



# Informe sobre la propuesta de CC00 para el incremento de Bases Máximas de Cotización

---

## DESMONTANDO ALGUNOS TÓPICOS

Perfil de las personas en base máxima

Alternativas de implantación

Contributividad, relación entre un eventual destope de bases máximas y la esperanza de vida

Distribución de beneficios/costes de esta medida.

17 de abril de 2017



## Contenido

---

<b>1. Márgenes para actuar en la Base Máxima. ....</b>	<b>3</b>
1.1 Actuaciones adoptadas sobre la Base Máxima desde la Reforma de Pensiones de 2011..	6
1.2 Reducir la regresividad de las cotizaciones sociales en España. ....	7
<b>2. Perfil de quienes cotizan hoy por Base Máxima .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Alternativas y efectos para el incremento de la Base Máxima. ....</b>	<b>10</b>
3.1 Estimación y análisis de la base de cotización actualmente exenta de cotización. ....	10
3.2 Simulación del efecto que tendría el destope de la base máxima de cotización. ....	11
3.3 Desagregación de los ingresos derivados del incremento de Bases Máximas .....	13
<b>4. Elementos a considerar para establecer la relación de progresividad entre Base máxima / Pensión máxima: la esperanza de vida. ....</b>	<b>17</b>
<b>5. Reparto de costes y beneficios del incremento de bases máximas de cotización: trabajador/a, empresas y Estado. ....</b>	<b>26</b>
<b>6. Conclusiones. ....</b>	<b>28</b>

# 1. Márgenes para actuar en la Base Máxima.

En los sistemas de seguridad social de reparto las bases de cotización están estrechamente ligadas a los salarios y retribuciones de los trabajadores, existiendo, además, en nuestro país un tope mínimo y otro máximo para dichas cotizaciones. De este modo, en 2017 la legislación de Seguridad Social española regula la base mínima de cotización por contingencias comunes para un trabajador a jornada completa en 825 euros/mes <sup>1</sup>, y establece una base máxima de cotización de 3.751,20 euros/mensuales, de modo que todos los ingresos salariales que superan esta cifra están exentos de cotización.

En estos casos, el sistema de Seguridad Social no percibe ningún tipo de ingresos derivados de las cotizaciones de estos salarios, las empresas no se ven obligadas a realizar la aportación que les corresponde en concepto de cotización en nombre de sus trabajadores, y éstos tampoco realizan ni su correspondiente cotización ni tampoco se ven beneficiados por la mejora de las prestaciones que podría derivarse de una cotización más elevada.

El incremento de la base máxima de cotización constituye un instrumento más en manos de los poderes públicos para apoyar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones contributivas, y garantizar que este cumpla su función social: proporcionar una renta sustitutiva del salario durante la etapa de retiro. Las pensiones se enfrentan al reto de asimilar la jubilación de la nutrida generación del *baby boom*, que desplegará sus efectos más intensos entre 2035 y 2050, para después remitir. Se trata, por tanto, de un reto que, aunque se suele denominar estructural, está acotado en el tiempo, lo que hace más manejable su gestión.

A este déficit se ha sumado otro de carácter cíclico, provocado por la importante pérdida de cotizantes con origen en la larga crisis y la política económica puesta en práctica para encararla. La rebaja del despido y el fuerte recorte del gasto público llevados a cabo en 2012 y 2013, a las que se sumó una política monetaria insuficiente, produjeron un ajuste mayor del empleo y la desaparición de muchas empresas competitivas y de futuro (la mitad de las empresas que invertían en I+D en 2008 han desaparecido desde entonces). La profundidad de la crisis de cotizantes y el límite a la creación de empleo impuesto durante la recuperación por el potencial de crecimiento de la economía española, extienden el número de años necesarios para restablecer el nivel de cotizantes previo a la crisis, lo que ha llevado a un consumo anticipado del Fondo de Reserva, que se constituía inicialmente, sin embargo, pensando en contribuir a atender el desfase demográfico.

Al importante volumen de cotizantes a recuperar, se suma que el aumento del empleo no está permitiendo un crecimiento suficiente de la recaudación por cotizaciones, aun habiendo mejorado ligeramente en los últimos meses. Los motivos son, de un lado, la erosión de las bases de cotización provocada por la devaluación salarial, en especial los salarios de entrada, el aumento del empleo a tiempo parcial durante la crisis y del temporal con la recuperación, así como la ubicación de una parte significativa del nuevo empleo en sectores de bajo valor añadido. Por otro lado, la recaudación también se ve afectada por la introducción de tarifas planas y mínimos exentos de cotización, que no están siendo financiados con impuestos.

---

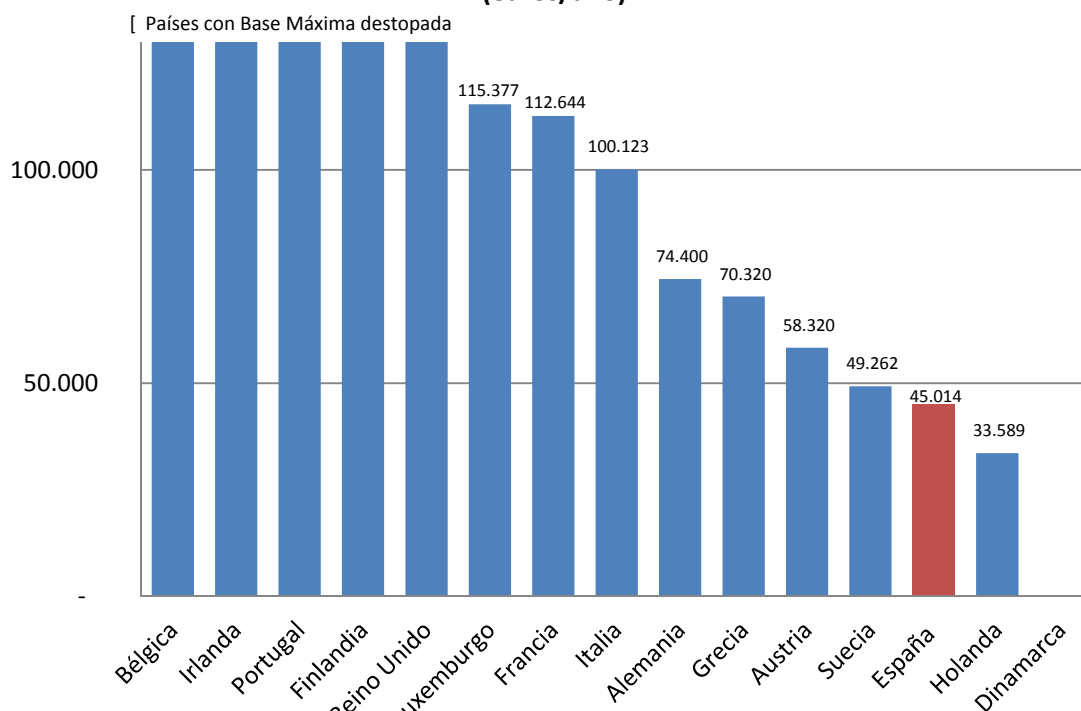
<sup>1</sup> Se toma como referencia genérica la base mínima establecida para los grupos de cotización 4 a 11, en los que a fecha de febrero de 2017 se concentran el 76,74% de los trabajadores afiliados al Régimen General. No obstante, los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 1 a 3 cuentan con una base de cotización mínima propia: Grupo 1: 1.152,90 euros/mes; Grupo 2: 956,10 euros/mes; Grupo 3: 831,60 euros/mes.

El incremento de la base máxima de cotización constituye así una herramienta útil tanto para afrontar el desfase al que se enfrenta el sistema a corto plazo (provocado por el ciclo y la política económica) alargando de paso la capacidad del Fondo de Reserva, como para apoyar la sostenibilidad del sistema a largo plazo, teniendo en cuenta que existe un diferencial solidario a favor del sistema derivado de este tipo de cotizaciones que, en una imagen gráfica, cabría resumir como la relación entre la cuantía de la base máxima de cotización (situada en 45.012 euros/año) y la Pensión máxima (36.031,8 euros/años).

Respecto del margen de actuación que España tiene a la hora de actuar sobre la Base máxima de cotización, cabría mencionar, al menos, dos referencias.

La primera de ellas consiste en que en términos comparados con Europa, la base máxima de cotización en España es de las más bajas de las establecidas en las principales economías de la UE. Si tomamos como referencia la UE-15; que se corresponden con países con sistemas de protección social más consolidados, excluyendo de este análisis, a países integrados en la UE con niveles de desarrollo económico y protección social muy distintos; podemos confirmar que nuestro país presenta la segunda base de cotización más baja, situándose junto a países en los que el sistema de primer pilar (sistemas obligatorios de reparto) no soportan en exclusiva el modelo de jubilación (Holanda o Suecia) o su financiación no se realiza con cotizaciones (Dinamarca), como sí ocurre con las pensiones españolas.

### Bases Máximas de cotización en la UE-15 (euros/año)



Entre los países de la UE-15 destacan cinco Estados que han destopado sus bases máximas de cotización (Bélgica, Irlanda, Portugal, Finlandia y Reino Unido) de modo que en estos casos los trabajadores cotizan por la totalidad de sus salarios.

Tres países más (Luxemburgo, Francia e Italia) han establecido una base máxima que supera los 100.000 euros anuales, que más que duplica la española.

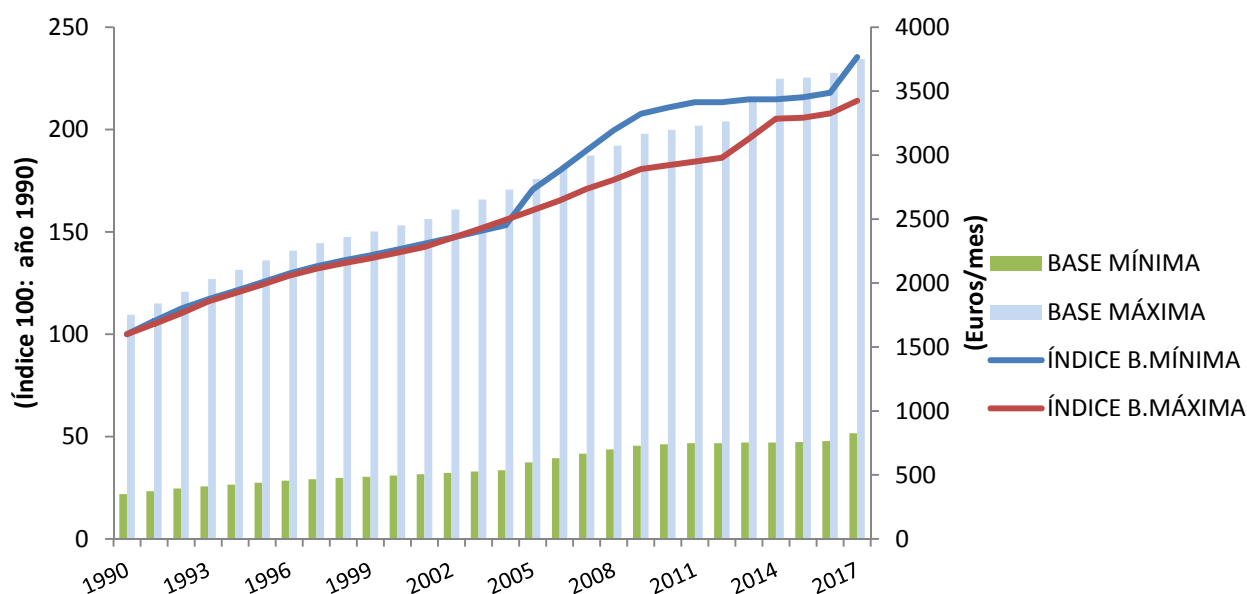
Un tercer grupo (compuesto por Alemania, Grecia y Austria) sitúan su base máxima entre valores que rondan entre los 60.000 y 70.000 euros anuales.

