

LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACION PENSIONISTA A TRAVES DEL INDICADOR "TASA DE SUSTITUCION" DE LOS SALARIOS

RESUMEN EJECUTIVO

RESPONSABLE: Ana Vicente Merino

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TIN/1512/2010, de 1 de junio (premios para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN PENSIONISTA A TRAVÉS DEL INDICADOR TASA DE SUSTITUCIÓN DE LOS SALARIOS

RESUMEN EJECUTIVO

Investigación financiada al amparo de lo previsto en la Orden TIN 1512/2010, de 1 de junio, (Premios FIPROS, *Fondo para el Fomento de la Investigación de la Protección Social*)

Investigadores:

Ana Vicente Merino⁽¹⁾
Timoteo Martínez Aguado⁽²⁾
Juliana Martínez Aguado⁽¹⁾
M^a José Calderón Milán⁽²⁾
Juan Puga Fernández⁽¹⁾

⁽¹⁾*Universidad Complutense de Madrid*

⁽²⁾*Universidad de Castilla-La Mancha*

Madrid, noviembre de 2011

RESUMEN EJECUTIVO

LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN PENSIONISTA A TRAVÉS DEL INDICADOR “TASA DE SUSTITUCIÓN” DE LOS SALARIOS

Se presentan, en este trabajo, una serie de indicadores de la calidad de vida, desde el punto de vista económico, de los pensionistas del Sistema de Seguridad Social en España en los que se relacionan sus pensiones iniciales y su último salario percibido. El trabajo se presenta, en primer lugar, teniendo en cuenta la legislación vigente en 2010 y, como a lo largo de la elaboración de la investigación ha aparecido una modificación de las normas de Seguridad Social, concretamente la relacionada con la jubilación, el estudio se amplía en función de esa nueva normativa, contemplando si ello contribuye a una mejor sostenibilidad del Sistema y si el grado de eficacia es mayor.

Ante la necesidad de disponer de una renta sustitutiva de los salarios que permita a los individuos al llegar a una edad poder cubrir sus necesidades o mantener un nivel de vida equivalente a la situación en que se permanecía en activo, la pregunta siempre es la misma, **¿qué proporción de ingresos finales será sustituido por la pensión de la Seguridad Social en el momento de la jubilación?** Lógicamente, la adquisición de derechos para la jubilación es un proceso a largo plazo que puede durar 30 ó 40 años de la vida de un trabajador y, lógicamente, en ese tiempo es probable que cambie la legislación de Seguridad Social e incluso las circunstancias personales, sociales o económicas del trabajador. A pesar de que la pensión de Seguridad Social depende de muchas variables, es frecuente establecer un ratio (tasa de sustitución) que, aunque basado en determinados supuestos, se simula para la jubilación, dentro de un régimen particular de pensiones de la Seguridad Social.

El objetivo de este trabajo es determinar, no sólo cuál sería ese nivel de la denominada “tasa de sustitución”, sino la influencia que ejercen los distintos supuestos que pueden presentarse, sobre todo en esta época en que continuamente se está cuestionando la sostenibilidad de los Sistemas Públicos de Seguridad Social, para lo que se están reclamando reformas que contribuyan a ello; y que, en el caso de España, éste parece ser el tema central de las próximas reformas.

1.- DESCRIPCIÓN DE LOS OBJETIVOS

1.1.- La necesidad de las reformas

La necesidad de buscar la estabilidad de los sistemas de pensiones es evidente, y es a través de las reformas como se puede actuar, lo que implica un análisis continuado de las variables, tanto demográficas como económicas, ya que la realidad social es cambiante y son necesarias continuas adaptaciones.

Muchos países están introduciendo reformas en sus sistemas de pensiones, unos de tipo estructural y otros no, situándose en los dos extremos del debate internacional, por un lado, el FMI-Banco Mundial y, por otro, la OIT y la Asociación Internacional de

Seguridad Social. En Europa, con sistemas muy consolidados, han optado por hacer reformas coyunturales.

