2015).

Sobre ello, es posible hacer dos reflexiones. La primera de ellas sería, considerar el factor demográfico como algo inamovible, olvidando que la esperanza de vida depende de diversos factores, tratando todas las situaciones por igual. Y, la segunda reflexión que se puede hacer con respecto de ello, es que claramente esa solución responde exclusivamente a una lógica económica.

El establecimiento de la edad de jubilación en nuestro país en los 67 años, ha venido acompañada de una medida complementaria, la nulidad de la jubilación forzosa, es decir, la desaparición de la obligación de jubilarse por el mero hecho de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación. Con la finalidad también de ayudar a la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social. Junto al aumento de la edad de jubilación y la prohibición de la jubilación forzosa, han aparecido otras dos medidas con la misma finalidad que aquéllas, buscar el ahorro en el pago de las pensiones, siendo estas medidas: modificación de los años necesarios para cobrar el 100% de la base reguladora de la pensión (pasando de 35 a 37 años) y aumentar el número de años a tener en cuenta en el cálculo de las bases reguladoras.

B. Compatibilización entre la jubilación y una actividad laboral.

La segunda medida que se implanta en España, para el fomento del envejecimiento activo, es la del alargamiento de la vida laboral de la persona ya jubilada. Por lo tanto, se trataría del supuesto en el que la persona que ya está cobrando la pensión de jubilación correspondiente, pueda desarrollar una actividad laboral.

Con relación a esta medida, hay que hacer referencia a lo que establece la LGSS cuál en su art. 205.1 *“el disfrute de la pensión de jubilación contributiva es incompatible con el trabajo”*. Esa misma cuestión es recogida por otras legislaciones en nuestro país. Tradicionalmente, si en España un jubilado quería volver a trabajar, debía de suspender el percibo de la jubilación, mediante previa comunicación al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS). La pensión que se dejaba de recibir la volvería a recuperar una vez finalizada la actividad laboral desarrollada nuevamente, aplicándole las oportunas modificaciones. Teniendo en cuenta que las cotizaciones realizadas en el tiempo que durase la nueva actividad laboral, no modificaban la base de cotización.

El objetivo de la medida es intentar evitar el cobro total de la pensión por parte del individuo, mediante el alargamiento de la vida laboral del mismo. La legislación no establece una edad límite para el alargamiento laboral. Junto a la intención de evitar el cobro total se encuentra el deseo de que se siga cotizando al Sistema del SS, con vistas a favorecer la sostenibilidad futura de las pensiones.

Respecto a esta medida, se han establecido una serie de vías para poderla desarrollar, las cuales son:

- 1) La jubilación flexible: consiste en que el pensionista pueda compatibilizar el cobro de la jubilación con un contrato a tiempo parcial. Mientras que el pensionista se encuentra desarrollando la actividad laboral verá reducida la pensión, en proporción a la reducción que se produzca en la jornada de trabajo.
- 2) Compatibilidad de la pensión y el trabajo por cuenta propia con escasos ingresos: permite compatibilizar el total de la pensión con la realización de un trabajo por cuenta propia. Siempre y cuando, el ingreso de esa actividad no supere el salario mínimo interprofesional en cómputo anual. No existe en este supuesto la obligatoriedad de comunicarlo al INSS, salvo que se supere la cuantía del salario mínimo interprofesional. Con esta comunicación, se procederá a la suspensión de la pensión, en el tiempo que quede para completar el ejercicio fiscal correspondiente.
- 3) La jubilación activa: es una medida que se diferencia de las anteriormente nombradas, en que se pretende reforzar la sostenibilidad de la financiación del Sistema, debido a que la compatibilidad de la pensión es limitada a una cuantía determinada, por lo que no se genera derecho a que en un futuro se amplíe la cuantía de la prestación. Junto a ello la Seguridad Social recibe una serie de cotizaciones adicionales.
- 4) La jubilación parcial: consiste en que una vez que el individuo alcance la edad ordinaria de jubilación, pueda seguir prestando servicios en la misma empresa en la que lo venía realizando. Pero esta figura implica que se dé una reducción de la jornada laboral. Una vez que se llega a ello, el trabajador comienza a percibir la pensión de jubilación, la cual va en función de la jornada que deja de realizar. Esta figura no requiere que se dé un contrato de relevo, lo que no quiere decir que no se pueda dar.
- 5) La situación privilegiada de ciertos colectivos: no es algo que sea actual, dado que en la normativa vigente en nuestro país permite la compatibilidad del cobro total de la pensión y la continuación del desarrollo de la actividad laboral. Éste es el caso de ciertos colectivos colegiados (médicos o abogados). Se le exige un único requisito, se deben de encontrar datos de alta por el desarrollo de la actividad en la correspondiente Mutualidad de Prevención Social, la cual esté vinculada al colegio al que pertenezcan.