Y España, como comentábamos antes, se encuadra en el grupo de países con bases máximas de cotización más bajas, inferiores a 50.000 euros anuales, (junto con Suecia, Holanda y Dinamarca) a pesar de que nuestras pensiones presentan evidentes diferencias de modelo con ellos.

A su vez, una segunda referencia para medir el posible margen de actuación que aún tiene nuestro sistema respecto de la Base máxima, lo podemos encontrar en la evolución que ha registrado en las últimas décadas.

Como se puede apreciar en el gráfico 2, desde el momento en el que se hace converger la base mínima de los principales grupos de cotización (grupos 4 a 11) en una única referencia, la evolución que ha presentado tanto la base mínima como la base máxima de cotización ha sido idéntica hasta 2004.

### Evolución Bases Máxima/mínima Régimen General (Grupo cotización 4)



Fuente: CCOO a partir de datos de Seguridad Social

Sin embargo, desde el año 2004 en adelante se observa una brecha evidente entre ambas referencias. A partir de ese momento la base máxima de cotización comienza a revalorizarse con un nivel de crecimiento sensiblemente inferior al que lo hace la base mínima de cotización establecida, a su vez, relacionada con el Salario Mínimo Interprofesional.

Esta brecha entre bases máximas y mínimas ha sido parcialmente reducida con las revalorizaciones registradas sobre las primeras en 2013, 2014 y 2017; si bien aún presenta un evidente diferencial entre ambas.

## **1.1 Actuaciones adoptadas sobre la Base Máxima desde la Reforma de Pensiones de 2011.**

Conscientes de las posibilidades de crecimiento de la base máxima de cotización en España, el acuerdo de Diálogo Social suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales junto con el Gobierno, que dio origen a la Reforma de Pensiones de 2011<sup>2</sup>, incluyó el compromiso de actuar en este sentido.

En consecuencia, la disposición adicional décima de la Ley 27/2011 estableció que “conforme a las recomendaciones del Pacto de Toledo, cuando la situación económica y del empleo lo permita, el Ministerio de Trabajo e Inmigración y los interlocutores sociales examinarán la relación entre las bases máximas de cotización y los salarios medios, así como entre las citadas bases y la cuantía máxima de pensión de jubilación, a fin de mantener el carácter contributivo del sistema”.

La concreción de este compromiso no se ha comenzado a producir hasta las sucesivas leyes de Presupuestos generales del Estado para 2013 y 2014 que incluyeron en ambos casos un incremento del 5% y, posteriormente, para el año 2017, estableciendo otro adicional del 3%.

Estos incrementos, no obstante, no se han visto acompañados de un aumento equivalente de la pensión máxima que, aun manteniendo el diferencial solidario a favor de los ingresos del sistema, no deben descuidar la relación de contributividad que siempre ha de garantizar esta parte del sistema de Seguridad Social.

El efecto acumulado de las revalorizaciones producidas en 2013 y 2014, medido a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales, permite concluir que, entre 2013 y 2016, el sistema de Seguridad Social ha incrementado sus ingresos por cotizaciones sociales por importe de 5.300 millones de euros.

En concreto, podemos desglosar este aumento de recaudación señalando que en 2013 los ingresos se vieron incrementados en 700 millones de euros, en el año 2014 aumentaron en 1.524 millones, en 2015 se incrementaron en 1.540 millones; una cifra que, atendiendo a la evolución del empleo, con toda probabilidad, será al menos similar a la registrada también en el ejercicio 2016, si bien aún no disponemos de datos oficiales. Para 2017, la previsión indicará que esa cifra se incrementará por el efecto del nuevo incremento del 3% ya aprobado.

---

<sup>2</sup> La citada reforma se concretó normativamente en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

## 1.2 Reducir la regresividad de las cotizaciones sociales en España.

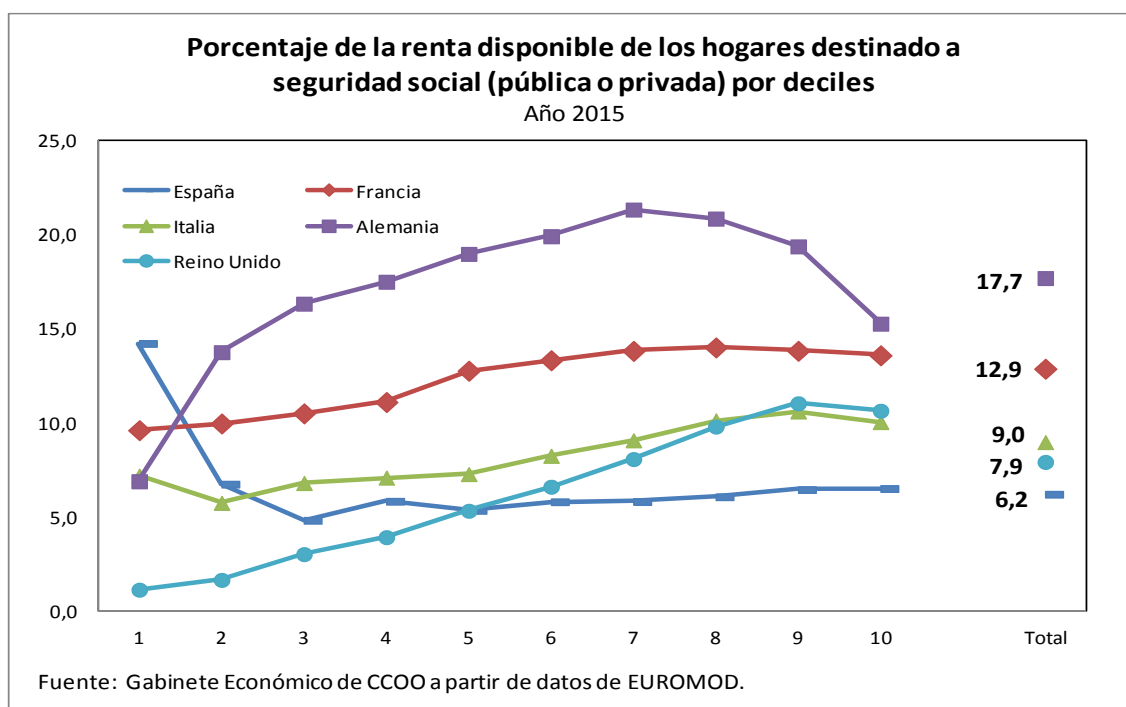
El impacto que suponen las cotizaciones sociales sobre la renta bruta disponible de los hogares tiene un carácter regresivo en España, derivado del límite superior e inferior de esa carga, que impone la existencia de la base mínima y máxima de cotización.

Así, las cotizaciones sociales consumen el 14,2% de la renta disponible de los hogares más pobres, situados en el primer decil de la distribución de la renta; mientras que éstas solo detraen el 6,5% de la renta en los hogares más ricos (deciles 9 y 10).

Si comparamos con grandes países de la UE (Alemania, Francia, Italia y Reino Unido), vemos la singularidad de nuestra situación en esta materia. En todos ellos, el impacto de las cotizaciones sociales es mayor cuanto más alto es su nivel de renta, con la única excepción de Alemania, en donde se cumple esta premisa hasta el séptimo decil, para solo después caer al tener también una base máxima de cotización, en este caso de 71.400 € (un 65,28% superior a la española).

Las bases máximas de cotización en España dejan exentos los rendimientos salariales o del trabajo autónomo, (en este caso más aún al mantener un anacrónico sistema de cotización voluntaria no relacionada con los ingresos reales), que se sitúan por encima de 45.014 € anuales, lo que disminuye la aportación de las rentas más altas, también su pensión futura esperada por la existencia de una pensión máxima. Pero en última instancia, lo que esto significa, es que la pensión máxima se consigue con un cada vez menor esfuerzo fiscal según aumenta el salario por encima de los 45.014 €

Destapar bases máximas de cotización, contribuye a corregir la regresividad de cotizaciones.



## 2. Perfil de quienes cotizan hoy por Base Máxima

Cabe también analizar el colectivo de trabajadores que se encuentran en bases máximas de cotización y el perfil de las empresas para las que prestan servicios.

El colectivo de afiliados a la Seguridad Social que en algún momento del año han cotizado por base máxima y aún perciben salarios superiores a esa cifra asciende a 1,46 millones de personas<sup>3</sup>, según estimaciones procedentes de los microdatos de la MCVL-CDF 2015 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (última disponible).

El primer dato relevante es que casi el 70% de los cotizantes en base máxima son hombres, y el grupo de edad mayoritario que concentra casi a la mitad de estas personas (41%) se sitúa entre los 42 y 53 años, siendo la nacionalidad española la que tienen la práctica totalidad de estas personas (92%).

Se trata casi exclusivamente de trabajadores en activo, de modo que quienes cotizan a través de un convenio especial son relativamente pocos respecto del total (3%). Dentro de los trabajadores en activo, destacan principalmente los trabajadores por cuenta ajena integrados en el Régimen General (94%), frente a los trabajadores autónomos (1,7%).

El tipo de contrato más recurrente en este perfil de trabajadores es el indefinido a tiempo completo (69%), seguido por contratos de trabajo que constan como “no clasificados” (21%), entre los que se cuentan los contratos de alta dirección.

---

<sup>3</sup> Se utiliza para este análisis la explotación realizada por el Gabinete Económico de Comisiones Obreras a partir de los microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2015.