Todo ello dependerá de los niveles considerados en los distintos modelos de previsión social, en los que un ratio importante que debe tenerse en cuenta (la tasa de sustitución de renta), es básico para realizar una clasificación de niveles de protección, siendo este ratio el representativo de la calidad de vida de los pensionistas. El nivel de cobertura de los sistemas públicos, medido en términos de PIB, la estructura de la población o la consideración de las distintas fuentes de financiación de la protección social pública, para los distintos países de la UE, ayudan a configurar los modelos por niveles o pilares en los distintos países.

Respecto al sistema de pensiones, y referido al caso del Sistema de Seguridad Social en España, los factores demográficos juegan un papel importante, así como los monetarios (revalorización de pensiones), de tal forma que, para un horizonte temporal a corto plazo, el sistema ya ha ido acumulando reservas pero, a partir de un momento, se empezará a considerar éstas como fuente de financiación.

Por esta razón, y siendo el objetivo principal del futuro de los sistemas de pensiones buscar la estabilidad financiera, se pasa por la idea de abrir procesos de reformas de los sistemas, teniendo en cuenta que previamente es necesario fijar los factores y principios que han de inspirar esas reformas que, en muchos casos, no afectan a todos los aspectos de los sistemas (económicos o sociales).

Las reformas se basaron, principalmente, en la concepción económica y financiera del papel de los sistemas de protección social, y se inspiraron en tres argumentos: el excesivo nivel de gastos obligatorios con controles deficientes, las tasas demográficas desfavorables y el impacto percibido como negativo de los sistemas vigentes en el crecimiento económico. Las reformas basadas en estas premisas se centraban, fundamentalmente, **en las condiciones para la adquisición del derecho** a percibir prestaciones, así como en los niveles del ingreso de sustitución o de reembolso de gastos, unido al método de financiación, reparto o capitalización, en los que estos conceptos tienen gran incidencia.

En España, el sistema de pensiones ha estado en continuo debate desde la década de 1980, pero es a partir de 1995, con ocasión del Pacto de Toledo, cuando se define el modelo a seguir, incardinándolo dentro de los definidos como aplicación de medidas no estructurales.

En la UE, se habla de la necesidad de abordar reformas creíbles para garantizar la adecuada viabilidad financiera y la modernización de los sistemas de previsión social. La palabra clave respecto de las reformas en los países de la UE es la de modernizar la Seguridad Social, en lugar de reformar, lo que implica que los cambios serán graduables y, eso sí, continuos en el tiempo. El modelo social europeo está consolidado, reforzándose mutuamente el rendimiento económico y las políticas sociales, en España, el conocido Pacto de Toledo ha abordado estos temas.

1.2.- La tasa de sustitución de las pensiones

El objetivo de este trabajo es ver, como se ha dicho anteriormente, cuál es la influencia que la modificación de algunos conceptos de determinación de las pensiones pueden afectar bien al individuo o al conjunto de ellos (viabilidad del sistema) y el papel que representan como indicador de la calidad de vida de la población pensionista.

Para ello, previamente, se hace el repaso de la configuración actual de los sistemas de pensiones (en unos casos referidos a España, y en otros a la UE) y de la tasa de sustitución de las pensiones públicas como sustitutivas de las rentas de trabajo.

En España, la cuantía de la pensión está en función del número de años cotizados y del salario de cotización. Por lo que respecta a los años cotizados, el máximo de pensión se alcanza con 35 años de cotización, aplicándose un porcentaje del 100 por 100 a la base reguladora de las pensiones que es función de las bases de cotización de los últimos años. Una modificación de estas variables y su incidencia en los distintos grupos de individuos, según categoría profesional, nivel de estudios, rama de actividad profesional, género o comunidad autónoma, es el núcleo central del trabajo.

A partir del diseño de la pensión de Seguridad Social, el individuo, bien aisladamente o incardinado en un colectivo (empresa), puede complementar su renta de pasivo para mantener el nivel de vida de la situación de actividad laboral. Es el caso en que las empresas puedan patrocinar un plan de pensiones complementarias y ello dependerá de varios factores: un deseo de procurar el bienestar de su personal, la importancia de la negociación de las pensiones en el conjunto de las relaciones laborales, así como el deseo de atraer a determinado personal y retenerlo. A veces, este hecho se favorece cuando hay una repercusión fiscal que reduce la carga tributaria de las empresas mediante aportaciones a un plan de pensiones para la plantilla. En ocasiones, se esgrime casi exclusivamente esta causa como la que impulsa, en general, los planes complementarios de pensiones. Pero también para las empresas, la relación con las prestaciones esperadas de la Seguridad Social al llegar a la jubilación, es motivo de que fomenten planes de pensiones para sus trabajadores.

