



---

# **Universidad de Valladolid**

Facultad de Ciencias Económicas  
y Empresariales

**Trabajo de Fin de Grado**

Grado en Economía

## **La viabilidad del sistema de pensiones en España**

Presentado por:

***Lucía Llorente Hernando***

Tutelado por:

***Baudelio Urueña Gutiérrez***

Valladolid, 13 de julio de 2023

## **RESUMEN**

El sistema de pensiones español presenta importantes problemas de sostenibilidad. Los factores principales que ponen en entredicho su viabilidad son la evolución del factor demográfico, caracterizado por un incremento de la esperanza de vida y una disminución de la natalidad; y la evolución del mercado de trabajo, caracterizado por disponer de elevadas tasas de paro.

Por este motivo, es necesario realizar cambios en los factores coyunturales, como la revalorización de las pensiones de acuerdo a la inflación. Asimismo, se podrían adoptar una serie de alternativas, implantadas en otros países, como es el caso de Suecia, que aseguran la sostenibilidad del sistema de pensiones en el futuro.

Palabras clave: Pensiones, Reformas y Sostenibilidad

Clasificación JEL: G23, H55, J26

## **ABSTRACT**

The Spanish pension system presents some important sustainability problems. The main factors that affect their viability are the demographic evolution factor, with a remarkably increase in life expectancy and a decrease in the natality; and the evolution in labour market that is experiencing high unemployment rates nowadays.

For this reason, it is necessary to make changes in contextual factors, as the revaluation of pensions according to inflation. In addition, we may adopt several alternatives, implemented in other countries, such as Sweden, which ensure the sustainability of the pensions system in the future.

Key words: Pensions, Reforms, Sustainability

JEL codes: G23, H55, J26

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	5
1.1. Justificación del tema.....	5
1.2. Objetivos .....	6
1.3. Estructura.....	6
1.4. Metodología .....	7
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA....	8
3. FACTORES ESTRUCTURALES DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL .....	14
3.1. Principios del sistema de pensiones de España .....	14
3.2. Tipos de pensiones y de sistemas de pensiones en España.....	15
3.3. Factores que determinan la inviabilidad del actual sistema de pensiones español .....	18
3.3.1 Factor demográfico .....	18
3.3.2 Factor del mercado de trabajo .....	23
3.3.3 Factor institucional .....	25
4. FACTORES COYUNTURALES DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA.....	27
4.1. La diferencia entre las nuevas pensiones y los nuevos salarios .....	28
4.2 La revalorización de las pensiones de acuerdo a la inflación .....	29
4.3 Tasa de reemplazo y efecto sustitución .....	31
4.4 Fondo de Reserva de la Seguridad Social.....	32
5. REFORMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES Y ALTERNATIVAS .....	34
5.1. Establecer un sistema de cuentas nocionales .....	34
5.2. Aumentar la edad de jubilación .....	35
5.3. Combinar el sistema público con uno privado.....	37
5.4. Separar las fuentes de financiación de las pensiones .....	38
5.5. Mecanismo de Equidad Intergeneracional .....	40
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	42
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	44
7.1. Libros, artículos y revistas científicas.....	44
7.2. Webs consultadas.....	44

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1. Esperanza de vida al nacer en España 1999-2069 .....	19
Gráfico 3.2. Nacimientos, Defunciones y Crecimiento Vegetativo de la Población 2000-2069.....	20
Gráfico 3.3. Inmigración, Emigración y Crecimiento Migratorio de la Población 2000-2069.....	21
Gráfico 3.4. Pirámide de población de España en 2022.....	22
Gráfico 3.5. Proyección pirámide de población de España en 2052 .....	22
Gráfico 3.6. Tasa de empleo, actividad y paro en España 2006-2022 ...	24
Gráfico 3.7. Asalariados por tipo de contrato en España 2014-2021 .....	25
Gráfico 4.1. Evolución de la pensión media y del salario medio bruto en España .....	28
Gráfico 4.2. Variación del IPC anual y de la revalorización de las pensiones en España .....	30
Gráfico 4.3. Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social ... en España 2000-2019	34

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1. Edad de jubilación de acuerdo con el periodo cotizado. ....	36
--	----

## **1. INTRODUCCIÓN**

En la introducción del presente Trabajo de Fin de Grado (TFG), en primer lugar, se va a exponer la justificación en la elección del tema, los objetivos que se persiguen con el mismo, la estructura que va a tener el trabajo y la metodología que se empleó para la elaboración del mismo.

### **1.1. Justificación del tema**

La sostenibilidad del sistema de pensiones español es un tema que aparece, habitualmente, en los medios de comunicación (televisión, radio y revista, entre otros). Esto se debe a que es una cuestión que afecta a todos los ciudadanos.

En España, el sistema de pensiones es un sistema de reparto, de manera que las cotizaciones sociales de los trabajadores en activo, se dedicarán a respaldar las prestaciones de los jubilados. De este modo, para que el sistema esté equilibrado, las cotizaciones de los empleados deben ser iguales a las prestaciones.

Sin embargo, hay tres factores (el demográfico, el mercado de trabajo y el institucional) que ponen en duda la viabilidad y capacidad de las prestaciones. Estos factores serán explicados más adelante, con el apoyo de gráficos.

Con el propósito de corregir los desequilibrios que originan los factores estructurales, se realizarán una serie de modificaciones, como la revalorización de las pensiones de acuerdo a la inflación, que se realizará teniendo en cuenta la inflación del ejercicio anterior, aunque, si esta es negativa, no soportará modificaciones. Esta medida se implantó en 2018, ya que, anteriormente, se actualizaba de acuerdo al Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP).

Otro ejemplo es el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, el cual, surge como una herramienta para garantizar las pensiones contributivas que asigna el mecanismo de la Seguridad Social. Actualmente, el Fondo de Reserva se emplea para hacer frente al déficit que presenta la Seguridad Social, ya que, desde 2011 se aprecia una reducción del mismo.

Asimismo, algunos países europeos han introducido diferentes alternativas para mantener el sistema de pensiones, como, por ejemplo,

establecer un sistema de cuentas nocionales, a través del cual, se añadiría un sistema de capitalización al sistema de reparto adoptado en España.

## **1.2. Objetivos**

Una vez expuesta la justificación del tema elegido, los principales objetivos que persigue la elaboración del presente trabajo son los siguientes:

El principal objetivo consiste en analizar los diferentes factores y alternativas, como establecer un sistema de cuentas nocionales o aumentar la edad de jubilación, que permiten asegurar la sostenibilidad futura del sistema de pensiones en España.

Entre los objetivos de carácter secundario que se persiguen son los siguientes:

1. En primer lugar, analizar la evolución del sistema de pensiones español desde 1883 con la Comisión de Reformas Sociales hasta nuestros días. Asimismo, se exponen las diferentes leyes que se han ido aprobando hasta llegar al sistema de pensiones actual.
2. Por otro lado, se exponen los principios del sistema de pensiones, los tipos de pensiones y de sistemas de pensiones en España y los factores estructurales que determinan la viabilidad y capacidad de las prestaciones. Asimismo, se analizará las modificaciones de los factores coyunturales, como la diferencia entre las nuevas pensiones y los nuevos salarios o la revalorización de las pensiones de acuerdo a la inflación.

## **1.3. Estructura**

Después de justificar la importancia de la materia a estudiar en este TFG y, habiendo definido los objetivos, la estructura del trabajo es la siguiente:

En el segundo capítulo, denominado "*Evolución histórica del sistema de pensiones en España*", se describirá la transformación del sistema de pensiones, desde su origen en la Comisión de Reformas Sociales (1883) hasta la firma del

Pacto de Toledo en 1995, incluyendo las diferentes leyes aprobadas tras este pacto, cuyo propósito es corregir los desequilibrios del sistema.

En el tercer epígrafe, titulado “*Factores estructurales del sistema de pensiones español*”, se analizará, en primer lugar, los principios del sistema de pensiones en España. Posteriormente, se estudiará los tipos de pensiones y de sistemas de pensiones en España. Finalmente, se determinarán los factores (factor demográfico, factor del mercado de trabajo y factor institucional) que determinan la inviabilidad del actual sistema.