3.3.2 Impacto de las medidas.

Analizadas ya las medidas de fomento del envejecimiento activo, debemos de averiguar qué impacto pueden tener éstas, con respecto al sistema de pensiones. La autora Gala Durán, C. establece que se pueden obtener tres consideraciones con respecto al impacto de las medidas.

En primer lugar, se ha podido observar que la mayoría de las medidas tiene un diseño en común. Están orientadas a conseguir un ahorro, un ahorro que se da al mismo tiempo que se pretende conseguir que se mantengan las cotizaciones al sistema de Seguridad Social.

Hay que añadir una clara peculiaridad sobre la implantación de las medidas. Se ha podido contemplar que las vías aplicadas no se encuentran coordinadas entre sí. Dado que cada vía cuenta con un alcance y material diferente para llegar al objetivo común. Junto a ello podemos visualizar que se contradicen unas a otras, como es el caso de las vías de la compatibilidad entre la pensión de jubilación y un trabajo por cuenta propia con escasos ingresos y el caso de los colectivos privilegiados. Estas contradicciones suponen la imposibilidad de conseguir a la larga un ahorro para el Sistema de Seguridad Social, ya que supondrá un claro gasto para el Sistema.

En un segundo lugar, nos encontramos con que el estudio sobre las medias nos ha dado como resultado que tienen efectos positivos, visto desde la perspectiva de la sostenibilidad del Sistema. Pero dichos efectos son reducidos, es decir, que no consiguen alcanzar del todo el fin con el que se diseñaron, por lo que se deberían de adoptar una serie de reformas de mayor intensidad y de contenido diverso. Pero ello, supondría que con la búsqueda de dicha sostenibilidad, se produjera una reducción de los derechos o de las coberturas de los pensionistas o futuros pensiones, por lo que no se puede consentir tal abuso. Visto esto, como conclusión podemos sacar que para que se den efectos positivos sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones, puede resultar inevitable que se den efectos negativos para la sociedad.

Y, en último lugar, podemos observar que no todas las vías han conseguido los objetivos al mismo tiempo. Dado que algunas conllevan una aplicación a corto o medio plazo, mientras que otras más a largo plazo.

3.3.3 El factor de sostenibilidad.

En los apartados anteriores se viene mencionado el factor de sostenibilidad, pero en sí, ¿qué es la sostenibilidad con respecto a las pensiones? Este factor surge debido a que en el año 2010 el sistema de pensiones de nuestro país entró en peligro, y desde entonces se halla en lo que coloquialmente se conoce como “estar en números rojos”. Dada esta situación los diferentes gobiernos de estos últimos años en España, han tenido que tirar de los fondos de reserva para poder hacer frente al pago de las jubilaciones de los individuos y a la presión ejercitada por la UE hacia nuestro país. Como resultado de ello, se decidió poner en marcha una serie de factores de sostenibilidad.

¿Qué es el factor de sostenibilidad? Es el conjunto de una serie de índices o también denominados coeficientes, los cuales tiene una finalidad correctora. Con su implantación se pretende enlazar el factor demográfico de la esperanza de vida, los gastos e ingresos del

sistema de pensiones con la evolución que sufren las cuantías de las pensiones. La instauración del factor de sostenibilidad afecta tanto a las pensiones actuales como a las pensiones futuras, dado que la revalorización de las cuantías anuales afecta tanto a las presentes como a las futuras. Pero en las pensiones futuras es cuándo entrará en marcha la unión de la esperanza de vida con las cuantías de éstas.

Antes de que entrara en funcionamiento el factor de sostenibilidad de las pensiones, éstas subían cada año en función de las fluctuaciones del IPC. Una vez que entró en funcionamiento el factor se estableció, que consiste en que las cuantías suban en función de las previsiones realizadas por el gobierno sobre la inflación.