Existe un estudio realizado por la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas, EUROSTAT, que contiene datos sobre la relación entre la renta de jubilación y las ganancias finales previas a la jubilación. Se presentan dos ratios: uno que se refiere a la relación entre la pensión bruta y las ganancias brutas en el momento de la jubilación, y otro en términos netos, es decir, deduciendo los impuestos directos y las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social. Los ejercicios se realizan para diversos perfiles de individuos, según el estado civil, la duración del seguro y el nivel medio de ganancias. El trabajo se realiza para el primer y segundo nivel de protección social y para las pensiones, es decir, para regímenes públicos y obligatorios. Sin embargo, para países con regímenes nacionales obligatorios en el tercer nivel también se incluyen estas prestaciones (caso de Francia).

Recordemos que, en Europa, los factores que se presentan como desencadenantes de la problemática de los sistemas de pensiones son el envejecimiento de la población; la maduración de los sistemas, que dado el tiempo transcurrido desde su implantación ya otorgan derechos completos; y la creciente tecnificación que hace que cada vez sea menor la utilización de mano de obra. Ello lleva a que las dos relaciones, la

demográfica (relación activos-pasivos) y la económica (relación salario de cotización-cuántía de la pensión), que definen estos sistemas, tengan una vital importancia.

Parece que una de las reformas que deben utilizarse es descargar el gasto de pensiones públicas, principalmente de jubilación, que es el que soporta el mayor peso. Esto se realizaría por dos vías: a) liberando cotizaciones, y b) introduciendo ajustes en las normas sobre pensiones, bajo la premisa de que las circunstancias actuales (sociales y económicas) son diferentes a las del momento en que se fijaron. Por ejemplo, en España, la esperanza de vida a los 65 años era, en 1970, de 13,3 años para el hombre, y de 15,9 años para la mujer, mientras que en el año 2008 estas cifras se han situado en 18 y 21,8 años, respectivamente. Para 2018, se estima en 18,9 y 23,3 años, respectivamente. Por otro lado, ante la perspectiva de dar cobertura a una serie de necesidades, también es interesante destacar el crecimiento de la población mayor de 65 años, que se ha duplicado en los últimos treinta años, para pasar de 3,3 millones de personas en 1970 (un 9,7 por ciento de la población total), a más de 7,5 millones en 2008 (16,6 por ciento) y 8,9 millones de personas en 2018 (18,25% del total). A ello hay que añadir el fenómeno demográfico denominado envejecimiento del envejecimiento, es decir, el aumento del colectivo o de la población con edad superior a 80 años que se ha duplicado en sólo 20 años.

Como ya se ha dicho, otro de los procedimientos sería incentivar la constitución de planes y fondos de pensiones gestionados por el sector privado y con criterios financiero-actuariales, pero no por ello desaparecerían los distintos riesgos. En España, el conocido Pacto de Toledo es el precedente más próximo, donde también se incentiva esta forma de previsión social, pero como complementaria al sistema público de pensiones que, si bien en estos momentos goza de una buena salud financiera, no por ello debe olvidarse su posición futura.

En la práctica, el sistema complementario se reduce, fundamentalmente, al ámbito de las pensiones, y tiene su justificación en el deseo, en general, de unos estratos de población trabajadora con ingresos ordinarios por rentas del trabajo superiores a las bases máximas de cotización, que en el momento de producirse la jubilación pasarán a percibir por la correspondiente pensión, ya sea de jubilación, ya de incapacidad permanente (rentas bastante inferiores a las que percibe en situación de activo).

Es a partir de esa situación de necesidad de complementar rentas, que el sistema público no alcanza a satisfacer, cuando aparece el deseo de aumentar el nivel de protección social, y la creación del nivel complementario de cobertura de prestaciones sociales, que pueden adoptar distintas formas pero que, en ningún caso, pueden ser sustitutivas de las de la Seguridad Social. Todos estos aspectos tienen un determinado desarrollo a partir de una cierta tasa de sustitución.