**Tabla 1**

<b>Perfil del trabajador en Base Máxima de cotización 2015</b>					
		(miles trabajadores)	% respecto del total		
<b>Sexo</b>				<b>categoría profesional</b>	(miles trabajadores) % respecto del total
Hombres	1.019	69,77		Ingenieros, licenciados y alta dirección	583 39,90
Mujeres	441	30,23		Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes	192 13,12
Total	1.460	100,00		Jefes administrativos y de taller	214 14,66
				Ayudantes no titulados	105 7,18
				Oficiales administrativos	175 11,96
<b>Nivel de estudios</b>	(miles trabajadores)	% respecto del total		Subalternos	8 0,56
analfabetos	2	0,13		Auxiliares administrativos	35 2,41
Primarios	215	14,76		Oficiales de primera y segunda	94 6,42
Secundarios	487	33,37		Oficiales de tercera y especialistas	24 1,66
Superiores	732	50,11		Mayores de 18 no cualificados	6 0,39
No clasificados	24	1,64		Menores de 18 años	0 0,00
Total	1.460	100,00		No consta	25 1,74
				Total	1.460 100,00
<b>Nacionalidad</b>	(miles trabajadores)	% respecto del total		<b>Edad</b>	(miles trabajadores) % respecto del total
Nacido en España	1.351	92,52		De 16 a 29 años	32 2,19
Nacido en un país desarrollado	33	2,26		De 30 a 41 años	400 27,38
Nacido en un país en desarrollo	53	3,63		De 42 a 53 años	607 41,56
No consta	23	1,60		De 54 a 65 años	412 28,19
Total	1.460	100,00		De 66 años y más	10 0,67
				No consta	0 0,01
				Total	1.460 100,00
<b>Cotización</b>	(miles trabajadores)	% respecto del total		<b>Tipo de contrato</b>	(miles trabajadores) % respecto del total
Régimen General	1.375	94,20		Indefinido tiempo completo	1.020 69,83
Convenio especial	46	3,15		Indefinido tiempo parcial	12 0,81
Régimen de Autónomos	25	1,74		Temporal tiempo completo	105 7,18
Régimen del Mar	12	0,83		Temporal tiempo parcial	16 1,08
Régimen del Carbón	1	0,09		No clasificados	308 21,10
Total	1.460	100,00		Total	1.460 100,00

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO, a partir de microdatos MCVL 2015

Trabajan mayoritariamente para grandes empresas (35%) que cuentan con más de 501 asalariados, destacando también el hecho de que casi la mitad de ellos están contratados en empresas de más de 250 trabajadores (47%), y casi 2 de cada 3 de estos trabajadores se concentran en empresas de más de 101 empleados (61%).

La actividad a la que se dedican estas empresas, el sector servicios concentra casi la mitad de estos trabajadores (46%), seguidos por la Administración Pública que reúne aproximadamente una cuarta parte de los casos (26%), y, a bastante distancia, la industria manufacturera (16%).

Respecto del perfil profesional que desempeñan estos trabajadores, puede ayudarnos a definirlo el que la mitad cuenta con estudios superiores y la categoría profesional mayoritaria es la de ingenieros, licenciados y alta dirección (39%).

**Tabla 2**

<b>Perfil de la empresa con trabajadores en Base Máxima de cotización 2015</b>					
<b>Tamaño de la empresa</b>	(miles trabajadores)	% respecto del total	<b>Sectores de actividad</b>	(miles trabajadores)	% respecto del total
Cero trabajadores	94	6,47	Agricultura	7	0,51
De 1 a 50 trabajadores	337	23,09	Energía y minería	50	3,41
De 51 a 100 trabajadores	130	8,91	Industria manufacturera	235	16,08
De 101 a 250 trabajadores	208	14,26	Construcción	46	3,17
De 251 a 500 trabajadores	167	11,46	Administraciones Públicas	389	26,62
De 501 trabajadores en adelante	523	35,81	Servicios	685	46,92
Total	1.460	100,00	No consta	48	3,28
			Total	1.460	100,00

Fuente: Gabinete Económico Confederado de CCOO, a partir de microdatos MCVL 2015

De todo lo anterior cabe establecer que el perfil medio del trabajador que cotiza por base máxima es el de un hombre español de mediana edad, con contrato indefinido a jornada completa, estudios universitarios, con una categoría profesional directiva de una mediana o gran empresa del sector servicios. En definitiva, se trata de profesionales y empresas ligados al desempeño de funciones de alto valor añadido, con amplios márgenes de productividad, que le permite una estabilidad en términos de empleo especialmente significativa.

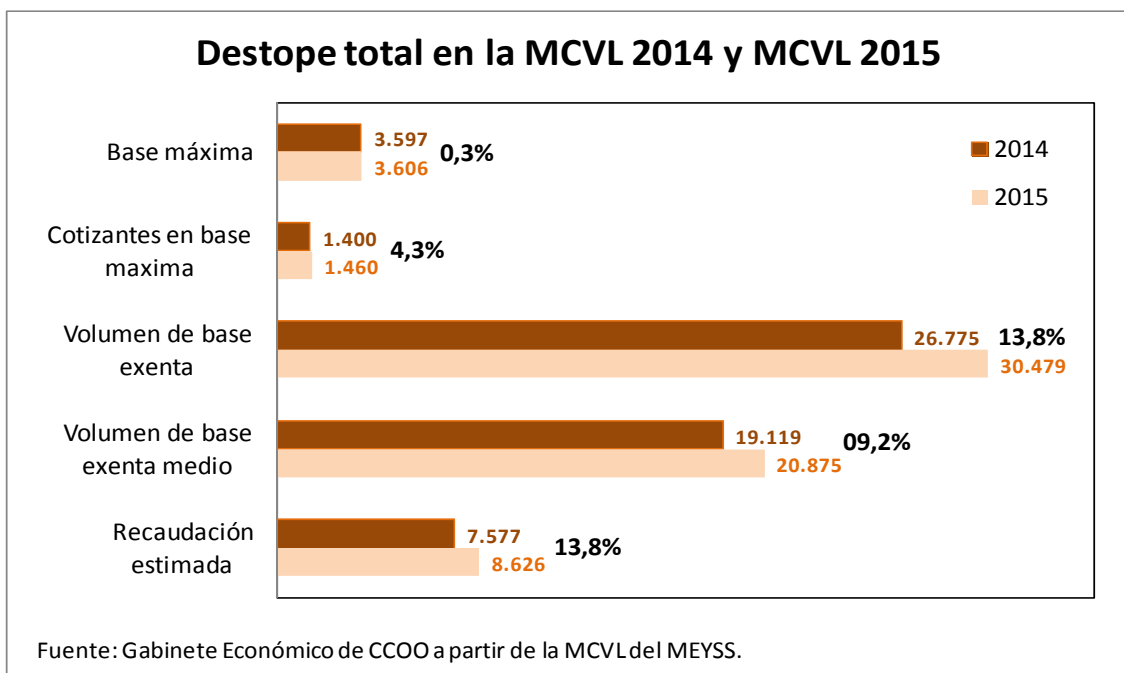
### **3. Alternativas y efectos para el incremento de la Base Máxima.**

La estimación de la base de cotización exenta se puede realizar a partir de los microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales (MCVL-CF), del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que se publica desde el año 2004. La MCVL es una muestra representativa del 4% de la población que investiga: personas que han cotizado en algún momento del año, o recibido algún tipo de pensión o prestación pública. La cotización puede ser en el sector privado o público. En este último colectivo sólo se investiga a los empleados públicos que cotizan en el Régimen General, y que suponen un 60% del total. La muestra recoge información registral sobre bases de cotización y salarios, entre otros aspectos.

#### **3.1 Estimación y análisis de la base de cotización actualmente exenta de cotización.**

En la estimación se considera a todas las personas que han cotizado en base máxima, al menos un mes, a lo largo del año. Los análisis oficiales suelen referirse solo a las personas que cotizan todo el año en base máxima, de ahí la diferencia con el resultado que aquí se obtiene, y que, obviamente, está por encima. Como la información salarial de la muestra solo está disponible para los asalariados que residen en territorios del Régimen Común de financiación, a los asalariados de Navarra y el País Vasco se les ha imputado un salario a partir de la información salarial disponible en la muestra. También a partir de esta información se han imputado ingresos a los trabajadores autónomos, lo que constituye una decisión metodológica cuestionable, pero que proporciona una estimación más real de la recaudación que se obtendría mediante el destope.

El resumen de resultados de las estimaciones se ofrece en el gráfico 3, para los años 2014 y 2015 (las dos últimas MCVL disponibles). La base máxima de cotización fue de 3.606 euros mensuales en 2015, un 0,3% superior a la de 2014. Hubo 1.460.000 personas que, al menos, cotizaron un mes en base máxima en 2015, un 0,3% más que en 2014. El volumen total de base de cotización exenta –como resultado del tope establecido por la base máxima-, ascendió a 30.479 millones de euros en 2015, un 13,8% más que el año anterior (26.775 millones). Este importante incremento se explica por el aumento del número de cotizantes con bases máximas (4,3%), pero sobre todo, por el importante incremento en la base exenta media (9,2%), y, por tanto, en la retribución media de estos trabajadores. Subida que, como se verá más adelante, se concentra, fundamentalmente, entre los que perciben salarios más altos. La importante recuperación de la actividad económica que se produjo en 2015, parece haber beneficiado en particular a estos cotizantes.



A partir de estas estimaciones, y si se hubiera cotizado por toda la base –es decir, si no existieran topes de cotización-, la recaudación por contingencias comunes (28,3%) se habría incrementado en 8.626 millones en 2015, un 13,8% por encima del incremento estimado para 2014, 7.577 millones.

### 3.2 Simulación del efecto que tendría el destope de la base máxima de cotización.

Aunque lógicamente cabría establecer innumerables escenarios posibles, en este informe hemos optado por presentar una simulación del destope completo de la base máxima de cotización en cinco años, por ser éste una de las posibilidades que mejor permite presentar la potencialidad de la medida en un marco temporal corto.

Como se observa en la tabla 3, la simulación parte del año 2015 y se organiza para convertir en cotizables en torno a 6.090 millones de base exenta al año, lo que se traduce en unos 1.725 millones adicionales de recaudación anuales. El quinto año estaría cotizando el total de la base exenta estimada en 2015 (30.479 millones), y se estarían recaudando 8.626 millones adicionales. Estas cifras, en realidad, serán mayores, pues, como se ha visto, entre 2014 y 2015, aumentó la base exenta un 13,8%, pero el orden de magnitud del incremento de la base máxima se mantiene. Para comprobarlo se ha realizado el mismo ejercicio de simulación, pero partiendo del año 2014, y realizado la misma simulación con la MCVL para ese año. El incremento estimado de la base máxima en 2016 (para conseguir una recaudación de 1.725 millones), es del 31,08%, con la simulación de 2015 y del 33,59%, con la simulación de 2014.