En el cuarto apartado, denominado “*Factores coyunturales del sistema de pensiones en España*” se expondrá la diferencia entre las nuevas pensiones y los nuevos salarios, la revalorización de las pensiones de acuerdo a la inflación, la tasa de reemplazo y el efecto sustitución, y el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

En el quinto capítulo, titulado “*Reformas del sistema de pensiones y alternativas*”, se analizará el principal tema de este TFG, exponiéndose las diferentes alternativas para garantizar las prestaciones en el futuro, entre ellas, establecer un sistema de cuentas nocionales, aumentar la edad de jubilación, combinar el sistema público con uno privado y separar las fuentes de financiación de las pensiones. Asimismo, se estudiará el Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

Por último, en el sexto epígrafe, se incorporarán las conclusiones obtenidas en el trabajo realizado.

#### **1.4. Metodología**

Para la elaboración del presente trabajo, se ha realizado un análisis del sistema público de pensiones en España, a través de un análisis bibliográfico detallado, consultando la literatura económica sobre las pensiones. Así mismo, se ha recurrido a informes, estudios y notas de prensa, de autores como Dómenech o Conde-Ruiz, entre otros, y de organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) o el Instituto Nacional de Estadística (INE), entre otros.

Además, se ha consultado diversos periódicos digitales y económicos, como El País, El Mundo o El Economista.

Por otro lado, se han utilizado datos estadísticos para realizar tablas y gráficos estadísticos. Los datos utilizados se han obtenido de las siguientes fuentes estadísticas: Instituto Nacional de Estadística (INE), Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social y la página web de la Seguridad Social.

Finalmente, se han consultado diferentes documentos legislativos que alteran el sistema de pensiones de España.

## **2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA**

El origen de las políticas de protección se localiza en la Comisión de Reformas Sociales de 1883, creada durante el gobierno de José Posada Herrera, por el ministro de la Gobernación, Segismundo Moret, que firmaba un Real Decreto: *“Estableciendo una Comisión con objeto de estudiar todas las cuestiones que directamente interesan a la mejora o bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas como industriales, y que afectan a las relaciones entre el capital y el trabajo”*.

En 1890 se instauró el primer seguro social, conocido como La Ley de Accidentes de Trabajo<sup>1</sup>, cuyo fin era reducir las consecuencias económicas que los accidentes de trabajo abarcaban, tanto para los trabajadores como para los familiares, en caso de incapacidad o muerte. Asimismo, instauró unas líneas de actuación, como la elaboración de una Junta técnica.

En 1908, surgió el Instituto Nacional de Previsión, el cual, presentaba diferentes propósitos: en primer lugar, transmitir la previsión popular; en segundo lugar, dirigir la cooperativa de partícipes que de forma voluntaria se instauren bajo este patronato; y, en tercer lugar, impulsar y fomentar esta práctica de pensiones de retiro.

---

<sup>1</sup> Más información acerca del Retiro Obrero, disponible en <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/031/A00363-00364.pdf>



Más adelante, los instrumentos de protección concluyen en un conjunto de seguros sociales, entre los que destacan:

1. El Retiro Obrero (1919), dirigido a asalariados entre 16 y 65 años, cuyo fin es proteger la vejez, por considerarlo como una incapacidad por motivos de vida.
2. El Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), cuyas metas son: respaldar a la asegurada la ayuda en el embarazo, parto y cuando lo necesite; proporcionar los medios necesarios a la familia; e incentivar la elaboración de Obras de Protección a la Maternidad.
3. El Seguro de Paro Forzoso (1931)<sup>2</sup>, considerado como el primer seguro de desempleo en España. Toma como referencia el modelo de Gante. Consiste en elaborar una Caja de subvenciones (Caja Nacional contra el Paro Forzoso), la institución encargada de administrar las subvenciones públicas a los sindicatos y mutuas que brindasen el seguro de paro a sus miembros. La subvención no podía superar el 50% de lo que percibían los parados.
4. El Seguro de Enfermedad (1942), cuyos propósitos son proporcionar asistencia sanitaria en caso de enfermedad, maternidad y la indemnización económica por la carencia de remuneración debido a los riesgos.
5. El Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (1947)<sup>3</sup>, considerado el sistema de protección de los trabajadores, anterior a la aparición de la Seguridad Social moderna.

La seguridad otorgada por estos seguros resultará incompleta, lo que provocará la presentación de otros sistemas de protección vinculados a través de las Mutualidades laborales, ordenadas por sectores laborales y cuya asistencia tenía como propósito concluir la protección preexistente. Como consecuencia de la heterogeneidad de Mutualidades, el mecanismo de protección dio lugar a discriminaciones entre la población laboral, originó desequilibrios financieros e hizo que resultara complicado llevar a cabo un mandato racional y eficaz.

---

<sup>2</sup> Disponible en <https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/05/27/pdfs/GMD-1931-147.pdf>

<sup>3</sup> Más información acerca del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6e420a6b-492d-48dc-b4a5-689e148724ed/113237.pdf?MOD=AJPERES>

Posteriormente, en 1963 surgió la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social (BOE 30 de diciembre de 1963), donde *“Las principales directrices son la tendencia a la unidad, la participación de los interesados en el gobierno de los órganos gestores, la supresión del posible ánimo de lucro de estos últimos, la conjunta consideración de las situaciones o contingencias protegidas, la transformación del régimen financiero, la acentuación de la participación del Estado en el sostenimiento del sistema y la preocupación preferente sobre los servicios de recuperación y rehabilitación”*.

Pese a la descripción de principios, algunos de los cuales se incorporaron en la Ley General de la Seguridad Social de 1966<sup>4</sup>, en realidad, aún perduraban sistemas de cotización históricos, separados de las remuneraciones reales de trabajadores, carente de revalorizaciones periódicas y la evolución hacia la unificación no se reflejó al persistir numerosos organismos.

Con el propósito de reparar las dificultades financieras, se realizó la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora de 1972<sup>5</sup>, a pesar de que los reforzó al intensificar la acción protectora, sin instaurar la técnica adecuada que le proporcionara cobertura financiera. En consecuencia, hasta el establecimiento de la democracia en España y el reconocimiento de la Constitución, no se originarán un conjunto de modificaciones, en diferentes ámbitos, que estructuran el sistema de la Seguridad Social.

Realmente, el artículo 41 de la Constitución española plantea que los poderes públicos conservarán un sistema público de seguridad social, para todos los individuos que asegure la cooperación y ayudas sociales conveniente ante circunstancias de estrechez, en particular, en situación de desempleo.

La primera corrección se realiza con la presentación del Real Decreto Ley 36/1978, del 16 de noviembre, que sujeto a lo dispuesto en los Pactos de la Moncloa, estableció un método de colaboración institucional de los intermediarios sociales, fomentando la transparencia y modernización de la

---

<sup>4</sup> Más información acerca de la Ley General de la Seguridad Social, disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/1966/04/22/pdfs/A04778-04807.pdf>

<sup>5</sup> Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/1972/06/22/pdfs/A11174-11177.pdf>

Seguridad Social, junto con la implementación de un procedimiento reciente de gestión ejecutado por diferentes Organismos:

1. Instituto Nacional de la Seguridad Social, encargado de la administración y dirección de las asistencias económicas del régimen de la Seguridad Social.
2. Instituto Nacional de Salud, para las ayudas en sanidad. Fue reemplazada por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria<sup>6</sup>, un organismo administrador de la Seguridad Social ocupado de la gestión de la provisión del respaldo sanitario público.
3. Instituto Nacional de Servicios Sociales, responsable de la ordenación de las organizaciones sociales. Con posterioridad, dicha institución pasará a calificarse como Instituto de Mayores y Servicios Sociales.
4. Instituto Social de la Marina, se ocupa de la dirección, administración y verificación del derecho del aprovisionamiento del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
5. La Tesorería General de la Seguridad Social, como caja única del sistema, trabajando a través de la idea de solidaridad financiera.

Durante el periodo de los ochenta, se desempeñaron un conjunto de acciones enfocadas a impulsar y reforzar la acción de defensa al expandir las aportaciones de los colectivos no ocultados y entregar un equilibrio superior al Sistema de la Seguridad Social. De estas medidas, podemos destacar el procedimiento de adecuación de los principios de cotización con los salarios reales, la revalorización de las pensiones dependiendo de la evolución del índice de precios al consumo, la prolongación de los plazos pertinentes para obtener los subsidios y para el cálculo de las pensiones, la agilización del sistema de la Seguridad Social, el comienzo de la división de las labores de financiación, de modo que, las concesiones de índole contributivo se financiaran mediante cotizaciones sociales, a diferencia de prestaciones de carácter no contributivo,

---

<sup>6</sup> Más información acerca del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, disponible en: [https://guiasjuridicas.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjAwMTtbLUouLM\\_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAo\\_pXuDUAAAA=WKE#:~:text=%E2%80%A2-.EI%20INGESA%20es%20una%20entidad%20gestora%20de%20la%20Seguridad%20Social,d e%20la%20asistencia%20sanitaria%20p%C3%BAblica.&text=Se%20trata%20del%20%C3%B 3rgano%20gestor,%2C%20econ%C3%B3mico%2C%20presupuestario%20y%20patrimonial.](https://guiasjuridicas.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjAwMTtbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAo_pXuDUAAAA=WKE#:~:text=%E2%80%A2-.EI%20INGESA%20es%20una%20entidad%20gestora%20de%20la%20Seguridad%20Social,d e%20la%20asistencia%20sanitaria%20p%C3%BAblica.&text=Se%20trata%20del%20%C3%B 3rgano%20gestor,%2C%20econ%C3%B3mico%2C%20presupuestario%20y%20patrimonial.)

que alcanzan la variedad financiera en la expansión total. Esta técnica va a proporcionar la progresiva integración de la atención sanitaria.