En esos momentos, cuando los esquemas de protección social pública se amplían con los sistemas complementarios, y ante la práctica universalización de aquélla, la previsión complementaria se instrumenta de forma variada, teniendo en España su apoyo constitucional en el artículo 41 de la Constitución, que establece que la asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

2.- CONTENIDO DEL TRABAJO

El **contenido** del trabajo es el siguiente:

En el **capítulo I** se hace una descripción del entorno demográfico, primero de la población española y, a continuación, de la población protegida por el sistema de Seguridad Social española.

Para ello, se toma como unidad de análisis la población afiliada a la Seguridad Social y en su planteamiento de segregación de colectivos afectados se toma como referencia los trabajadores asalariados y, como más representativos, los del Régimen General. Es decir, se presentan las técnicas tenidas en cuenta para su elaboración, así como las características de los datos utilizados, su aplicación y los resultados obtenidos, para la comparación de las distintas distribuciones que pueden aparecer en función de los diversos atributos de los individuos.

Se analiza también la evolución del PIB, así como de las principales variables económicas de la Seguridad Social en sus vertientes de ingresos y gastos, presentándose una síntesis de las principales conclusiones de este capítulo.

En el **capítulo II** se describe la necesidad de tener un conocimiento sobre las rentas que procedentes de las pensiones públicas del Sistema de Seguridad Social son sustitutivas de los salarios de los individuos al llegar a una edad. Se justifica que este estudio se realice a partir de la denominada tasa de sustitución, cuya definición es la que se aplica en el estudio que se presenta y que es homogénea con las citas a nivel internacional.

En el caso del sistema español de Seguridad Social, el sistema de pensiones juega un papel importante para que la población de un país tenga un nivel de vida digno, por lo que la estabilidad de estos sistemas es fundamental, y un análisis continuado de las variables que lo determinan, tanto demográficas como económicas, puede ayudar a mantener la solvencia, siendo necesario, en algunos casos, actuar mediante reformas.

Todos estos conceptos se analizan en este capítulo realizando una comparación internacional que ayuda a situar la suficiencia de nuestro propio sistema de pensiones.

En el **capítulo III** se hace alusión a la base de datos utilizada, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL-2009), que se define como un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de los registros administrativos de la Seguridad Social. Estos datos están referidos a más de un millón de personas, pero a los efectos de nuestro estudio, el número de observaciones con los atributos que corresponden han sido de 22.478 individuos, después de diferentes depuraciones.

El **capítulo IV** se centra en el análisis y el cálculo de la **Tasa de Sustitución**. Se realiza la estimación de la denominada tasa de sustitución de las pensiones, referida al caso de la Seguridad Social en España, con el fin de presentar, como ya se ha dicho, un indicador de la calidad de vida de la población pensionista española.

El trabajo, en su origen, pretendía centrarse en la tasa real de sustitución, en función también de los años de cotización, pero al no disponer de este dato, se ha tenido que

centrar en un planteamiento teórico, de la denominada carrera completa de seguro (treinta y cinco años de cotización al menos) y diferentes supuestos intermedios, tal como se trabaja en los estudios comparativos elaborados en la Unión Europea.

Una primera presentación consiste en comparar la pensión de jubilación representada por la base reguladora (bajo la hipótesis de aplicarse el 100%) con la última base de cotización previa a la fecha de la jubilación.

Una segunda alternativa ha sido tomar como variable de referencia para el cálculo de la tasa de sustitución, las percepciones dinerarias recibidas por los trabajadores que, a efectos fiscales, tienen la consideración de rentas salariales, pues este concepto es tratado a continuación, completándose el capítulo con un análisis del número de personas que tiene una ganancia o pérdida ante un cambio en el número de años a computar en la base reguladora de las pensiones.

El estudio de dicha tasa de sustitución se analiza para las distintas desagregaciones del colectivo objeto de estudio, trabajadores del Régimen General y, posteriormente, clasificados por sexo, categoría profesional, actividad económica y comunidad autónoma de la empresa, así como el nivel de estudios.