Tabla 3

### Simulación de destope completo de la base máxima en 5 años partiendo del año 2015

Año	Base max	Incr. anual B.Max		Nueva base gravada		Base exenta		Incr. Recaudación		Cotizantes					
		Absoluto	%	En el año Millones	Acumul. Millones	En el año	% s/base exenta total	En el año	Acumul.	Con base exenta absorbida % s/total con base exenta	Miles	Con base exenta % s/total con base exenta	Miles	% s/total con base exenta	
2015	3.606					<b>30.479</b>	100,0							<b>1.460</b>	100,0
2016	4.128	522	14,48	6.091	6.091	24.388	80,0	1.724	1.724	353,7	24,2	1.106,4	75,8		
2017	5.411	1.283	31,08	6.096	12.187	18.292	60,0	1.725	3.449	402,6	27,6	703,85	48,2		
2018	8.086	2.675	49,44	6.098	18.285	12.194	40,0	1.726	5.175	336,5	23,0	367,3	25,2		
2019	10.796	2.710	33,51	6.096	24.381	6.098	20,0	1.725	6.900	247,3	16,9	120,1	8,2		
2020	<b>Destope</b>			6.098	30.479	0	0,0	1.726	<b>8.626</b>	120,1	8,2	0,0	0,0		

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la MCVL 2015.

Como se comprueba en la tabla 3, los incrementos anuales de la base máxima son considerables, de manera sucesiva: 14,5%, 31,1%, 49,4%, y 33,5%. El número de cotizantes con bases máximas a los que se absorbe por completo la base exenta es de 354 mil el primer año, 403 mil el segundo, 337 mil el tercero, 247 mil el cuarto, y 120 mil el último.

De entre las conclusiones que cabe extraer de todo ello es que el destope genera un flujo de caja muy positivo para la Seguridad Social, desde el principio y durante muchos años, lo que servirá para contribuir a superar el desequilibrio actual en las cuentas (provocado por la etapa actual de consolidación fiscal y la profunda crisis de empleo), facilita mantener al Fondo de Reserva como instrumento anticíclico y contribuye a su más rápida recomposición.

El destope es también positivo para la Seguridad Social en términos de devengo (de derechos reconocidos), si se mantiene una relación entre pensión máxima y base de cotización máxima inferior al 100%. También podría serlo para superar el aumento del gasto previsto por el incremento en el número de pensionistas. De ser así, el destope sería una medida doblemente positiva para reequilibrar el sistema en términos estructurales. Para comprobar este último

extremo, habría que hacer una proyección sobre los flujos de entrada y salida generados por el destope, y comprobar si su saldo neto ayuda a superar el incremento de gasto proyectado por aumento futuro en el número de pensiones.

### 3.3 Desagregación de los ingresos derivados del incremento de Bases Máximas

Del mismo modo cabría también presentar el efecto que el destope de la base máxima tiene sobre la mejora de ingresos del sistema, atendiendo de forma desagregada al perfil de los trabajadores y empresas que se verían afectados por la medida.

**Tabla 4**  
**Cotizantes con al menos un mes en base máxima en 2015**

	Miles de cotizantes	Base exenta	Incremento máximo de la recaudación		
			Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	Miles	Mill. euros	Mill. euros	Mill. euros	Mill. euros
No hay base adicional gravable	214				
Sí hay base adicional gravable	1.460	30.479	7.193	1.433	8.626
<b>Total</b>	<b>1.674</b>				
<b>Sí hay base adicional gravable</b>					
Con información salarial	1.169	24.095	5.686	1.132	6.819
Información salarial imputada	291	6.385	1.507	300	1.807
<b>Total</b>	<b>1.460</b>	<b>30.479</b>	<b>7.193</b>	<b>1.433</b>	<b>8.626</b>
Hombres	1.019	24.004	5.665	1.128	6.793
Mujeres	441	6.474	1.528	304	1.832
No consta	0	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1.460</b>	<b>30.479</b>	<b>7.193</b>	<b>1.433</b>	<b>8.626</b>
De 16 a 29 años	32	459	108	22	130
De 30 a 41 años	400	5.977	1.411	281	1.691
De 42 a 53 años	607	13.084	3.088	615	3.703
De 54 a 65 años	412	10.477	2.473	492	2.965
De 66 y más	10	479	113	23	135
No consta	0	3	1	0	1
<b>Total</b>	<b>1.460</b>	<b>30.479</b>	<b>7.193</b>	<b>1.433</b>	<b>8.626</b>
Nacido en España	1.351	27.742	6.547	1.304	7.851
Nacido en un país desarrollado	33	899	212	42	254
Nacido en un país en desarrollo	53	1.127	266	53	319
No consta	23	711	168	33	201
<b>Total</b>	<b>1.460</b>	<b>30.479</b>	<b>7.193</b>	<b>1.433</b>	<b>8.626</b>

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de microdatos de la MCVL 2015 del MEYSS.

**Tabla 5**  
**Cotizantes con al menos un mes en base máxima en 2015**

			Incremento máximo de la recaudación		
	Miles de cotizantes	Base exenta	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	Miles	Mill. euros	Mill. euros	Mill. euros	Mill. euros
Régimen General	1.375	27.231	6.426	1.280	7.706
Convenio especial	46	2.411	569	113	682
Régimen de Autónomos	25	480	113	23	136
Régimen del Mar	12	324	77	15	92
Régimen del Carbón	1	33	8	2	9
<b>Total</b>	<b>1.460</b>	<b>30.479</b>	<b>7.193</b>	<b>1.433</b>	<b>8.626</b>
Analfabetos	2	30	7	1	8
Primarios o inferiores	215	3.157	745	148	894
Secundarios	487	9.406	2.220	442	2.662
Superiores	732	17.163	4.050	807	4.857
No clasificados	24	723	171	34	205
<b>Total</b>	<b>1.460</b>	<b>30.479</b>	<b>7.193</b>	<b>1.433</b>	<b>8.626</b>
Ingenieros, licenciados y alta dirección	583	17.177	4.054	807	4.861
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes	192	2.963	699	139	839
Jefes administrativos y de taller	214	4.458	1.052	210	1.262
Ayudantes no titulados	105	1.731	409	81	490
Oficiales administrativos	175	2.216	523	104	627
Subalternos	8	139	33	7	39
Auxiliares administrativos	35	316	75	15	89
Oficiales de primera y segunda	94	739	174	35	209
Oficiales de tercera y especialistas	24	212	50	10	60
Mayores de 18 años no cualificados	6	47	11	2	13
Trabajadores menores de 18 años	0	0	0	0	0
No consta	25	483	114	23	137
<b>Total</b>	<b>1.460</b>	<b>30.479</b>	<b>7.193</b>	<b>1.433</b>	<b>8.626</b>

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de microdatos de la MCVL 2015 del MEYSS.

**Tabla 6**  
**Cotizantes con al menos un mes en base máxima en 2015**

			Incremento máximo de la recaudación		
	Miles de cotizantes	Base exenta	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	Miles	Mill. euros	Mill. euros	Mill. euros	Mill. euros
Cero trabajadores	94	3.487	823	164	987
De 1 a 50 trabajadores	337	6.842	1.615	322	1.936
De 51 a 100 trabajadores	130	2.464	582	116	697
De 101 a 250 trabajadores	208	4.140	977	195	1.172
De 251 a 500 trabajadores	167	3.503	827	165	991
De 501 en adelante	523	10.044	2.370	472	2.842
<b>Total</b>	<b>1.460</b>	<b>30.479</b>	<b>7.193</b>	<b>1.433</b>	<b>8.626</b>
Agricultura	7	109	26	5	31
Energía y minería	50	1.248	295	59	353
Industria manufacturera	235	3.915	924	184	1.108
Construcción	46	963	227	45	272
AA.PP., educación, sanidad y serv. sociales	389	4.561	1.076	214	1.291
Resto servicios	685	17.158	4.049	806	4.856
No consta	48	2.525	596	119	714
<b>Total</b>	<b>1.460</b>	<b>30.479</b>	<b>7.193</b>	<b>1.433</b>	<b>8.626</b>
Indefinido tiempo completo	1.020	22.847	5.392	1.074	6.466
Indefinido tiempo parcial	12	141	33	7	40
Temporal tiempo completo	105	1.424	336	67	403
Temporal tiempo parcial	16	223	53	10	63
No clasificados	308	5.845	1.379	275	1.654
<b>Total</b>	<b>1.460</b>	<b>30.479</b>	<b>7.193</b>	<b>1.433</b>	<b>8.626</b>

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de microdatos de la MCVL 2014 del MEYSS.

**Tabla 7**  
**Cotizantes con al menos un mes en base máxima en 2015**

			Incremento máximo de la recaudación		
	Miles de cotizantes	Base exenta	Cuota patronal	Cuota obrera	Total
	Miles	Mill. euros	Mill. euros	Mill. euros	Mill. euros
Andalucía	77	1.077	254	51	305
Aragón	22	365	86	17	103
Asturias	17	259	61	12	73
Baleares	16	307	72	14	87
Canarias	18	289	68	14	82
Cantabria	8	116	27	5	33
Castilla y León	25	403	95	19	114
Castilla-La Mancha	19	255	60	<b>12</b>	72
Cataluña	235	4.987	1.177	234	1.411
Valencia	57	951	225	45	269
Extremadura	10	174	41	8	49
Galicia	31	685	162	32	194
Madrid	405	10.136	2.392	476	2.869
Murcia	15	193	46	9	55
Navarra	16	223	53	10	63
País Vasco	107	2.007	474	94	568
La Rioja	4	55	13	3	15
Ceuta y Melilla	2	14	3	1	4
No clasificados	375	7.983	1.884	375	2.259
<b>Total</b>	<b>1.460</b>	<b>30.479</b>	<b>7.193</b>	<b>1.433</b>	<b>8.626</b>

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de microdatos de la MCVL 2015 del MEYSS.



#### 4. Elementos a considerar para establecer la relación de progresividad entre Base máxima / Pensión máxima: la esperanza de vida.

“Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la **esperanza de vida** a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales”. Con este párrafo se definía el compromiso de introducir un factor de sostenibilidad en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones firmado por CCOO en 2011.

La introducción de este factor obedecía a la consideración del reto demográfico al tener que hacer frente a un crecimiento del número de pensiones –que para finales de la década 2030-2040 se estimaba en más de quince millones–, al incremento del número de años en que serán percibidas por la mayor esperanza de vida, y a las mayores cuantías de las pensiones medias percibidas.

Respecto a estos tres factores, el factor de sostenibilidad tendría en cuenta el segundo de ellos, el incremento de la esperanza de vida, considerando que la esperanza de vida es el tiempo estimado de percepción de la pensión de jubilación.