Durante los años noventa, se producen un conjunto de cambios sociales que inciden sobre aspectos muy diversos y que han tenido repercusión dentro del mecanismo de la Seguridad Social: modificaciones en el mercado laboral, introducción de la mujer a la actividad profesional, etc.

El Pacto de Toledo se firmó en 1995, con el respaldo de todo el poder político y social, que tiene como resultado considerables modificaciones y la elaboración de un formulario de ruta para garantizar el equilibrio financiero y los beneficios futuros de la Seguridad Social.

Con posterioridad al Pacto original, se establece una Comisión Permanente de Seguimiento que, con igual esencia que encaminó el proyecto inicial, ha buscado un acuerdo exhaustivo en las siguientes transformaciones de las pensiones. Este Pacto, pese a todo, se ha anulado con las últimas correcciones efectuadas en 2011 y 2013.

Los acuerdos más significativos, introducidos con la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, con respecto al planteamiento futuro del sistema de pensiones, son:

1. Separación de fuentes: Se aprobó que las prestaciones contributivas se tenían que financiar únicamente con cotizaciones sociales, y las pensiones no contributivas con tributos generales. En su momento, se consideró una solución adecuada debido a que autorizaba destinar a pensiones, contribuciones que en aquel momento se empleaban para costear la sanidad. No obstante, en el medio plazo, el planteamiento de financiar las pensiones mediante cotizaciones está en declive, debido a diversos problemas estructurales, como la evolución demográfica.
2. Proporcionalidad: Se deberá ofrecer un porcentaje entre lo que cada empleado contribuye (cotización) y lo que obtiene (pensión).
3. Indiciación: Los subsidios se deberán ajustar según el incremento del índice de precios al consumo (IPC), para conservar su poder adquisitivo.
4. Reducción de las cotizaciones en el tiempo que sea posible para estimular la ocupación.

5. Establecer un Fondo de Reserva que disminuya las fluctuaciones cíclicas. El fondo reunirá los superávits de etapas expansivas y cubrirá los déficits de etapas recesivas.

La categoría 1 y 2 producen que el sistema público se parezca a un sistema privado. Las ayudas (pensiones) se remuneran mediante las primas (cotizaciones) y lo que se percibe es proporcional a lo reembolsado. Por otro lado, el rango 4 conlleva que no se deben incrementar las cotizaciones sociales. Las prestaciones deben pagarse con contribuciones idénticas o inferiores a las existentes en 1995.

Conforme el Pacto de Toledo, entre 1997 y 2007 se emprendieron numerosas actuaciones. Las más relevantes fueron: Incrementar de 8 a 15 el número de años para la valoración de la base reguladora (1997), autorizar la revalorización de las pensiones de acuerdo con el IPC (1997) y la consolidación de los incentivos a la prolongación de la vida profesional (2002 y 2007).

En el año 2001, con el respaldo de los sindicatos y la patronal, el Gobierno potenció una ley que estimulaba la jubilación más allá de los 65 años y posibilitaba la jubilación anticipada desde los 61.

Asimismo, en 2003, se adoptó la Ley de Fondo de Reserva<sup>7</sup>. Los superávits del sistema se conservarán en este fondo y se determina que solo se podrá extraer un límite anual del 3% de lo acumulado, con la condición de que exista un déficit estructural en el sistema de pensiones. Esta referencia a la categoría estructural del déficit, propone que la idea era aprovechar el fondo para financiar la expansión del gasto a causa del envejecimiento.

De entre las modificaciones originadas a consecuencia del Pacto de Toledo, una de las que ofrece una mayor envergadura, en relación al futuro de los empleados existentes, es la legislación en relación a la demora progresiva de la edad de jubilación, que fue la adoptada en 2011, mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que concluirá en 2027 *“Haber cumplido 67 años de edad, o 65*

---

<sup>7</sup> Más información acerca de la Ley de Fondo de Reserva, disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-18089-consolidado.pdf>

*años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias".* Por otro lado, la nueva normativa implica un incremento del periodo de cotización que se necesita para recibir la pensión máxima (de 35 a 37 años) y en el número de años sobre los que se valora la pensión, que irá de 15 a 25, donde quedará definido en 2022.

En 2013, se autorizó el índice de revalorización de las pensiones (IRP), que implicó la separación de las prestaciones con el IPC, pese a que este parámetro se ha pospuesto, los años 2018 y 2019, para regresar al IPC, y se incorporó un factor de sostenibilidad que entraría en vigor en 2019. Pero este factor se derogó en el año 2021.

### **3. FACTORES ESTRUCTURALES DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL**

#### **3.1. Principios del sistema de pensiones de España**

El sistema de pensiones públicas se apoya, tal y como se informa en la página web del BBVA, en cinco reglas elementales que lo explican y sostienen:

1. Principio de reparto: Este principio determina que las cotizaciones sociales de los empleados que se encuentran en activo, se dedicarán a respaldar las prestaciones de los jubilados. Estas retribuciones por cotización, en consecuencia, se transforman de inmediato en la cuota que perciben los pensionistas.
2. Principio de proporcionalidad contributiva: La proporcionalidad contributiva conlleva que la cuantía de las pensiones públicas se asocie inmediatamente con las contribuciones de los asalariados, durante su etapa de cotización a la Seguridad Social. Por este motivo, cuanto mayor sea la aportación de cada trabajador, el pensionista podrá obtener más capital. Por esta razón, es fundamental contrastar el salario de cada individuo en el sistema.
3. Principio de universalidad: El principio de universalidad establece que cada empleado perciba lo que proporcionó al modelo, durante su vida laboral. Para ello, el sistema se divide en dos: por un lado, las pensiones contributivas, que

hace referencia a las contribuciones que realizan los trabajadores en sus años activos; y, por otro lado, las pensiones no contributivas, que solo abarca las necesidades básicas de cada empleado. Estas están enfocadas a los individuos que no contribuyeron al sistema de pensiones en España, aunque poseen el derecho de conseguir su pensión.

4. Principio de gestión pública: El sistema de pensiones español está dirigido por organismos públicos. Esto quiere decir que el gobierno, es el encargado de vigilar los bienes para la administración. En este aspecto, se designan diversas responsabilidades en sectores decisivos para que todo avance a favor de los propósitos establecidos. En el caso de encontrar algún déficit en las aportaciones, el Estado es el encargado de subvencionar el capital que se necesita, para que los retirados obtengan lo pertinente a su pensión.
5. Principio de suficiencia de prestaciones: Este principio vigila para que las prestaciones sean idóneas para que los jubilados cobren las obligaciones básicas. Por ello, la Seguridad Social debe plantear planes de ocupación<sup>8</sup> que acepten mantener los fondos que cada jubilado precisa. Adicionalmente, presenta planes de seguridad para los empleados que abandonan su puesto de trabajo, gracias a diversas ayudas y apoyos económicos. De esta manera, se asegura que cada empleado perciba una subvención sin tener en cuenta la situación en la que se halle.

### **3.2. Tipos de pensiones y de sistemas de pensiones en España**

El sistema público español dispone, de acuerdo a lo señalado en la página web del BBVA, de dos tipos de pensiones: las pensiones contributivas y las pensiones no contributivas.

1. Pensiones contributivas: Se trata de ayudas de carácter económico con permanencia ilimitada, que reciben los empleados, por parte de la Seguridad

---

<sup>8</sup> Los planes de ocupación son proyectos de contratación laboral de individuos que se encuentran sin empleo, para llevar a cabo labores de interés público, colaborando con la mejora del nivel de vida. Más información sobre los planes de ocupación disponible en: <https://terrassaocupacio.cat/es/planes-de-ocupacion/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20los%20Planes%20de,vida%20de%20toda%20la%20ciudad.>

Social, reemplazando las mensualidades que percibían hasta su retiro, a condición de que se cumplan unos requisitos.