Las pensiones comenzaron a revalorizarse en el año 2014. Pero hasta el año 2019 no se comenzará a ligarse la esperanza de vida con la cuantía de éstas. Con esto último, lo que se intenta es una reducción de las cuantías mensuales, dado que se vivirán más años. Por ello, lo que se pretende es que si las personas quieren cobrar más, deben de jubilarse más tarde, para cotizar más. Todo ello partiendo de la base de que que vivirán más años de manera que estarán más años percibiéndola.

CONCLUSIONES:

SOSTENIBILIDAD Y FUTUTO

A. ¿Por qué se ve afectada la sostenibilidad del plan de pensiones?

- El factor demográfico.

En las últimas décadas, el factor demográfico, se ha convertido en un elemento relevante para el Sistema de Seguridad Social, principalmente en la sostenibilidad de las pensiones. Esta cuestión no es solo de importancia para nuestro país, sino para el conjunto de la UE, ya que se ha dado un considerable incremento de la esperanza de vida de la población:

La población de jubilados de Europa es la mayor del mundo, y las previsiones demográficas apuntan a que lo será por mucho tiempo. Hay 42 personas mayores de 65 años por cada 100 trabajadores activos; para 2060, esta proporción aumentará a 65 por cada 100” (Alcely, S., 2016).

Son datos de relativa consideración, dado que cuanto más se alargue la esperanza de vida, más años se estará cobrando una pensión. Por ello, se deben de tomar medidas con respecto a este tema, para poder hacer viable la situación del Sistema. De esta manera, tanto la UE como el ejecutivo de nuestro país, se han fijado un propósito para conseguir dicha viabilidad. Ese propósito es conseguir alargar la vida laboral de la población e intentar que se cobre durante menos tiempo, como refleja la economista Alcely, S.

Las medidas tomadas por los países de la UE y por el nuestro, con respecto a este tema, son más o menos similares como ya se vio en el desarrollo del capítulo 2 y parte del 3 de este trabajo. Prácticamente la principal medida tomada ha sido aumentar la edad de jubilación de los 65 a los 67 años. En nuestro país, ésta tiene su origen en el elevado envejecimiento de la población y la significativa reducción de la tasa de natalidad, por ello el gobierno ha tenido que reestructurar la legislación en torno a este fenómeno. Visto que las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social llevan siendo durante años insuficientes para poder hacer frente al mantenimiento del mismo.

En definitiva, el hecho de que aumente la esperanzada de vida es un suceso dichoso y positivo para la población. Pero a su vez, es un factor que complica e impide el mantenimiento del Sistema de Seguridad Social.

- El fraude al Sistema de Seguridad Social.

Junto al trabajo no declarado y el empleo irregular, otra de las amenazas que podemos encontrar en nuestro país es el fraude contra la Seguridad Social. Estas amenazas se han visto incrementadas en los últimos tiempos debido a la crisis económica que viene sufriendo nuestro país. Por ello, se ha producido una alianza entre el Ministerio de Interior y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para realizar una lucha conjunta contra ellas.

¿Por qué estas prácticas fraudulentas se han visto incrementadas en estos últimos años? Esto es debido a la situación financiera por la que está pasando el país. Una situación que afecta a muy diversos campos, pero sobre todo a las principales economías del país, las

economías domésticas y empresariales. Por ello, en los últimos años ha aumentado significativamente el empleo no declarado, el empleo precario, las estafas de formación por parte de las empresas, entre otras. Tal es así, que desde el año 2014 se ha venido reforzando la actividad inspectora realizada por la Inspección de Trabajo. Además también se han producido alianzas entre las comunidades autónomas y el gobierno central, con es el caso de Baleares:

El nuevo convenio firmado hoy para mejorar la calidad en el empleo, Govern y Gobierno crean un grupo mixto de trabajo especializado en la investigación y planificación coordinada de medidas de lucha contra el fraude en materia de formación profesional para el empleo y la economía sumergida, que mejorará el intercambio de información, y se refuerza temporalmente la Inspección de Baleares para campañas concretas (Finanzas.com, 2016).

Datos publicados del año 2014, revelan que en España los fraudes al Sistema de Seguridad Social destapados *“por la policía y la guardia civil detuvieron e imputaron durante 2014 a 4.631 personas en 46.304 investigaciones realizadas en materia de fraude a la Seguridad Social, lo que supone un aumento del 7,4 % respecto a 2013”* (elEconomista.es,2016).