Las proyecciones demográficas del INE sitúan las previsiones en los siguientes términos:

##### **Proyección de la esperanza de vida a los 65 años según periodo.**

Unidades: años

	Hombres	Mujeres
2063	27,4	30,8
2059	26,8	30,3
2054	26,0	29,6
2049	25,2	28,8
2044	24,4	28,1
2039	23,5	27,3
2034	22,7	26,5
2029	21,8	25,6
2024	20,9	24,8
2019	19,9	23,9
2014	19,0	22,9
2011	18,6	22,6
2007	17,6	21,7
2003	16,8	20,8
1999	16,2	20,2
1995	16,1	20,0
1991	15,6	19,2

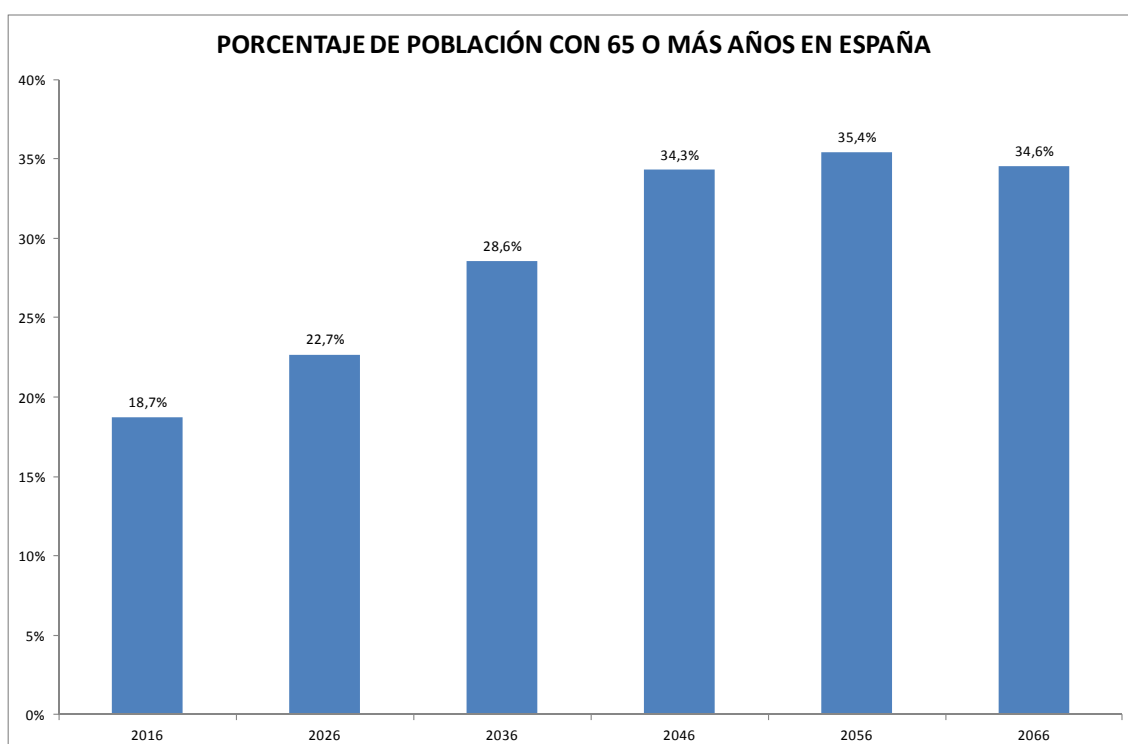
Fuente:

Instituto Nacional de Estadística

En definitiva, el tiempo estimado de percepción de una pensión de jubilación se incrementará un 47,3% entre los hombres y un 36,3% para las mujeres en el periodo 2011-2063.

Como ya se explicó por CCOO en 2011, *“en nuestro país el llamado “factor de sostenibilidad” supone que a partir de 2027 el conjunto de parámetros fundamentales del sistema (no necesariamente uno) se revisará por las diferencias que hayan podido experimentarse en la evolución de la esperanza de vida y se abrirá así un proceso de negociación entre Gobierno, sindicatos y empresarios para discutir si es necesario y, en su caso, la mejor forma de adaptarse a esa situación, actuando sobre los ingresos del sistema o sobre los gastos, pero sin predeterminedar la fórmula para que sea elegida en el marco del diálogo social atendiendo a la situación en ese momento”*.

Junto a este dato sobre esperanza de vida, conviene recordar que en los próximos años habrá un importante incremento del número absoluto de personas mayores de 65 años, al comenzar a llegar a esa edad las generaciones del *baby-boom* (entre 1958 y 1977). Según el INE, en 2016 eran 8,7 millones las personas con más de 65 años, que representan el 18,7% del total de la población; en 2036 estima serán 13,0 millones y un 28,6% del total de la población; y en 2056 ya alcanzará los 15,3 millones, el 35,4% del total, año a partir del cual se espera una progresiva disminución, en coherencia con una afirmación que repetimos desde CCOO pero que no siempre es considerada: las necesidades son crecientes en las décadas que nos separan hasta mediados de siglo, y decrecientes después, lo que debe ser tenido en cuenta también a la hora de abordar alternativas y su permanencia en el tiempo.



Fuente: elaboración propia a partir de las proyecciones de población 2016-2066 realizadas por el INE

En definitiva, más personas que percibirán pensiones durante más tiempo siendo, con una previsión de descenso de cotizantes, si no se reequilibra la estructura poblacional de manera

suficiente a través de políticas de apoyo a la maternidad/paternidad y de aceptación de personas de otras procedencias, además de incidir en la mejora de la calidad y cantidad de empleo disponible.

Teniendo en cuenta que percibir una pensión es un derecho innegable para todos los cotizantes y una base esencial para mantener un nivel de vida adecuado (manteniendo las pensiones mínimas por encima del umbral de la pobreza) y corregir desigualdades sociales, estas previsiones demográficas obligan a pensar en anticipar en tiempo e intensidad, nuevas vías de ingresos para la financiación del sistema de pensiones y en la introducción de factores que moderen el impacto demográfico.

Aunque lo acordado en 2011 era que esta decisión se adoptara en 2027, el Gobierno del Partido Popular, apoyado en su entonces mayoría parlamentaria, decidió en 2013, en el marco del rescate a España a través del que se realizó a nuestro sector financiero, una reforma que limitaba de forma muy intensa la revalorización de las pensiones y adelantaba la introducción del factor de sostenibilidad, definiéndolo, sin acuerdo sindical o político alguno, de forma bien distinta a la prevista en el Acuerdo de 2011.

Sin perjuicio de no compartir una reforma que se orienta en exclusiva a una reducción muy notable de la cobertura de prestaciones futuras, renunciando a actuar de forma equilibrada sobre el conjunto de parámetros fundamentales del sistema (tipos de cotización, financiación adicional desde el presupuesto, contributividad,...) conviene analizar y resaltar la parcialidad del análisis y cómo excluye de su observación aspectos importantes en relación con la evolución de la esperanza de vida.

Para ello, se apoyó el Gobierno en el *“Informe del Comité de Expertos sobre el factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones”* presentado el 7 de junio de 2013 que ignoró y fue mucho más allá de lo previsto en 2011 y propuso desdoblarse el factor de sostenibilidad en: un Factor de Equidad Intergeneracional de las nuevas pensiones de jubilación (FEI) y un Factor de Revalorización Anual de todas las pensiones (FRA).

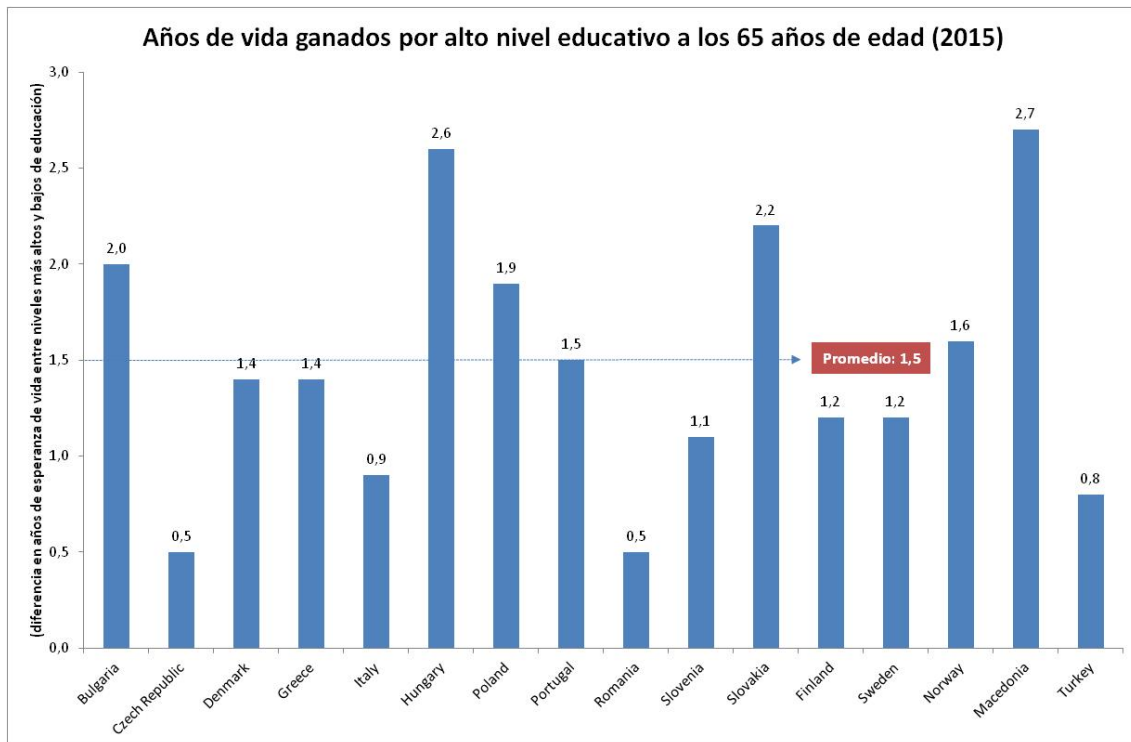
Según ese Informe, el FEI pretende corregir que los ciudadanos *“obtener retornos muy dispares del sistema con aportaciones similares a lo largo de la vida laboral”*, porque *“con el sistema actual, al tener la misma base reguladora, tendrían la misma pensión inicial a pesar de que se van a beneficiar del sistema de pensiones durante un número de años muy distinto”*. El efecto buscado es hacer variar la pensión inicial con la esperanza de vida de cada cohorte. Su objetivo principal, dice, *“es tratar de manera igual a personas que como consecuencia del aumento de la esperanza de vida van a percibir prestaciones del sistema de pensiones durante un número de años muy distinto”*.