Existen diferentes tipos de pensiones contributivas, donde las más destacadas son la pensión de jubilación, cuyo fin es completar la carencia de salario cuando un empleado finaliza su vida profesional; la pensión de incapacidad, que tiene como propósito cubrir la falta de mensualidades que padece un individuo cuando sufre una incapacidad; la pensión de viudedad, cuya intención es proteger el daño que conlleva, desde la perspectiva económica, el fallecimiento de su cónyuge; y la pensión de orfandad, que tiene por objetivo impedir la desprotección de un individuo, a nivel económico, al morir uno o los dos progenitores.

Respecto al cálculo de las pensiones contributivas, debemos saber que la cuantía de las prestaciones contributivas que se percibe no depende únicamente del periodo de contribución a la Seguridad Social, sino de la cuantía que se haya proporcionado a esta institución. Para efectuar el cálculo de esas contribuciones, al mismo tiempo, se tiene en consideración la base reguladora sobre la que se ejecuta un porcentaje de cotización, con el que se identifica el volumen mensual que ofrece cada empleado.

2. Pensiones no contributivas: Es una ayuda de carácter económico que disfrutaban aquellos individuos jubilados o en posición de invalidez, en España, que no han aportado nunca a la Seguridad Social o no han logrado el periodo mínimo exigido para recibir una pensión contributiva. El propósito de las pensiones no contributivas es asegurar una renta mínima a estos sujetos, además de brindarles atención médica y farmacéutica gratuita.

En la estructura de la Seguridad Social nos podemos encontrar con dos clases de pensiones no contributivas. Por un lado, la pensión no contributiva por jubilación, aquella que pueden demandar individuos mayores de 65 años, que nunca hayan aportado a la Seguridad Social, o no han alcanzado el mínimo de años que se necesita. Por otro lado, la pensión contributiva por invalidez, orientada a ciudadanos, entre 18 y 65 años, afectados por una minusvalía igual o superior al 65%.



A parte de los tipos de pensiones, en esta sección se exponen los diferentes sistemas de pensiones que nos podemos encontrar. Los principales son los siguientes: Sistema de reparto, sistema de capitalización y sistema mixto.

1. Sistema de reparto: En este procedimiento, las aportaciones de los empleados en activo están orientadas a cubrir las prestaciones existentes en la actualidad. Este sistema se conoce también como “solidaridad intergeneracional”, debido a que las generaciones que contribuyen cubren las prestaciones de las generaciones retiradas, y al mismo tiempo, los primeros estarán respaldados por generaciones posteriores.

Por esa razón, las aportaciones recopiladas de los asalariados no se almacenan en un fondo privado para hacer frente a pagos posteriores, sino que se destinan a respaldar las pensiones actuales. Aun así, establecen derechos futuros para los empleados que aportan, a través de contribuciones que permitirán disponer de una pensión en el futuro que estará cubierta por las contribuciones de los trabajadores en activo de ese momento.

Dentro de este sistema podemos encontrar otro tipo, denominado sistema de cuentas nocionales<sup>9</sup>, que se apoya en las contribuciones que realizan los empleados durante su vida laboral a una cuenta individual. Su prestación de jubilación se calcula conforme a contribuido a lo largo de su vida en virtud de una normativa actuarial, de ahí que se relacionen cotizaciones y prestaciones.

2. Sistemas de capitalización: En este método, cada sujeto cotiza para sí mismo, de manera que las prestaciones mantienen una vinculación directa con las contribuciones efectuadas, junto con la tendencia financiera. En este aspecto, no se plantea la característica de solidaridad intergeneracional que se presentaba en el sistema anterior.

En la estructura de capitalización dispone de un fondo en el que se almacenan las dotaciones de cada contribuidor de categoría individual para que originen concesiones futuras.

En el ámbito del mecanismo de capitalización, nos encontramos con el sistema de autoenrollment, cuyas características son similares a las del

---

<sup>9</sup> Disponible en <https://institutosantaluca.es/wp-content/uploads/2020/10/estudio-sobre-el-modelo-de-cuentas-nocionales-en-espana.pdf>

sistema de capitalización. En esta modalidad, la inscripción de un empleado que da comienzo a su vida activa es obligatoria para la empresa, aunque puede retirarse voluntariamente más adelante. Consecuentemente, tanto empresas, empleados y Estado pueden aportar a su jubilación. Esta estructura está establecida en países anglosajones, como Reino Unido.

### **3.3. Factores que determinan la inviabilidad del actual sistema de pensiones español**

El sistema público de pensiones puede ser viable, aunque sus aportaciones pueden ser inadecuadas. La viabilidad y capacidad de las prestaciones posteriores se apoya en tres factores fundamentales: el demográfico, el mercado de trabajo y el institucional.

#### **3.3.1 Factor demográfico**

En España, el sistema de pensiones se apoya en un acuerdo entre generaciones. Los individuos ocupados originan contribuciones que, controladas por la Seguridad Social, se emplean para satisfacer las pensiones de los individuos que anteriormente obtuvieron, mediante sus cotizaciones, el derecho a disponer de una pensión de jubilación. La durabilidad de este mecanismo se basa en la diferencia, entre el número de contribuciones que se ingresan y el de las prestaciones que se abonan cada año. Al mismo tiempo, esta cantidad depende de factores económicos, como la tasa de ocupación y el nivel de salarios; y factores demográficos, como el tamaño de las generaciones (hace alusión al número de individuos que forman parte de cada una de las categorías de la pirámide poblacional) y la duración de vida (se refiere a la vida media que se desarrolla desde que nacen hasta que fallecen los sujetos).

El descenso de la natalidad, el incremento de la esperanza de vida y la jubilación de los baby-boomers cuestionan la sostenibilidad del sistema de pensiones en España, al tiempo que se reduce el vínculo entre contribuyente y pensionista. En este aspecto, existe una creciente inquietud sobre la repercusión del envejecimiento demográfico para la sostenibilidad del sistema, por tanto, analizaremos el protagonismo de las trayectorias demográficas anteriores, sobre

la sostenibilidad demográfica de la estructura y la incidencia de la fecundidad, la mortalidad y la migración exterior en el futuro.

Para estudiar las tendencias demográficas citadas anteriormente, se emplearán los datos obtenidos en el INE, para el periodo 2000-2071, en base a lo que se deduce en los gráficos 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5.

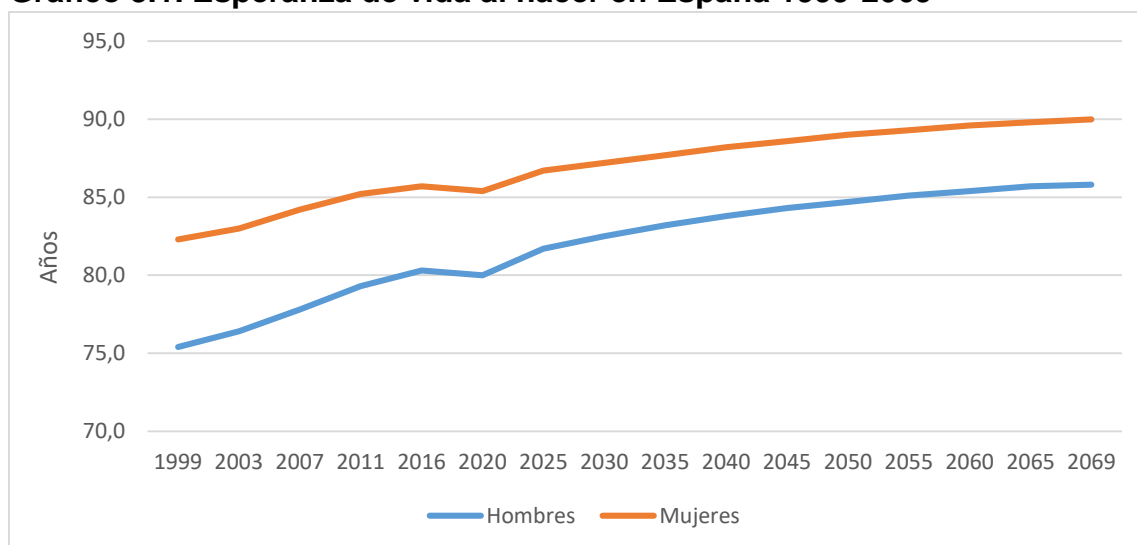
En primer lugar, España es el cuarto país con más población dentro de la Unión Europea, ya que tiene 47.615.034 habitantes. De acuerdo con las proyecciones acerca de la evolución demográfica, se espera un incremento de un 8,9%, lo que supone llegar a los 51 millones de personas, en 2037.