B. Medidas adoptadas hasta hora.

- Medidas de la UE en España.

Como se muestra tanto en el capítulo 2 como en parte del capítulo 3, las medidas que se han tomado son principalmente enfocadas a mejorar o mantener la financiación del Sistema de Seguridad Social, a través de la sostenibilidad del sistema de pensiones.

La UE, en sus recomendaciones a los países miembro sobre las pensiones, les ha aconsejado la aplicación de diversas medidas, como camino a solucionar la situación económica por la que pasan éstos. Con relación a la sostenibilidad de los sistemas de pensiones de los países, ésta les ha aconsejado la reforma de los mismos mediante el aumento de la edad ordinaria de jubilación y el número de años trabajados por los trabajadores (medidas vistas punto 3.3 del capítulo 3). Todo ello con el fin de buscar la viabilidad de las pensiones.

En cuanto a la implantación en nuestro país de la idea del envejecimiento activo, ya implantada en varios países de la UE, deja en el aire que ocurrirá en el futuro. *“Cabe preguntarse si las medidas previstas actualmente para compatibilizar el trabajo con la pensión de jubilación son las más acertadas o si, por el contrario, deberían reformarse o, incluso, cambiar el modelo”* (Gala Durán, C., 2015). La aplicación en el mercado de trabajo español de las distintas vías mediante las cuales se introduce la compatibilización del cobro de la pensión con la realización de una actividad laboral, han dado como resultado distintas observaciones. Estas observaciones nos han mostrado que dichas medidas quedan muy bien plasmadas en el papel, pero que a la hora de obtener resultados no es todo tan efectivo, ya que ciertas vías de compatibilización no están teniendo mucho éxito

entre los individuos, pudiendo ser consecuencia de ello el largo periodo transitorio hasta la estabilización definitiva, como en el caso del aumento de la edad ordinaria de jubilación en los 67 años, ya que en España la edad media de jubilación no llega ni a los 65 años. O bien que los requisitos para adoptar alguna de las vías, hacen que no se puedan obtener datos exactos, ya que no se pide que conste en ningún registro dicha opción de compatibilización, como sucede con las personas que se encuentran compatibilizando la pensión con una actividad por cuenta propia con unos ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional. Incluso que alguna de las vías sea discriminatoria, dado el carácter privilegiado para el colectivo al que se le aplica, como el caso de los colectivos de profesionales colegiados.

Además, otra cosa que influye en el escaso éxito de dichas medidas, es que en la actualidad los trabajadores tienen como principal preocupación el mantenimiento de sus puestos de trabajo para poder llegar a la jubilación y no la preocupación del sostenimiento de las pensiones. Junto a ello, también podemos establecer una de las diferencias del éxito de estas medias en los demás países con respecto al que han tenido en España, es debido a la difusión de los planes de pensiones privados de los trabajadores. Dado que en nuestro país es relativamente escasa su propagación.

Por todo ello cabe pensar en una posible reforma de las medidas adoptadas, para su mejor adaptación a los individuos y a las distintas situaciones de los países miembros de la UE.

- Lucha contra el fraude a la Seguridad Social.

Respecto al fraude a la Seguridad Social en España se ha dado, como ya se ha mencionado antes, la alianza del Ministerio del Interior y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la lucha contra el fraude. Dentro de esa lucha en conjunto, se ha creado una nueva vía de denuncia para que opere con la ya existente, el buzón de fraude laboral. Por lo que, los trabajadores ahora cuentan con dos vías posibles de denuncia, la denuncia mediante la inspección de trabajo, la ya existente, o el buzón de fraudes laborales.

Esta nueva vía de denuncia cuenta con una serie de ventajas y de inconvenientes. Siendo su principal inconveniente, que es un mecanismo demasiado nuevo, ya que se introdujo en el año 2013, además de que su implantación no fue acogida de igual manera por todo el mundo. Pero la verdadera ventaja de esta vía, es que los trabajadores puedan denunciar los fraudes de manera anónima. Debido a que, en el momento de plasmar el problema en el buzón, éste en ningún momento pide que se aporte algún dato que pueda identificar a la persona que realiza la denuncia, aún con la consecuencia de la dificultad de localizaciones del denunciante y ampliación de datos por el mismo en caso de ser necesario.