A partir de este informe se modifica la Ley General de Seguridad Social introduciendo el factor de sostenibilidad, basado en las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social elaboradas por la propia Administración de la Seguridad Social y la edad de 67 años como edad de referencia, pese a que la edad ordinaria de jubilación en España no es, únicamente esta, situándose entre 65 y 67, según los casos.

Ahora bien, en ningún caso, se ha tenido en cuenta la diferente esperanza de vida que puede calcularse para quienes tienen distintos niveles de renta o riqueza. Esto ha quedado fuera del objeto de observación, ni siquiera respecto de las personas que perciben pensión máxima respecto a quienes menos pensión obtienen. **Incluso, en el marco de las bases teóricas sobre las que se construyó el FEI, tendrá que aceptarse el hecho de que la esperanza de vida tiene relación directa con el nivel de vida de las personas, con su renta y riqueza, incluso de forma más limitada, que los perceptores de pensiones máximas se van a beneficiar del sistema de pensiones durante un tiempo mayor que quienes perciben las pensiones mínimas.**

No es un dato exclusivo de España, a la vista de lo que presenta la oficina estadística europea Eurostat y oficinas estadísticas como la británica o la francesa.

Eurostat permite conocer la diferente esperanza de vida según el nivel educativo alcanzado, un dato que se utiliza en ocasiones como aproximación al estatus socioeconómico de la población. Según los últimos datos disponibles, la diferencia en esperanza de vida entre el grupo con estudios superiores y el grupo con niveles de estudios más bajos se situaba en un promedio de 1,5 años (a los 65 años de edad) a favor del primer grupo.



Fuente: Eurostat.

En Inglaterra y Gales también se confirma la diferencia en la esperanza de vida a los 65 años de edad entre la clase más alta (*Higher Managerial and Professional*) y la más baja (*Routine*). Una diferencia que alcanzaba en el periodo 2007-2011 los 3,9 años entre los hombres y los 3,1 años entre las mujeres; explicado de otra forma, una diferencia relativa del 23,8% entre los hombres y del 16,0% entre las mujeres.

England and Wales  
Years 2007-2011

Class	Class label	Life Expectancy		Relative Inequality (%)	
		MALES	FEMALES	MALES	FEMALES
1	Higher Managerial and Professional (HMP)	20,3	22,5	↑	↑
2	Lower Managerial and Professional (LMP)	19,3	21,9		
3	Intermediate	18,7	21,7	↑	↑
4	Small Employers Own Account Workers (SEOAW)	18,7	21,9		
5	Lower Supervisory and Technical (LST)	18,0	20,1	23,8%	16,0%
6	Semi-Routine	17,5	20,4	↓	↓
7	Routine	16,4	19,4		
	Unclassified	14,8	18,3		
	England and Wales	18,2	20,6		

Source: ONS Longitudinal Study

Las estadísticas en Francia corroboran, también, estas diferencias. Como puede observarse en el siguiente cuadro, la esperanza de vida a los 35 años de edad en el periodo 2000-2008 era mayor en 6,3 años entre los cuadros que entre los obreros.

Tableau : Espérance de vie à 35 ans par sexe et catégorie sociale

	Cadres	Professions intermédiaires	Agriculteurs	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	Employés	Ouvriers	Inactifs non retraités	Ensemble	Écart cadres-ouvriers
<b>Homme</b>									
1976-1984	41,7	40,5	40,3	39,6	37,2	35,7	27,7	37,8	6,0
1983-1991	43,7	41,6	41,7	41,0	38,6	37,3	27,5	39,2	6,4
1991-1999	45,8	43,0	43,6	43,1	40,1	38,8	28,4	40,8	7,0
2000-2008	47,2	45,1	44,6	44,8	42,3	40,9	30,4	42,8	6,3
Ecart 2000-2008 et 1976-1984	5,5	4,6	4,3	5,2	5,1	5,2	2,7	5,0	
<b>Femme</b>									
1976-1984	47,5	46,4	45,7	46,0	45,6	44,4	44,3	45,0	3,1
1983-1991	49,7	48,1	46,8	47,4	47,4	46,3	45,4	46,4	3,4
1991-1999	49,8	49,5	48,8	48,8	48,7	47,2	47,1	48,0	2,6
2000-2008	51,7	51,2	49,6	50,3	49,9	48,7	47,0	49,4	3,0
Ecart 2000-2008 et 1976-1984	4,2	4,8	3,9	4,3	4,3	4,3	2,7	4,4	

Note : pour les hommes cadres, l'espérance de vie a 90 % de chance d'être comprise entre 46,9 ans et 47,5 ans (voir Document de travail n° F1108).

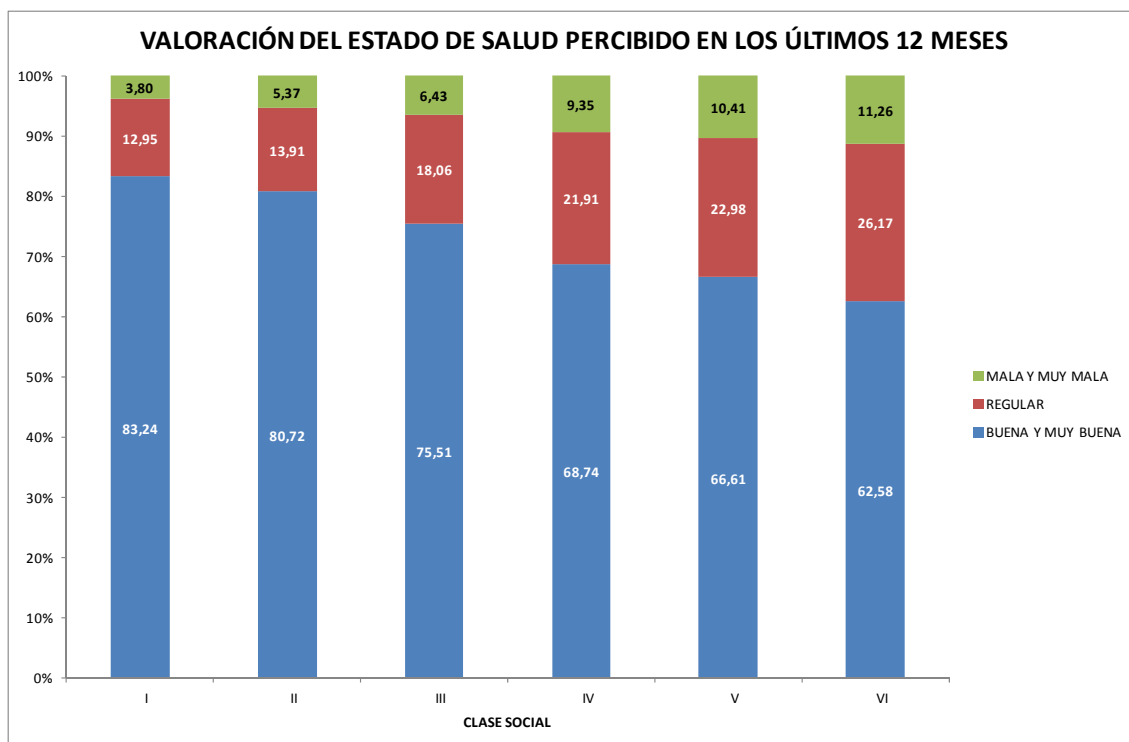
Lecture : en 2000-2008, l'espérance de vie des hommes cadres de 35 ans est de 47,2 ans, soit 6,3 ans de plus que celle des hommes ouvriers.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, Échantillon démographique permanent.

Visto lo anterior, es fácil entender que la situación en España no será muy diferente de lo que se aprecia en el resto de los países cuando se analiza la esperanza de vida según la condición socioeconómica. No hay, hasta el momento, datos oficiales sobre ello. El INE utiliza la variable "clase social" en las encuestas de salud, pero no en las tablas de mortalidad, y Seguridad Social aún no ha facilitado datos sobre esperanza de vida basados en sus propias tablas de mortalidad.

Las Encuestas de Salud permiten observar que hay diferencias en función de la clase social.

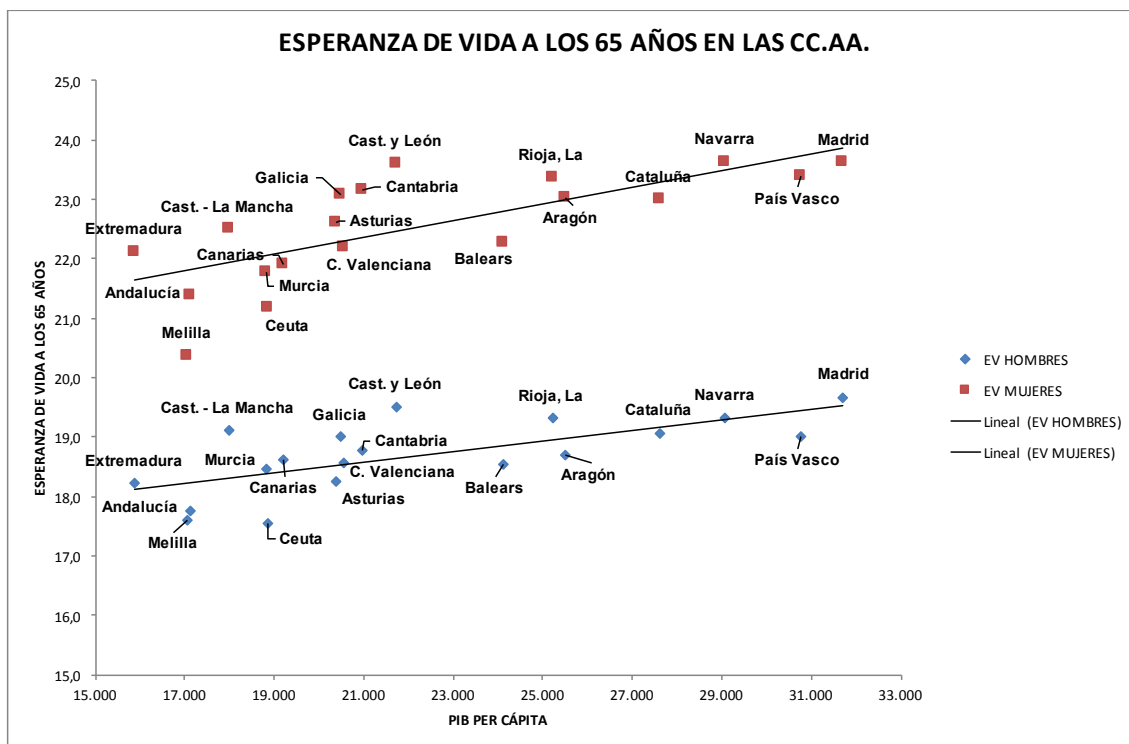


Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Salud 2014, INE

Como puede observarse, la diferencia entre la clase social I (Directores/as y gerentes de establecimientos de 10 o más asalariados/as y profesionales tradicionalmente asociados/as a licenciaturas universitarias) y la clase social VI (Trabajadores/as no cualificados/as) llega a ser de casi 21 puntos porcentuales en 2014.