Asimismo, dentro de la Unión Europea, España es el país con mayor esperanza de vida al nacer, con una media de 83,3 años, seguido de Suecia (83,1 años), Luxemburgo e Italia (ambos con 82,7 años).

Mientras tanto, a nivel mundial, según los datos proporcionados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), España ocuparía el cuarto puesto, ya que el país con mayor esperanza de vida es Japón (84,4 años), seguido de Suiza (83,8 años) y Singapur (83,6 años).

En definitiva, de acuerdo a los datos reflejados en el gráfico, se espera un incremento de la esperanza de vida, que será, en 2069, de 85,8 años para los hombres y de 90 años para mujeres.

**Gráfico 3.1. Esperanza de vida al nacer en España 1999-2069**



Fuente: Elaboración propia con datos de INE

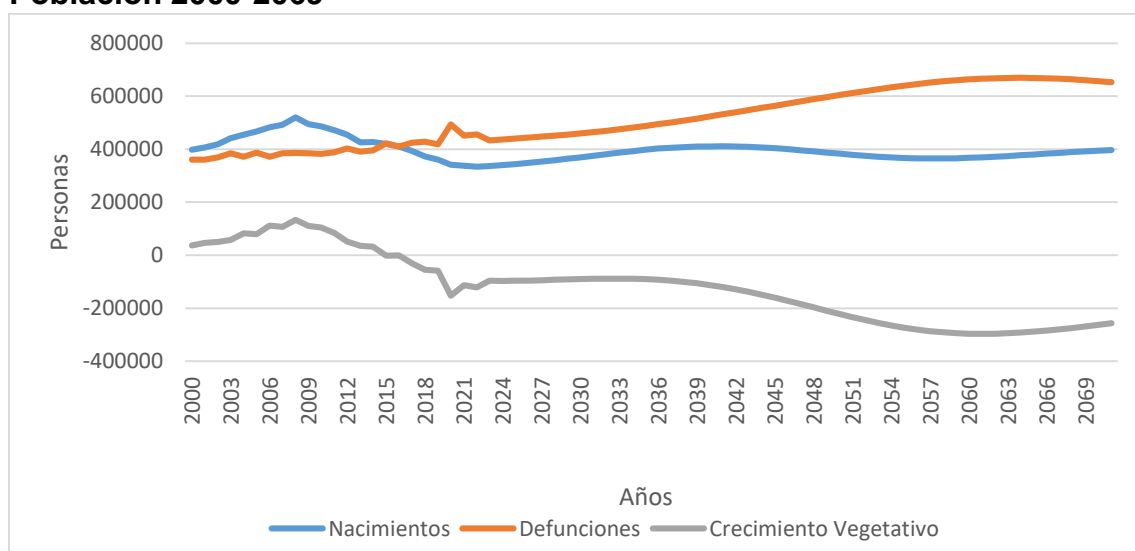
Por otro lado, el número de nacidos en España, en 2021, fue de 337.380 personas, cifra que ha ido disminuyendo desde 2008, año en el que se alcanzó 519.779 nacidos. No obstante, como se observa en el gráfico, se prevé un incremento hasta 2041. Aun así, observamos que los nacimientos son inferiores a las defunciones desde 2015.

Adicionalmente, España es el segundo país con la tasa de fertilidad más baja de Europa, con un 1,19 hijo por mujer.

En cuanto a las defunciones, se percibe un aumento, desde 2014, (resaltando el 2020 como consecuencia del Covid-19), que se sospecha que siga siendo así de cara a años posteriores.

Con relación a la caída de la natalidad y el incremento de las defunciones, el resultado es que, en España, se produce más mortalidad que natalidad (saldo vegetativo negativo). Este saldo encontrará su cuantía más baja alrededor de 2061.

**Gráfico 3.2. Nacimientos, Defunciones y Crecimiento Vegetativo de la Población 2000-2069**

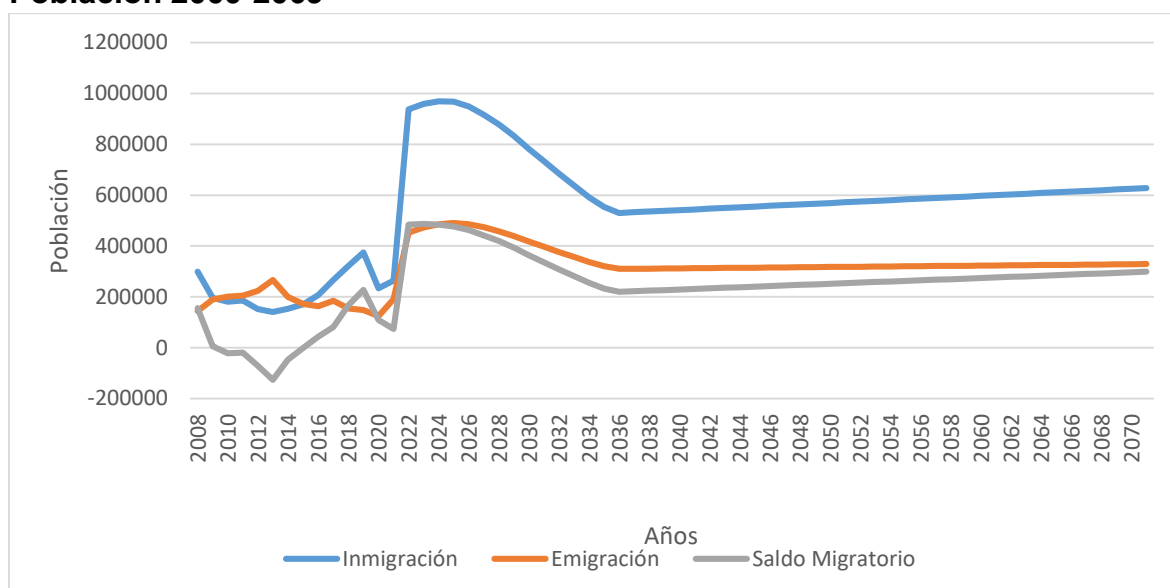


Fuente: Elaboración propia con datos de INE

En relación a la entrada y salida de individuos en España, desde el 2016, el valor de la inmigración (207.374 personas) es superior a la emigración (163.662 personas). Esto deriva en un saldo migratorio de 43.712 personas, cuantía que alcanza un valor positivo desde ese año.

La tendencia a largo plazo, de acuerdo con la proyección de datos, sería un ascenso del saldo migratorio constante.