El capítulo se completa con el estudio de la ganancia o pérdida que sufren los trabajadores al pasar el cálculo de la base reguladora de incluir las bases de cotización de 15 años a incluirse los de 25 años, con su correspondiente efecto en la tasa de sustitución, desagregado, a su vez, según las distintas cuantías de la base de cotización o de la percepción dineraria en el momento de la jubilación.

El trabajo finaliza con las principales **Conclusiones**, la **bibliografía** referente al tema objeto de estudio y dos **anexos** con la referencia a las estadísticas básicas.

3.- RESUMEN EJECUTIVO Y CONCLUSIONES

Una síntesis del trabajo y sus principales resultados es lo que se presenta a continuación.

La base de datos utilizada en este trabajo es la Muestra Continua de Vidas Laborales 2009 (MCVL-2009), en su versión con datos fiscales (CDF) que puede definirse como un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de los registros administrativos informatizados de la Seguridad Social.

Un primer diseño de la muestra recogía todos los individuos nacidos con anterioridad a 1955, es decir que, a la fecha de la muestra de 2009, tenían 55 o más años. La primera submuestra que resultó de aplicar los criterios iniciales de selección a toda la población de la tabla *datos personales* de la MCVL-2009 era de tamaño de 378.302 individuos, que tras sucesivas depuraciones, una vez definido el colectivo del Régimen General, se somete a determinadas delimitaciones.

De la tabla *datos personales* se han escogido aquellos individuos que en el año 2009 tenían una relación laboral y estaban cotizando como afiliados en activo para la S.S. en el Régimen General.

La primera submuestra utilizada para hacer el estudio de los diferentes escenarios de pensión futura es de tamaño muestral de 22.478 individuos, correspondiendo el 70% a varones y el 30% a mujeres. Cuando se considera como variable de referencia las percepciones dinerarias percibidas por el trabajador, identificadas como salarios percibidos, el colectivo estudiado se ha reducido a 16.502 trabajadores, dadas las limitaciones particulares de la tabla *datos fiscales* que no incluye los perceptores de ingresos que pertenecen al Régimen fiscal foral (País Vasco y Navarra), ni tampoco a determinados colectivos como los trabajadores del Régimen Especial del Hogar y los autónomos. Se ha tenido en cuenta una segunda submuestra de individuos, ya jubilados, como grupo de control, cuyo tamaño muestral es de 873 individuos (se trata de individuos jubilados en 2009 y con características similares a los de la submuestra principal).

Los primeros resultados del estudio que se presenta, se centran en la delimitación de las dos variables que se utilizan para el cálculo de la Tasa de Sustitución. **La base media de cotización** en 2009, se sitúa en **2.190,95 €** mensuales, mientras que la **percepción dineraria media** representativa de las rentas salariales alcanza la cifra de **3.288,70 €** mensuales (referida a los trabajadores del Régimen General), lo que supone que existe un diferencial del 50% de masa salarial no sometida a cotización.

Respecto a **las bases reguladoras** de las pensiones, que incluyen las bases de cotización de **15 años**, se sitúa en **1.860,14 €** mensuales, con una desviación típica de 576,73 €, resultando que el 25 por ciento de los individuos tiene una base reguladora inferior a 1.358,51 €, otro 25 por ciento entre esta cuantía y 1.864,86 €, y correspondiendo el último 25 por ciento más alto a bases superiores a 2.418,56 €.

Si nos referimos ahora a las **bases reguladoras** de las pensiones que incluyen **25 años** de bases de cotización, se sitúa en **1.730,95 €** mensuales, un 6,9% inferior a la base reguladora con 15 años, con una desviación típica de 535,55 €, resultando que el 25 por ciento de los individuos tiene una base reguladora inferior a 1.273,68 €, otro 25 por ciento entre esta cuantía y 1.708,66 €, y el último 25 por ciento más alto a bases superiores a 2.172,91 €.

a) La Tasa de Sustitución

Las tasas de sustitución que se han obtenido en este estudio, confirman la posición de España dentro de la Unión Europea, si las comparamos con la tasa de reemplazo publicadas por la Oficina de Estudios de las Comunidades Europeas, EUROSTAT. Este organismo relaciona la renta de jubilación y las ganancias finales previas a la jubilación, teniendo en cuenta el primer y segundo nivel de protección social mediante pensión (regímenes públicos y obligatorios), para una carrera completa de seguro. En los resultados que obtiene, diferencia dos grupos de países:

- Los que ofrecen una cobertura alta: cuando las tasas de sustitución se sitúan por encima del 70%, caso de España, Grecia, Italia y Portugal.
- Los que ofrecen una cobertura moderada: con tasas de sustitución entre el 45% y el 69% caso de Francia, Alemania, Irlanda, Países Bajos y Reino Unido.