Teniendo como objetivo éste, permitir a toda aquella persona que tenga el conocimiento del incumplimiento de algún aspecto laboral, ya sea la infracción de la normativa laboral, de Seguridad Social o de Prevención de Riesgos Laborales, ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Dicho conocimiento, se establece rellenado un formulario a través de internet.

C. Alternativas de futuro.

España, en estos momentos está pasando por un bloqueo político, enfrentándonos a unas segundas elecciones generales. Sea cual sea el resultado, el nuevo ejecutivo va a tener que seguir tomando nuevas e incluso más drásticas medidas que las ya tomadas. Ya que las medidas ya implantadas, no son suficientes, *“la aprobada en 2011 tendrá efectos sobre el gasto a medio y largo plazo. Y el Factor de Sostenibilidad comenzará a aplicarse en 2019 y los ahorros no se notarán hasta 2030”* (ABC, 2016). Por lo que ahora les toca a los candidatos al gobierno plantear nuevas soluciones que permitan alcanzar resultados más a corto plazo o que permitan obtener resultados firmes y seguros, y que hagan posible cumplir las recomendaciones establecidas por el ejecutivo de la UE. Las medidas que manejan los dos partidos políticos más importantes de nuestro país:

El Gobierno de Rajoy confía en la buena marcha del empleo y su impacto en el sistema y es partidario de actuar por el lado de los ingresos. Piensa, por ejemplo que las pensiones de viudedad y orfandad podrían financiarse con impuestos, lo que liberaría al sistema de un gasto de casi 24.000 millones. El PSOE, por su parte, defiende más impuestos, «un recargo de solidaridad» que pagarían las grandes fortunas. Y mientras se ponen de acuerdo... la generación del «baby boom» sigue avanzando (ABC, 2016).

Como se ha reflejado anteriormente, en nuestro país los planes de pensiones privados no son tan habituales entre los individuos, como en el resto de los países de la UE. Tanto los bancos como las compañías de seguros privados nos han venido lanzado un consejo desde la aparición de la crisis económica mundial. Dicho consejo es, que los ciudadanos ahorren para su jubilación a través de mecanismos de índole privada, como ocurre en el resto de los países de nuestro entorno. Por ellos, desde un punto de vista personal, en España falta la búsqueda de otros medios, distintos a los públicos, para asegurar un cierto nivel de vida después del cese en la actividad laboral. Una medida futura a implantar sería la implantación de un sistema mixto de las pensiones, fomentado por las propias empresas. Éste consistiría en la combinación de las pensiones públicas con las pensiones complementarias, las cuales serán proporcionadas por las empresas. Junto a los planes anteriormente nombrados cabe la posibilidad de añadir los planes de ahorro de los trabajadores, los cuales son denominados “planes de pensiones individuales”, su principal característica es que son voluntarios, a elección del individuo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcelay, S. (2016). El <<tsunami demográfico>> pone en jaque a las pensiones en Europa. ABC. Recuperado de http://www.abc.es/economia/abci-tsunami-demografico-pone-jaque-pensiones-europa-201605290358_noticia.html
- BBVA (2015). *Factor de sostenibilidad, clave para la reducción de las pensiones en el futuro*. Recuperado de <https://info.bbva.com/es/noticias/trabajo/jubilacion/factor-de-sostenibilidad-la-clave-para-la-reduccion-de-las-pensiones-del-futuro/>
- Blasco Lahoz, J.F., y López Gandía, J. (2014). *Curso de Seguridad Social*. Madrid, España: Tirant Lo Blanch.
- Cita previa INEM. (2015) *¿Denuncio a través de la Inspección de trabajo o en el buzón de fraude laboral?* Recuperado de <http://www.citapreviainem.es/diferencias-inspeccion-de-trabajo-o-en-el-buzon-de-fraude-laboral/>
- Eldiario.es. (2016). *Bajo las ordenes de la UE: la comisión europea marca (¿o no?) el programa del futuro Gobierno*. Recuperado de http://www.eldiario.es/cv/raptoeuropa/UE-Comision-Europea-programa-Gobierno_6_522907713.html
- elEconomista.es. (2016). *La lucha contra el fraude a la Seguridad Social recupera 257 millones en 2014*. Recuperado de <http://www.economista.es/espana/noticias/6437597/01/15/La-lucha-contr-el-fraude-a-la-Seguridad-Social-recupera-257-millones-en-2014.html>
- Empleo.gob.es. (2016). *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Colabora_con_ITSS.html
- Finanzas.com. (2016). *Gobierno y Govern detectaron más de 7.500 casos de fraude laboral en 2015*. Recuperado de <http://www.finanzas.com/noticias/empleo/20160524/gobierno-govern-detectaron-casos-3414884.html>
- Gala Durán, C. (2015). Las medidas del envejecimiento activo y su posible impacto sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones. *Revista Trabajo y Derecho*, 2/2015, Nº2.
- Gómez, Y. (2013). Qué es y cómo afecta el factor de sostenibilidad de las pensiones. ABC. Recuperado de <http://www.abc.es/economia/20130904/abci-explicacion-pensiones-201309031339.html>
- González, P. (2016). Los problemas económicos del futuro. *Republica*. Recuperado de <http://www.republica.com/retablos-financieros/2016/06/01/los-problemas-economicos-del-futuro/>