**Gráfico 3.3. Inmigración, Emigración y Crecimiento Migratorio de la Población 2000-2069**

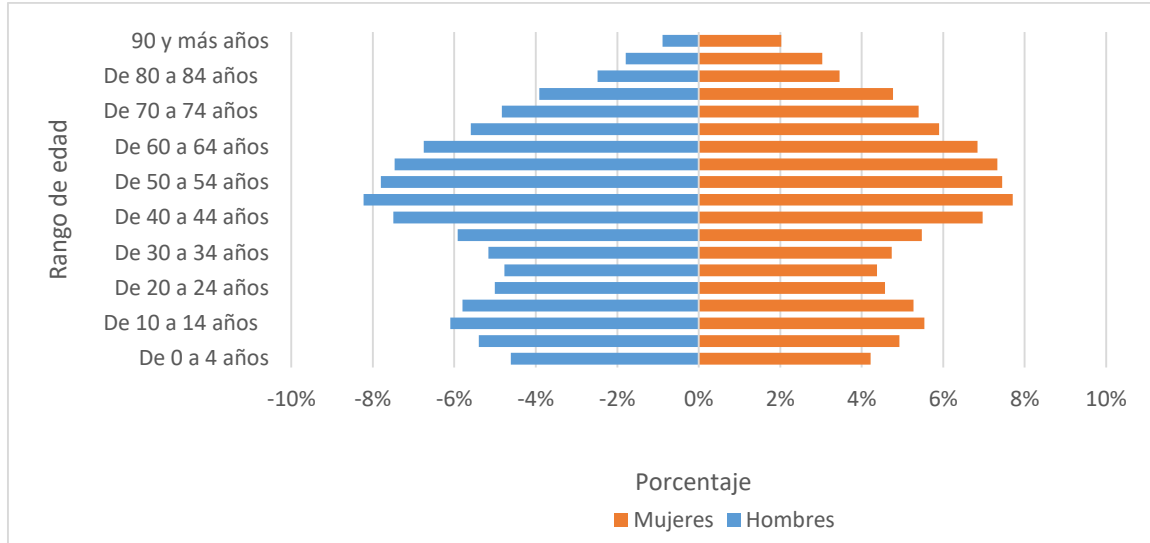


Fuente: Elaboración propia con datos de INE

En cuanto a la estructura de la población por edades, en el 2022, el grupo de edad más abundante son los individuos entre 45 y 49 años, tanto en hombres como en mujeres. A su vez, los baby-boomers son el segundo grupo de edad más numeroso. Esta generación comenzará a jubilarse a partir de 2025 (si lo realiza con 65 años) y finalizará alrededor de 2040. Esto conlleva una serie de repercusiones para el sistema de pensiones, lo que conducirá a que el déficit de las pensiones, la deuda y los déficits estructurales se financien con impuestos de los jóvenes. De este modo, se observará un aumento de la tasa de dependencia (relación entre los ciudadanos retirados y los ciudadanos ocupados) además de un incremento de la ratio de elegibilidad<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> La ratio de elegibilidad relaciona el número de pensiones con la población en edad de jubilación. Por tanto, depende de las normas de acceso a las pensiones. Más información sobre la ratio de elegibilidad, disponible en: <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2017/01/FPP2017-04.pdf>

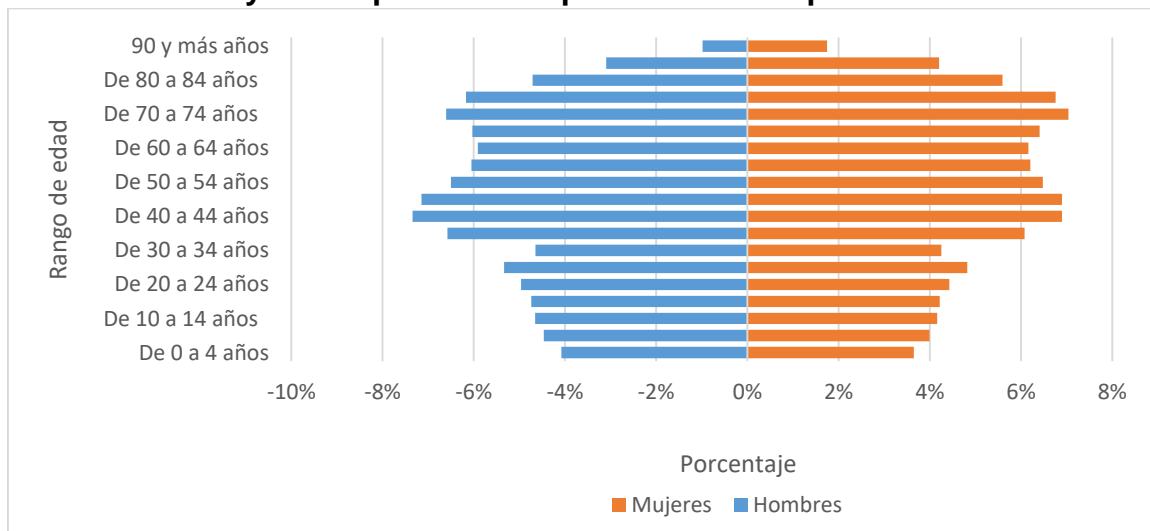
**Gráfico 3.4. Pirámide de población de España en 2022**



Fuente: Elaboración propia con datos de INE

En lo que respecta a la proyección de la pirámide poblacional de 2052, se prevé que la base de la pirámide sea más reducida y que aumente a medida que pasen los años. El grupo de edad más abundante son los individuos entre 40 y 45 años. A diferencia de la pirámide de población de 2022, donde observamos que, a partir del grupo de edad de 65 a 69 años, las franjas empiezan a ser más pequeñas, la proyección de 2052 es que esta disminución de la franja se origine en el grupo de edad de 75 a 79 años. Por otro lado, las previsiones señalan que España poseerá la tercera tasa de dependencia más elevada a nivel mundial en 2050, ubicándose en el 72,2%.

**Gráfico 3.5. Proyección pirámide de población de España en 2052**



Fuente: Elaboración propia con datos de INE

### 3.3.2 Factor del mercado de trabajo

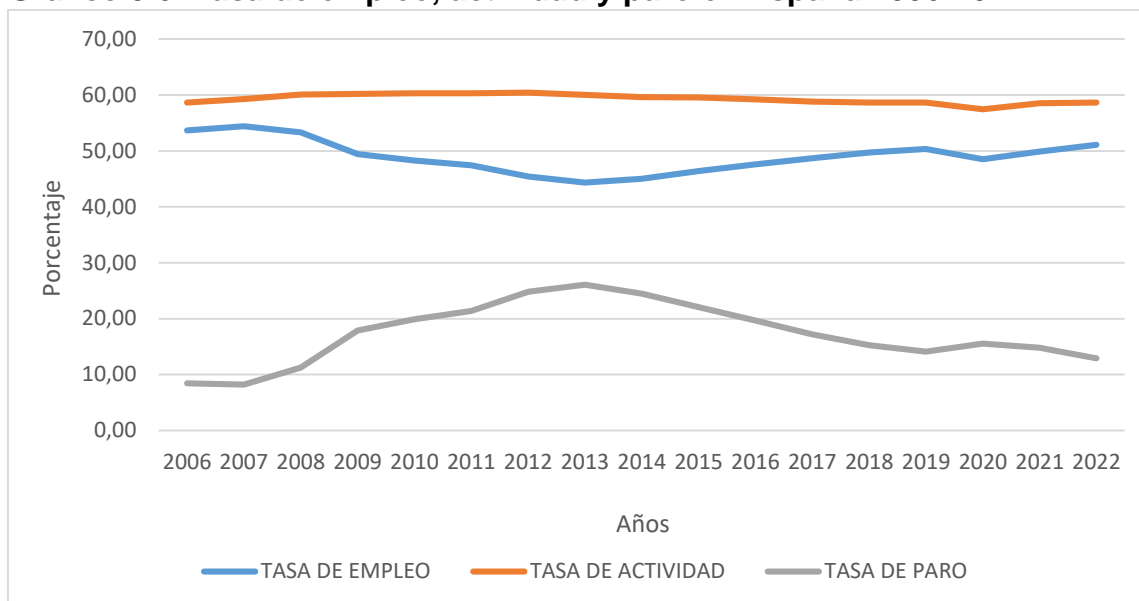
Esta característica se apoya en la posibilidad de que los empleados jóvenes sean los que financien las provisiones de renta de los individuos jubilados de la vida laboral.

Como se observa en el gráfico 3.6, la tasa de empleo, obtendrá su cifra más elevada en el año 2007, con un 54,4%. A partir de ese momento, se aprecia una disminución de la misma, hasta el año 2013, donde alcanza un 44,36%. Esta reducción obedece a la crisis económica, iniciada en 2008 y culminada en 2014. Desde entonces, se percibe la expansión de dicha tasa hasta el año 2019, con un 50,37%. Desde entonces, como consecuencia de la pandemia de COVID-19, la tasa de empleo descenderá.

En cuanto a la tasa de actividad, entendida como la relación entre la población activa y la población de 16 o más años, según se deduce en el gráfico 3.6, alcanzará la cuantía más alta con un 60,33%, en el año 2012. Desde el año 2006 hasta ese año, se percibe un escaso crecimiento de la misma. A partir de ese momento, la tasa de actividad bajará, obteniendo la cantidad más baja en el 2020, con un 57,44%.

Por último, como se observa en el gráfico 3.6, la tasa de paro alcanzó su cifra más baja, con un 8,23%, en el año 2007. A partir de ese momento, como consecuencia de la crisis citada anteriormente, dicha cuantía se irá ampliando hasta alcanzar un 26,09%, en el año 2013. Desde ese año, se percibe una reducción de la misma, debido a una serie de medidas que se aplicaron, como la moderación salarial, medidas de ajuste presupuestario y laboral, entre otras. Este factor es el que más preocupa, ya que, con anterioridad, esta tasa ha sido muy alta en España y perjudica, de distinta manera, a los diversos subgrupos demográficos, lo que afecta, principalmente, a jóvenes y mujeres.