Las Tasas de sustitución, tema central de este trabajo, se relacionan en primer lugar con la última Base de cotización mensual y, posteriormente, con la Percepción dineraria media mensual.

a.1) La tasa de sustitución en relación a la última Base de Cotización

Se puede decir que con un cómputo de **15 años** de bases de cotización para el cálculo de la base reguladora de la pensión, la **tasa de sustitución** del colectivo se sitúa en el **84,9%**, ello es debido a que el colectivo seleccionado, objeto de la muestra, corresponde a individuos con carreras de seguros normalizadas en cuanto a la percepción de rentas salariales regulares y también a la influencia de individuos con edades actuales (en 2009) inferiores a 60 años, que al haber tenido que extrapolar sus salarios con tasas de crecimiento homogéneas han configurado unas pensiones también regulares y sin posibles lagunas de cotización.

Si se observan las tasas de sustitución atendiendo a los diferentes subcolectivos, dan los siguientes resultados:

- Las mujeres tienen una tasa de sustitución 4 puntos inferior a la de los hombres.
- Por grupos de cotización existe una dispersión de 10 puntos, correspondiendo el valor superior a los *Oficiales de 3ª y Especialistas* con 4,6 puntos porcentuales superior a la media y, el inferior a los *Subalternos* con una tasa de 5,4 puntos por debajo de la media.
- Por nivel de estudios de los diferentes individuos, todos ellos muestran tasas muy próximas al 85%, valor de la media.
- Por comunidades autónomas, clasificación que tiene en cuenta la pertenencia del centro de trabajo, en todas ellas, las tasas están próximas a la media, sólo destacan por debajo Extremadura y Castilla-La Mancha con los valores mínimos, que apenas superan el 78%, así como Ceuta y Melilla con el 79,02%.
- En función de la edad al momento actual (en 2009), aunque se ha extrapolado a la edad de jubilación, los individuos del tramo de edad 60-64 años se sitúan en una tasa del 91,35%, siendo la que presenta la tasa de sustitución más baja la de los menores de 60 años, 81,40%, esto puede deberse a que los salarios hasta la edad de jubilación crecen a un ritmo superior a la inflación, lo que entra dentro de las hipótesis de trabajo utilizadas.
- Por actividades económicas del centro de trabajo, destacan las menores tasas de *Actividades Sanitarias y Servicios Sociales* junto con *Actividades del Hogar*, donde no alcanzan el 78%; y el mayor valor, 108%, del sector de las *Comunicaciones*, seguido a distancia por el sector de la *Energía* con casi el 92% de tasa de sustitución.

Si para el cálculo de la base reguladora de la pensión se toman **25 años** de bases de cotización, la **tasa de sustitución** se sitúa en el **79%**, es decir, casi seis puntos por debajo que en el caso de considerar 15 años (84,9%). Similares conclusiones se

obtienen para los diferentes colectivos estudiados en función de sus atributos.

a.2) La tasa de sustitución en relación a la percepción dineraria percibida por el trabajador

Tomando como referencia la **última percepción dineraria** del trabajador, se puede decir que, con un cómputo de **15 años** de bases de cotización, para el cálculo de la base reguladora de la pensión, la **tasa de sustitución** del colectivo se sitúa en el **56,56%**, ello es debido a que hay una parte importante de masa salarial que no está sometida a cotización, pero si esta cifra puede resultar impactante la distribución acota conceptos, pues solo afecta a los trabajadores que están cotizando por el tope máximo. Con respecto a la tasa calculada en función de la base de cotización (84,9%), se observa una diferencia de 28,34 puntos, oscilando por encima y debajo según sea el desglose del atributo elegido.