Hay estudios que muestran significativas diferencias en la esperanza de vida en función de la condición socio-económica en nuestro país. Por ejemplo, el estudio publicado en 2015 analizando las diferentes esperanzas de vida al nacer en los barrios de Madrid, en el periodo 2004-2006, mostraba diferencias de casi 7 años (78 a 84,8) que reflejaban las diferencias socio-económicas entre sus habitantes. El departamento de Salud del Gobierno Vasco también hizo un trabajo sobre *“Desigualdades sociales en la esperanza de vida en Euskadi. Magnitud y cambio 1996-2006”*, teniendo en cuenta los diferentes niveles de estudio alcanzados a los 30 años de edad. Entre los hombres, la diferencia entre quienes tenían estudios universitarios y quienes no tenían estudios formales era de 7,6 años (50,4 para los primeros y 42,9 para los segundos); entre las mujeres la diferencia era de 5,8 años (56,5 años para las primeras y 50,7 años para las segundas). A los 65 años de edad, la brecha era de 2,1 años para las mujeres y 2,3 años para los hombres en el periodo 2001-2006.

Por otro lado, los datos del INE permiten observar la relación entre la esperanza de vida y el PIB per cápita de las comunidades autónomas. La diferencia en la esperanza de vida a los 65 años de edad entre Madrid y Andalucía es de 1,92 años entre los hombres (19,68 años en la primera y 17,76 en la segunda) y de 2,24 entre las mujeres (23,62 en Madrid y 21,38 en Andalucía).



Fuente: elaboración propia a partir de las tablas de mortalidad de la población de España, serie 1975-2015, y la contabilidad regional de España, serie 2000-2016, publicadas por el INE.

Por todo ello, en *“Avanzando hacia la equidad. Propuesta de políticas e intervenciones para reducir las desigualdades en salud en España”*, informe publicado en 2015 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se afirma que *“las desigualdades sociales entre hombres y mujeres y entre clases más y menos favorecidas, se traducen en enormes desigualdades en la mortalidad y en el estado de salud”*.

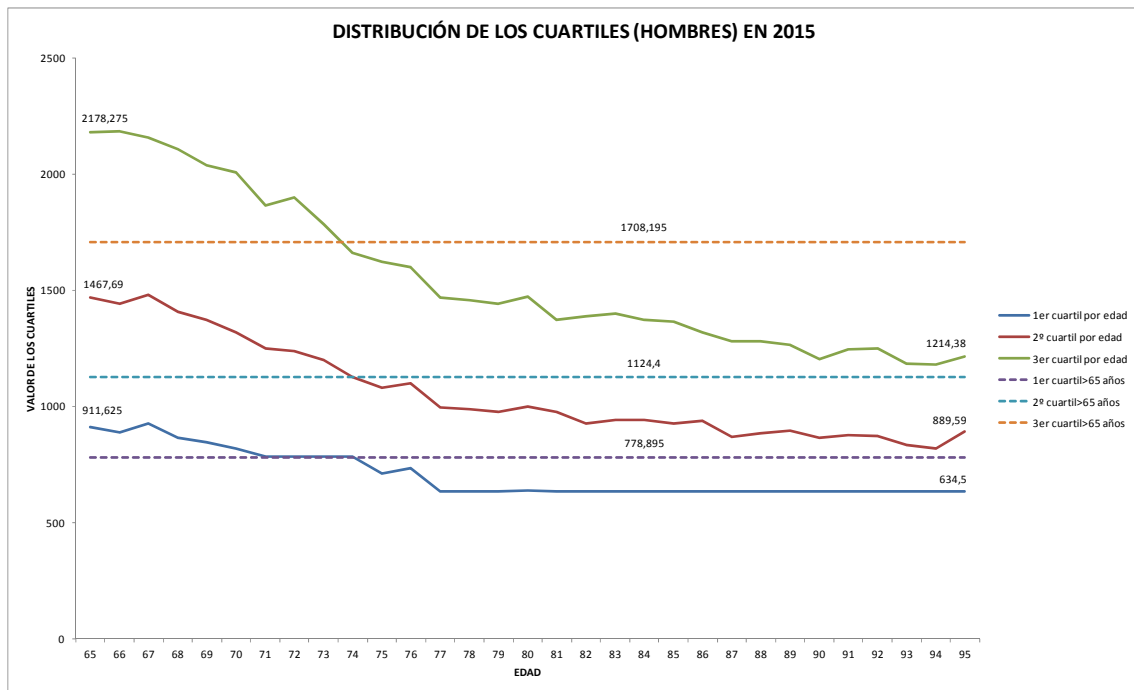
Aunque por el momento no hay datos oficiales sobre la relación entre esperanza de vida y situación socioeconómica en España, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) sí nos ha permitido hacer una primera estimación, parcial, que apunta en la misma dirección.

El año utilizado para este cálculo es 2015 y las prestaciones tenidas en cuenta son las de jubilación en el régimen general y las de viudedad en cualquier régimen –las principales percibidas a partir de los 65 años–, edad que se ha tomado como referencia para el corte en el cálculo de la esperanza de vida, agregando en el caso de que coincida la percepción de ambas prestaciones por una persona. Se excluyen aquellas personas cuya prestación se produjo en 2015.

La MCVL incluye la fecha de fallecimiento de cada persona además de las fechas de nacimiento, lo que permite calcular las probabilidades de supervivencia o de fallecimiento correspondientes a cada edad.

Por otro lado, se distribuye a los pensionistas en función del valor económico de su pensión en 4 cuartiles. Existen 2 alternativas, establecer los cuartiles independientemente de la edad para todos los mayores de 65 años en conjunto o calcular los diferentes cuartiles que dentro de un

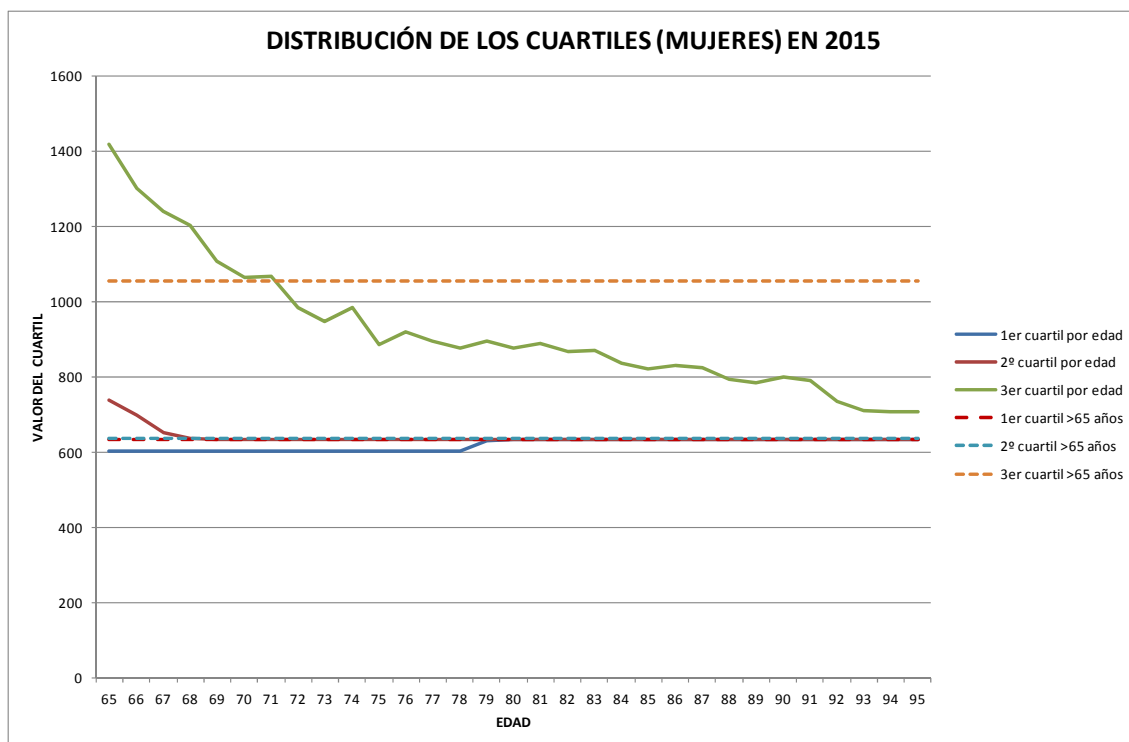
año corresponden a cada edad, teniendo en cuenta que las pensiones de inicio son muy diferentes entre unos años y otros. Basta ver el siguiente gráfico para apreciar la diferencia.



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2015

Depende, por tanto, de la elección del método para el cálculo de los cuartiles el que las diferencias entre la esperanza de vida de cada uno de ellos sean mayores o menores. Lo mismo ocurre en la elección de los cuartiles en el caso de las mujeres, como se ve en el siguiente gráfico, pero con una dispersión entre los primeros cuartiles mucho menor que entre los hombres.





Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2015

Para las mujeres la distribución del valor de sus pensiones se concentra en dos cuartiles.

Con estas consideraciones, los resultados obtenidos muestran una clara diferencia en la esperanza de vida en función del valor de las pensiones percibidas por los hombres, que se atenúa en el caso de las mujeres de manera tal que, en este estudio, la diferencia es leve, si bien hay motivos para pensar que la muestra condiciona en este caso el resultado, como señalaremos más adelante.

ESPERANZA DE VIDA SEGÚN CUARTILES DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y VIUDEDAD AÑO 2015							
	Q1	Q2	Q3	Q4	TG	BRECHA	IRD
HOMBRES	16,94	18,63	19,35	20,6	18,85	3,66	21,6%
MUJERES	21,77	22,12			21,99	0,35	1,6%

En este cuadro, hay que interpretar cada uno de los valores Q como la esperanza de vida en cada uno de los cuartiles; TG es la esperanza de vida que corresponde al conjunto de hombres o mujeres; la brecha es la diferencia en años de esperanza de vida entre el cuartil superior y el inferior; el IRD es el índice relativo de desigualdad, que mide la brecha en términos relativos.

En otras palabras, quienes perciben la pensión máxima tienen una mayor esperanza de vida que quienes acceden a la pensión mínima, con una diferencia de 3,7 años en el caso de los hombres y de 0,4 en el caso de las mujeres que equivalen en términos relativos a diferencias del 21,6% y del 1,6%.