**Gráfico 3.6. Tasa de empleo, actividad y paro en España 2006-2022**



Fuente: Elaboración propia con datos de INE

Por otra parte, teniendo en cuenta los asalariados en España, en función del tipo de contrato, en cualquier caso, según se deduce en el gráfico 3.7, se contempla un aumento desde el 2014 hasta el 2019. Sin embargo, el número de los contratos indefinidos es mucho más elevado que el de los contratos temporales, por ejemplo, las cifras más altas se alcanzan en ambos casos en 2019, siendo 12.219,2 miles de personas con contrato indefinido y 4.351,3 miles de personas con contrato temporal.

Esta evolución surge a raíz de la Reforma Laboral, aprobada en febrero de 2012, por medio del RDL 3/2012<sup>11</sup> y, más adelante ratificada en julio a través de la Ley 3/2012, definió como uno de sus propósitos fundamentales la evolución en la “flexiseguridad”, elaborando diferentes actuaciones cuyo fin es encontrar equilibrio entre la flexibilidad interna y externa, entre la legislación de la contratación indefinida y temporal, y entre los movimientos en la empresa a nivel interno y los procedimientos del contrato laboral. Por esta razón, se elabora un conjunto de instrumentos que renuevan dichos organismos y que se organizan en cuatro categorías, que se ocupan de aspectos relacionados con la intermediación laboral y el desarrollo profesional; la potenciación de la contratación indefinida; impulsar las posibilidades internas en la empresa como

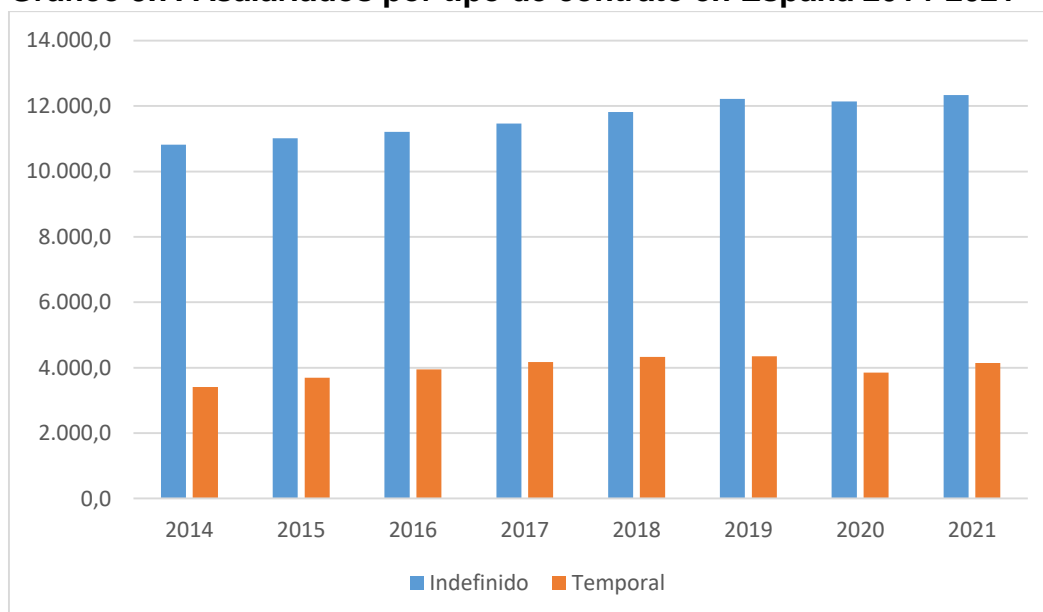
<sup>11</sup> Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>



alternativa a la destrucción de los puestos de trabajo; y la limitación de la dualidad laboral.

Posteriormente, en el año 2022, se adoptó una reforma laboral aprobada a finales de 2021, donde *“El objetivo es diseñar adecuadamente estos nuevos tipos de contratos, para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras.”* Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30 de diciembre de 2021). La moderación del empleo temporal ocasionó un incremento del empleo indefinido, por lo que la tasa de temporalidad se redujo hasta el 19,6%, en su mayoría, por la disminución en el sector privado.

**Gráfico 3.7. Asalariados por tipo de contrato en España 2014-2021**



Fuente: Elaboración propia con datos de INE

### 3.3.3 Factor institucional

Esta característica hace alusión directa a todas aquellas cuestiones singulares en la manera de afrontar la sostenibilidad del sistema. En definitiva, recoge la repercusión de la normativa, en el coste de la estructura de las pensiones públicas.

Esta característica se descompone en tres aspectos: la sostenibilidad, la suficiencia y el sentimiento.

Con respecto a la sostenibilidad, un sistema de pensiones es viable económicamente, cuando los ingresos se igualan a los gastos. Al disponer de una fuente de ingresos destinado a las prestaciones, como las cotizaciones sociales, el sistema debería ser capaz de autofinanciarse. Si los ingresos son más bajos que los gastos, el régimen tendrá déficit. Si ocurre lo contrario, el régimen se encontrará en situación de superávit.

En el momento actual, el sistema de pensiones de España se haya en un contexto de déficit. De acuerdo a un documento del Instituto de Actuarios Españoles (2019), el déficit presenta un tamaño elevado *“Se puede traducir en que, aproximadamente en 2017, un 14,5% de los gastos contributivos no se financió con ingresos contributivos sino con recurso al Fondo de Reserva de la Seguridad Social y, ante la posibilidad cierta de agotar dichos recursos, se recurrió al endeudamiento (préstamo del Estado sin intereses)”*. Asimismo, *“En 2018, se tuvo que recurrir al presupuesto general, mediante una transferencia corriente para apoyar el equilibrio presupuestario, sin destino específico”*.

Por otro lado, la adecuación y suficiencia de las prestaciones puede determinarse por medio de la tasa de reposición, que indica la relación entre las concesiones medias de la estructura de pensiones, respecto del salario medio. Este indicador refleja el grado de generosidad comunitario con los individuos retirados. La tasa de prestación depende de las prestaciones de las nuevas altas, las prestaciones de las bajas y la actualización de las prestaciones existentes cada año.

Desde el comienzo de la secuencia mensual del indicador (2006), la tasa se ha incrementado en un 9%, hasta ubicarse en el 64%, la tercera más elevada de la Unión Europea. Esto implica que generosidad de las prestaciones desembolsadas ha ido al alza con respecto al avance del salario medio. Esta evolución de expansión contrasta con las previsiones de la Unión Europea, en el largo plazo, que señalan una tendencia a la baja.

Finalmente, se aplicarán métodos de “big data” para evaluar el sentimiento de la población en torno al sistema de pensiones, en función de la información que se plantea en los medios digitales.

La relevancia del sentimiento desde la perspectiva económica no es algo novedoso. Pigou (1927) pensaba que la variación del ciclo económico se debía a transformaciones en las perspectivas de los individuos y que los fallos asociados a la positividad y negatividad adoptada por los empresarios eran determinantes de esas modificaciones. Con posterioridad, Keynes (1936) resaltó la transcendencia de las modificaciones en las expectativas, las cuales no se encuentran integradas en las valoraciones probabilísticas racionales, sino en lo que él calificó como “espíritus animales”. En los últimos tiempos, algunos resultados concretos consolidan estas suposiciones, como Angeletos et al (2015) potencian estas premisas, valorando la transcendencia de los cambios de sentimiento en los modelos macroeconómicos. Desde su punto de vista, la alteración del sentimiento desemboca en un vínculo fuerte entre trabajo, producción, consumo e inversión y equivalen en torno a la mitad de la varianza del PIB y un tercio de la varianza de los tipos de interés nominal, en la reiteración del ciclo económico. A su vez, Barsky y Sims (2012) identificaron que esta característica informativa representa la conexión principal entre el sentimiento y el desempeño futuro en los ciclos económicos internacionales.