Diversas conclusiones se obtienen al realizar este análisis, también según los distintos atributos de la muestra tenida en cuenta a estos efectos.

Si para el cálculo de la base reguladora se computan **25 años** de bases de cotización para el cálculo de la base reguladora de la pensión, la **tasa de sustitución** del colectivo, en relación a la percepción dineraria del individuo en 2009, se sitúa en el 52,63%, es decir, casi cuatro puntos menos que en el caso de considerar 15 años. La inclusión de diez años adicionales produce una pequeña rebaja de la tasa de sustitución, es decir que el hecho de considerar salarios comprendidos entre 40 y 65 años de los individuos, no tiene tanta trascendencia como cuando se calcula la tasa en relación a la última base de cotización que tiene una pérdida en torno a 6 puntos.

También en este caso, se analizan las tasas de los diferentes subcolectivos en función de sus diferentes atributos, tales como género, grupo de cotización, nivel de estudios, comunidad autónoma y actividad económica a la que pertenece la empresa.

b) Ganancia o pérdida de pensión ante una variación en el cómputo del número de años de la Base Reguladora

De los 22.478 individuos que se estudian en la muestra, 2.963 (13,18%) experimentarían una ganancia en su pensión, al resultar que la nueva base reguladora, calculada en función de los 25 años cotizados, es superior a la calculada en función de los 15 años (en adelante los que **ganan**), y el 86,82%, es decir, 19.515 individuos, sufrirían una pérdida al darse la situación inversa (en adelante los que **pierden**).

Una primera conclusión es que, para la mayoría, al tomar un mayor número de años de cotización, se han integrado salarios inferiores a los más próximos en el tiempo, son personas con niveles salariales menores en épocas jóvenes y que, posteriormente, han tenido un aumento en sus salarios, no obstante, hay un pequeño grupo en que la situación es a la inversa y en los últimos años de actividad ha habido un decrecimiento en sus salarios, lo que ha condicionado que se pudiera obtener una ganancia.

Viendo la distribución por sexo, se tiene que, de los individuos que ganan, el 74,82% son varones y el 25,18% son mujeres; y de los que pierden, el 69,35% son varones y el 30,65% son mujeres. Es decir, teniendo en cuenta que del colectivo total en el que el 70% son varones y el 30% son mujeres, el porcentaje de los que ganan o pierden es muy similar al analizarlo por sexo en el colectivo total. Si se examina la ganancia o pérdida por sexo, en el caso de los varones, el 14,08% gana y el 85,92 % pierde y, en el caso de las mujeres, el 11,09% gana y el 88,91% pierde.

Dividiendo en diez intervalos los valores de la Base Reguladora y considerando la distribución de frecuencias de los individuos que afecta a aquéllos, se observa que en el caso de los **varones**, al pasar el cómputo de los años cotizados de 15 a 25 años, se produce un desplazamiento del 15% de la población cuya Base Reguladora de 15 años es superior a 2.278 €, hacia tramos de inferior cuantía con 25 años de cómputo para la Base Reguladora, destacando el incremento del 7,5% de los individuos hacia una Base Reguladora comprendida entre 1.838 € y 2.278 €. En el caso de las **mujeres**, el desplazamiento hacia tramos inferiores afecta al 14% de la población que con 15 años cotizados obtendría una Base Reguladora superior a 2.278 €, produciéndose el mayor incremento en el tramo entre (1.835 - 2.057) € con el 4,7% de las mujeres, repartiéndose el resto, hasta el 14%, entre los demás tramos de inferior cuantía, entre 2 y 2,5 puntos. El único tramo que queda prácticamente inalterado ante el cambio en el cómputo de años es el comprendido entre 1.392 € y 1.835 €.

b.1) Individuos que presentan una ganancia

La base media de cotización mensual, (BC media del año 2009), de los 2.963 individuos de la muestra que presentan ganancia, está situada en 1.779,73 € y la base reguladora pasa de 1.667,4 € para 15 años computados, a 1.728,24 € en el caso de computar 25 años, esto **representa una ganancia media de 60,84 €, es decir, un 3,65%**. Importante es analizar esta ganancia, en función de la distribución por decilas de las Bases medias de cotización mensual del 2009, (BC media), sin olvidar que estos diferenciales no sólo dependen de la última base sino de las trayectorias salariales de los años correspondientes, y que se sintetiza de la forma siguiente:

- El 10% de individuos cuya BC media es inferior a 844,45 € presenta una **ganancia de 57,21 €, un 6,57%**, al pasar su base reguladora (15 años) de 871,16 € a 928,37 €.
- El 10% de individuos con BC media comprendida entre 844,45 euros y 910,17 presenta una **ganancia de 60,31 € (5,97%)**, al pasar su base reguladora de 1.010,85 € a 1.071,16 €.
- Pasando al tramo superior comprendido por los individuos que tienen una BC media entre 3.151,20 € y 3.166,17 € mensuales, les corresponde una Base Reguladora de 2.675,62 € con 15 años de cotización computados, y 2.711,30 € con 25 años, es decir, que sólo les supone una **ganancia de 35,68 €, en términos porcentuales el 1,33%**.

b.2) Individuos que presentan pérdida

El número de individuos de la muestra que presentan pérdida es de 19.515, su Base de

cotización media está situada en 2.246,81 € y la Base Reguladora pasa de 1.889,40 € (15 años) a 1.731,38 €, (25 años), esto **representa una pérdida media de 158,04 €, es decir, un 8,36%**. Al analizar esta ganancia en función de la distribución en decilas de la Base de Cotización media en el año 2009, sin olvidar que estos diferenciales no sólo dependen de la última base, sino de las trayectorias salariales de los años correspondientes. Se obtienen los siguientes resultados:

- El 10% de individuos cuya base de cotización es inferior a 1.016,40 € **presenta una pérdida de 86,33 €, un 7,59%**, al pasar su Base Reguladora (15 años) de 1.137,14 € a 1.050,81 € (25 años).
- El 10% de individuos con base comprendida entre 1.016,40 € y 1.454,43 € presenta **una pérdida de 106,9 €, el 8,08%**, al pasar su Base Reguladora (15 años) de 1.324,40 € a 1.217,43 € (25 años).
- Por último, si se pasa al tramo comprendido por los individuos que tienen una BC media de 3.166,17 € mensual les corresponde una Base Reguladora de 2.642,62 € con 15 años de cotización computados, y 2.431,67 € con 25 años, que les supone una **pérdida de 210,95 €, en términos porcentuales el 7,98%**.

Dividiendo en diez intervalos los valores de la Base Reguladora y considerando la distribución de frecuencias de los individuos que afecta a aquéllos, se observa que, para los individuos que **pierden**, el cambio en el cómputo de 15 a 25 años de la Base Reguladora produce un desplazamiento de los individuos con mayor Base Reguladora de 15 años hacia una Base Reguladora con 25 de menor cuantía. Así, superados los 2.278,5 € según la Base Reguladora de 15 años computados, crece considerablemente el porcentaje de individuos que la perciben, en cambio, con Base Reguladora de 25 años el porcentaje decrece acusadamente. En compensación, se produce un desplazamiento de los individuos hacia tramos con valores más bajos en la Base Reguladora, especialmente en los tres tramos inferiores, menos de 1.392 €.

La conclusión es que, para la mayoría de individuos, efectivamente al tomar mayor número de años de cotización, se han integrado salarios inferiores a los más actuales, son personas con niveles salariales menores en épocas jóvenes y que, posteriormente, han sufrido un ascenso en sus salarios, no obstante hay un pequeño grupo en que la situación es a la inversa y en los últimos años de actividad ha habido un decrecimiento en los salarios, lo que ha condicionado que se obtenga una ganancia.

Este tema objeto de estudio forma parte de la línea de investigación que se viene desarrollando en los grupos formados por investigadores entre la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad de Castilla-La Mancha.

Teniendo en cuenta la base de datos nuevamente disponible a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social, se puede seguir abordando este análisis, considerando este trabajo que se presenta como una continuación del que se viene realizando durante una serie de años y que necesita una mayor profundización, toda vez que el esfuerzo mayor que se ha realizado ha sido en el tratamiento de los datos de partida.