Estos datos deberían ser considerados a efectos de evaluar el impacto del destope de las bases máximas de cotización, de forma que las diferencias entre esperanzas de vida no sean consideradas sólo entre generaciones sino también entre distintos niveles socioeconómicos.

La diferencia entre hombres y mujeres, se ve afectada por la concentración de pensiones de viudedad en estas últimas, lo que baja mucho la cuantía media y afecta al resultado, si bien, en el caso de la MCVL, si limitamos la observación a jubilación, la muestra resulta insuficiente.

Por otra parte, esta aproximación, a través de la MCVL es parcial, dado que estamos comparando esperanza de vida entre niveles de renta derivados exclusivamente de la pensión reconocida (dentro de los límites entre pensiones mínimas y máximas), lo que con frecuencia es solo una parte de las fuentes de renta o patrimonio que determinan las diferencias en cuanto a esperanza de vida. Vale por tanto esta aproximación parcial, para comprobar que la tendencia coincide, una vez más, con la de otros estudios en España y, especialmente, en países de nuestro entorno cultural, geográfico, político y socio-económico.

En conclusión, todos los indicadores señalan que la esperanza de vida, es decir, a efectos de pensión, los años durante los que estas se van a percibir, tienen medias distintas en relación con el nivel de renta de los perceptores, lo que no puede ser ignorado a la hora de determinar la contributividad del sistema, medida en relación con el esfuerzo de cotización y las prestaciones totales a percibir.

Es esta una importante observación a tener en cuenta cuando se aborda un destope total o parcial de las bases máximas de cotización, su relación con la determinación de la pensión máxima en cada caso y, finalmente, su impacto en la pensión final resultante.

## **5. Reparto de costes y beneficios del incremento de bases máximas de cotización: trabajador/a, empresas y Estado.**

El coste derivado del incremento de las bases máximas de cotización por contingencias comunes se reparte entre el trabajador, la empresa y el Estado.

El trabajador o trabajadora asume la aportación del 4,7% de la parte de salario que ahora cotiza como efecto del incremento de la base máxima de cotización, si bien una parte de dicha cotización es utilizada en el Impuesto de la Renta de Personas Físicas (IRPF) como reducción en la base imponible del impuesto; de modo que, en términos medios, el coste efectivo para el trabajador queda reducido entre el 37 y el 45%.

Del mismo modo, hemos de señalar que las personas que cotizan también se ven compensadas como consecuencia del incremento de las cuantías de prestaciones que se debe derivar de aumentar la base de cotización y, con ello, la base reguladora de las prestaciones.

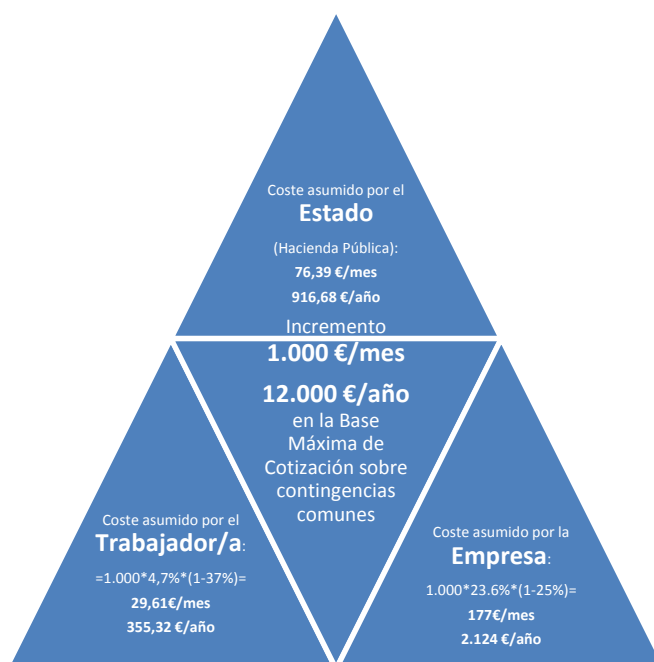
Las cotizaciones sociales forman parte de las rentas del trabajo, por lo que cuando las empresas realizan el ingreso de las cotizaciones sociales a la Seguridad Social, lo hacen en nombre de sus trabajadores, y, en estos términos, pueden considerarse salario propiamente dicho. La cotización por contingencias comunes a cargo del empleador está situada en el 23,6% de la cuantía de salario que ahora cotiza por efecto de la elevación de la base máxima, si bien esta misma cuantía es utilizada posteriormente como gasto deducible que minora la base

imponible del Impuesto de Sociedades; de modo que, en términos medios, el coste efectivo para la empresa queda reducido en un 25 %<sup>4</sup>, en el caso del tipo general del impuesto.

Si bien es cierto que la elevación de la base máxima de cotización, en la práctica contable, puede suponer un incremento de costes laborales que antes se contabilizaban como beneficio empresarial, hemos de señalar que el mismo está asociado a la captación y retención del talento y la elevada productividad que este tipo de trabajadores aporta a estas empresas.

Por último, también hemos de señalar la participación que el conjunto de la sociedad asume a través del Estado en la financiación del coste de esta medida. En concreto, mediante la minoración de ingresos fiscales a cargo de los trabajadores afectados y de sus empresas a través de las deducciones ya señaladas en el IRPF y el Impuesto de Sociedades.

Del mismo modo, la sociedad se ve también beneficiada de esta medida como consecuencia de que la base máxima de cotización permite un saldo neto de ingresos a favor del sistema (principalmente como consecuencia de la relación entre base máxima [45.014,4 €/año] /pensión máxima [36.031,80 €/año]), que la Seguridad Social utiliza a su vez para financiar los instrumentos internos de solidaridad de los que se benefician los trabajadores con peores carreras de cotización (integración de lagunas, beneficios de cotización para colectivos más precarios, periodos reconocidos como cotizados por cuidado de hijos, etc).



- <sup>4</sup> 30 % las entidades de crédito, así como las entidades que se dediquen a la exploración, investigación y explotación de yacimientos y almacenamientos subterráneos de hidrocarburos. 20 % las sociedades cooperativas fiscalmente protegidas, excepto por lo que se refiere a los resultados extra cooperativos, que tributan al tipo general. 10 % las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. 1 %. SICAVs, fondos de inversión de carácter financiero, sociedades y fondos de inversión inmobiliaria en inmuebles urbanos para arrendamiento, con al menos 100 accionistas; 0 %. los fondos de pensiones

## 6. Conclusiones.

1. Existe un amplio margen de actuación en relación a la Base Máxima de cotización. De hecho, la base máxima de cotización en España es de las más bajas de la UE-15, y en las últimas décadas el crecimiento que ha registrado en España es inferior al que ha tenido la base mínima ligada al SMI. No hay que perder de vista que la base máxima supone un tope regresivo, pues -más allá de la contributividad- permite que, con salarios por encima de la misma, se consiga la pensión máxima con un esfuerzo fiscal cada vez menor.
2. El objetivo que se persigue actuando sobre la base máxima es triple:
  - 1º) En el corto plazo: incrementar de manera significativa los ingresos netos del sistema de Seguridad Social (reequilibrio financiero + revalorización).

Además, reducir la regresividad actual de las cotizaciones a la Seguridad Social.
  - 2º) En el medio-largo plazo: mejorar las cuantías de las pensiones de los trabajadores/as que vean ahora aumentada la base máxima (refuerzo del principio de contributividad).
  - 3º) En el largo plazo: mantener un diferencial de ingresos netos a favor del sistema que contribuya a financiar los instrumentos internos de solidaridad, así como contribuir a garantizar un flujo de financiación adicional estable, sostenido y suficiente (refuerzo del principio de solidaridad + sostenibilidad).
3. La Reforma de Pensiones de 2011, pactada por las organizaciones sindicales, empresariales y el gobierno que dio origen a la Ley 27/2011, ya incluía la adopción de medidas orientadas a la elevación progresiva de la base máxima de cotización. Las todavía tímidas actuaciones que se han adoptado en este sentido hasta la fecha han conseguido una importante mejora de ingresos del sistema.
4. En la actualidad (MCVL 2015) hay 1,46 millones de trabajadores que perciben salarios superiores a la base máxima de cotización por un importe total de 30.479 millones de euros, por los que no cotizan. Si cotizara toda la base actualmente exenta se obtendrían 8.626 millones al año.
5. El perfil de trabajador que se encuentra en base máxima (hombre de mediana edad con puesto directivo en una gran empresa que desempeña labores de alto valor añadido) y el de las empresas para las que trabajan (principalmente medianas y grandes empresas del sector servicios) forman parte del segmento de empleo más estable y productivo de nuestra economía.
6. Aunque a la hora de establecer un calendario concreto de incremento de la base máxima caben innumerables posibilidades diferentes, el efecto que tendría un hipotético destope completo alcanzaría los 8.626 millones de euros anuales.

7. La concreción material de las medidas incluidas en la reforma de pensiones de 2011 se ha limitado a una elevación de la base máxima del 5% tanto en 2013 como en 2014, y un incremento del 3% en 2017. Estos incrementos, no obstante, no se han visto acompañados de un aumento de la pensión máxima que, aun manteniendo el diferencial solidario a favor de los ingresos del sistema, viniese también a garantizar la relación de contributividad que siempre ha de garantizar el sistema de seguridad social.
8. El efecto del aumento de las bases máximas de cotización producido en 2013 y 2014 ya ha propiciado una mejora de ingresos acumulada equivalente a 5.300 millones de euros.
9. El aumento de las bases máximas de cotización no ha supuesto una pérdida de empleo en los trabajadores afectados. Ello se debe, principalmente, al perfil de trabajador que se encuentra en base máxima y el de las empresas para las que trabajan (principalmente medianas y grandes empresas del sector servicios), que forman parte del segmento de empleo más estable y productivo de nuestra economía.
10. A la hora de establecer la relación de progresividad que debe regir la relación entre base máxima y pensión máxima, además de la estricta relación matemática entre ambas referencias, debemos también tener en cuenta otros factores que influyen sobre la contributividad de la prestación. Entre ellas, destaca la mayor esperanza de vida de quienes perciben una pensión más alta y, en muchos casos, disfrutan además de unas rentas y patrimonio superiores, lo que les permite percibir durante más tiempo la pensión reconocida.
11. El esfuerzo para la financiar el coste asociado a un incremento de la base máxima de cotización, se reparte entre trabajador, empresas y el conjunto de la sociedad a través del Estado.

Por su parte, los beneficios de esta medida, se concentran en las personas que verán incrementada su pensión futura, la Seguridad Social que refuerza su financiación y puede mantener e incrementar sus elementos de solidaridad inter e intra-generacionales y, finalmente, el Estado, que ve disminuir el déficit público, al reducirlo la Seguridad Social y, con ello, gana margen para desarrollar otras políticas que resultan necesarias.