- Ine.es. (2016). Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <http://www.ine.es>
- Informe de la demografía. (2015). 1st ed. Luxemburgo: Publicación oficial de la Unión Europea, p.10.
- Madrid.org. (2016). *Accidente de trabajo - madrid.org – Portal Salud*. Recuperado de http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142330616808&pagename=PortalSalud/Page/PTSA_pintarContenidoFinal
- Murcia, J. G., y Cardo, I. A. (2015). Perspectiva comparada de las medidas de sostenibilidad del sistema de pensiones en Europa. *Revista Trabajo y Derecho*, 2/2015, Nº2.
- Proyección de la Población de España 2014-2064. (2014). 1st ed. Madrid: Instituto Nacional de Estadística, p. 7.
- Publico.es. (2016). *La UE pide a España más medidas para asegurar las pensiones después del 2030*. Recuperado de <http://www.publico.es/actualidad/ue-pide-espana-mas-medidas.html>
- Rodríguez Ramos, M. J., Gorelli Hernández, J., y Vílches Porras, M. (2004). Sistema de Seguridad Social. (pp. 27-101). Madrid: Tecnos.
- Seg-social.es. (2016). *Aula de Seguridad Social. Área de profesores*. Capítulo 5: La financiación. Recuperado de http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad5/Financiacion/index.htm
- Seg-social.es. (2016). Seguridad Social: Trabajadores. Recuperado de http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/index.htm
- Schäfer, T., Energía, O. y Maestre, A. (2016). *Alternativas para salvar el sistema público de pensiones*. Lamarea.com. Recuperado de <http://www.lamarea.com/2016/05/20/la-lucha-por-una-jubilacion-digna/>

ANEXOS

Anexo I.

Base de Cotización ejercicio 2016, para el régimen general de la Seguridad Social: mínimos y máximos de las cuantías de las bases de cotización para cada uno de los grupos profesionales o de actividad.

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES			
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 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.067,40	3.642,00
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	885,30	3.642,00
3	Jefes Administrativos y de Taller	770,10	3.642,00
4	Ayudantes no Titulados	764,40	3.642,00
5	Oficiales Administrativos	764,40	3.642,00
6	Subalternos	764,40	3.642,00
7	Auxiliares Administrativos	764,40	3.642,00
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	25,48	121,40
9	Oficiales de tercera y Especialistas	25,48	121,40
10	Peones	25,48	121,40
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,48	121,40

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Anexo II.

Tipos de cotización del ejercicio 2016, para el Régimen General de la Seguridad Social:
porcentaje aplicar sobre la base de cotización, para obtener la cuota

TIPOS DE COTIZACIÓN RÉGIMEN GENERAL EJERCICIO 2016 - ORDEN ESS/70/2016, de 29/01 (BOE del 30/01)			
Contingencias	Empresario	Trabajador	Total
Contingencias Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas extraordinarias (1):			
- Fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
- No Fuerza mayor	23,60	4,70	28,30
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	(4)		(4)
Otras Cotizaciones			
Desempleo (6)			
Fogasa	0,20		0,20
Formación Profesional.	0,60	0,10	0,70

Fuente: ORDEN ESS/70/2016, de 29/01 (BOE 30/01)