#### **4. FACTORES COYUNTURALES DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA**

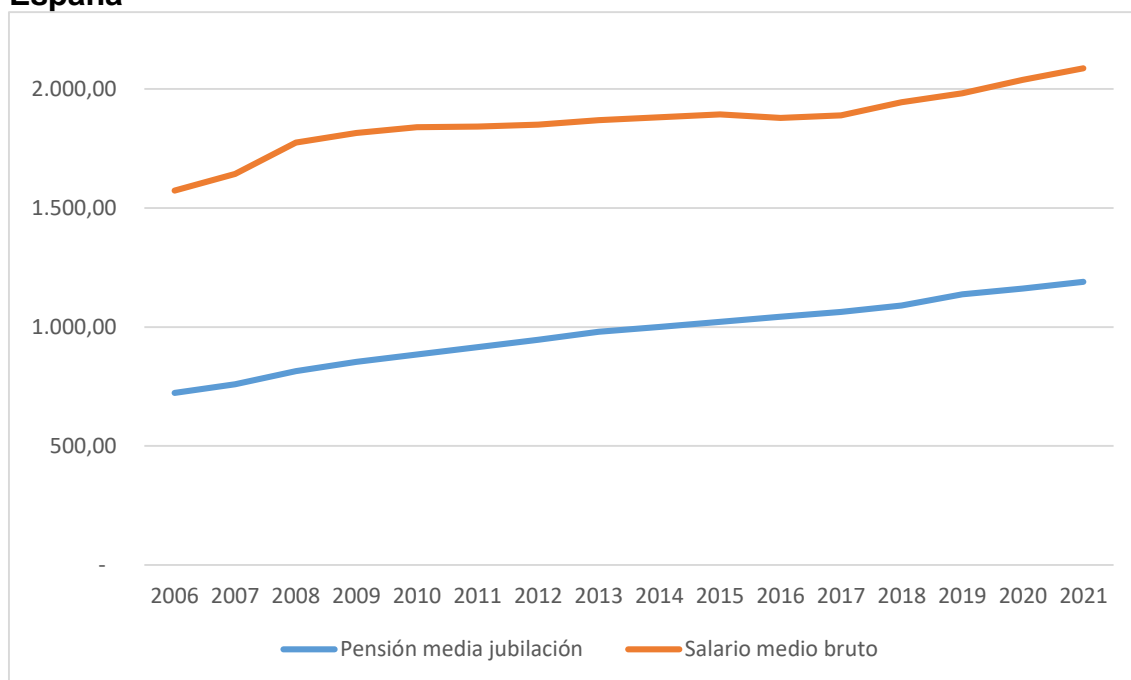
Una vez especificados los factores estructurales que establecen la inviabilidad del sistema de pensiones, se analizará las modificaciones de los factores coyunturales: la diferencia entre las nuevas pensiones y los nuevos salarios, la revalorización de las pensiones de acuerdo a la inflación, la tasa de reemplazo, la tasa de sustitución y el efecto sustitución; y el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

#### 4.1. La diferencia entre las nuevas pensiones y los nuevos salarios

España vive en una espiral de desequilibrio intergeneracional. Como se aprecia en el gráfico 4.1, al mismo tiempo que adolescentes no han conseguido obtener las remuneraciones anteriores a la crisis de 2008, los pensionistas han incrementado su capacidad adquisitiva.

En 2006, el salario medio era de 1.572,59€ mientras que la pensión de jubilación era de 722,71€. Al inicio de la crisis en 2008, el salario medio llegó a los 1.774,34€, al tiempo que la pensión de jubilación era 814,51€. Durante la depresión, la pensión media aumentó más rápido que el salario medio. Ambas variables se han ido incrementando hasta alcanzar, en 2021, los 2.086,78€ para el salario medio y los 1.189,65€ para la pensión media de jubilación.

**Gráfico 4.1. Evolución de la pensión media y del salario medio bruto en España**



Fuente: Elaboración propia con datos de INE y Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El economista Miguel Ángel García Díaz (2019) señala que *“las pensiones públicas españolas están entre las más generosas de la UE en relación a los salarios y que ofrecen retornos muy generosos en relación a las aportaciones realizadas por trabajadores y empresarios”*.

La distancia entre el poder adquisitivo de los jóvenes y los jubilados ha disminuido considerablemente en los últimos años debido a las medidas que se

adoptaron tras la recesión. Mientras que la crisis impulsó las tasas de paro y destruyó los salarios, las prestaciones no se limitaron. No obstante, las pensiones estuvieron congeladas y solo aumentaron, entre 2013 y 2018, un 0,25%.

El poder adquisitivo de los jubilados ha aumentado por la incorporación en el sistema de pensiones de individuos con una vida laboral más amplia y mejor retribuida que la de sus antecesores. Se trata de una trayectoria que se intensificará en los próximos años, cuando la generación del “baby boom” se retire.

El incremento de la esperanza de vida, la disminución de la natalidad y la jubilación de la generación “baby boom” provocarán un envejecimiento de la población y un incremento del gasto en prestaciones.

#### **4.2 La revalorización de las pensiones de acuerdo a la inflación**

*Con esta propuesta, “en línea con la recomendación 2 del Pacto de Toledo, se recupera la garantía del poder adquisitivo a través de una actualización de las pensiones en función de la inflación del ejercicio anterior”* Proyecto de Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (PROYECTOS DE LEY 6 de septiembre de 2021).

Además, se modifica y suprime el método adoptado en 2013, conocido como Índice de revalorización de las pensiones (IRP)<sup>12</sup>, cuya aplicación finalizó en 2018. El IRP conlleva relacionar la revalorización de las pensiones a un conjunto de elementos, de ahí que, a causa del déficit estructural, estaba dirigido a la revalorización ínfima (del 0,25%).

Por consiguiente, *“la revalorización de las pensiones al comienzo de cada año se realizará de acuerdo con la inflación media registrada en el ejercicio anterior, con la garantía de que, en el caso, infrecuente, de inflación negativa las pensiones no sufrirán merma alguna. Adicionalmente y con la misma finalidad*

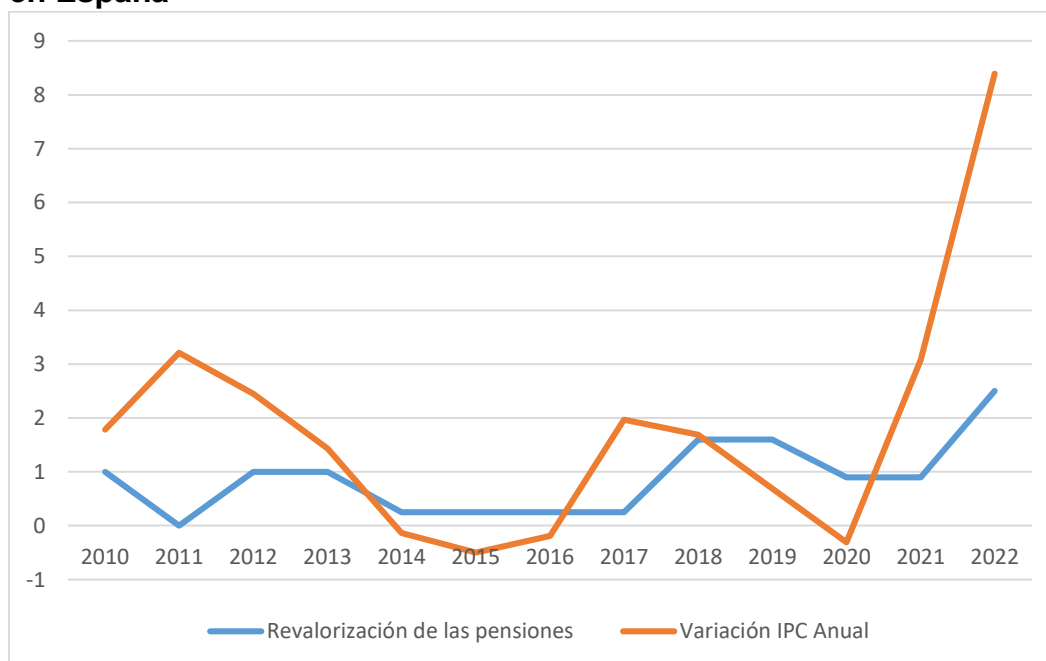
---

<sup>12</sup> Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/30/pdfs/BOE-A-2013-13763.pdf>

de preservar el mantenimiento del poder adquisitivo de la pensiones y de garantizar la suficiencia económica de los pensionistas, se prevé la realización, cada cinco años, por parte del Gobierno y en el marco del diálogo social, de una evaluación de los efectos de la revalorización anual” Proyecto de Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (PROYECTOS DE LEY 6 de septiembre de 2021).

Como se observa en el gráfico 4.2, en 2018 y 2019, la revalorización de las prestaciones se situó en un 1,6%. En el 2020, ambas prestaciones se revalorizaban en un 0,9%, pese a que el IPC real alcanzó un valor negativo. En 2021, las prestaciones no contributivas se revalorizaron en un 1,8% (en el caso de las contributivas fue 0,9%). La cuota de pensiones no contributivas coincidía con el IPC calculado al comienzo del 2021 (aunque el IPC es del 2,6% a junio de 2021). Finalmente, en 2022, las prestaciones contributivas incrementaron su revalorización, alcanzando el 2,5%, al igual que las no contributivas, que percibieron un aumento del 3%.

**Gráfico 4.2. Variación del IPC anual y de la revalorización de las pensiones en España**



Fuente: Elaboración propia con datos de INE y Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La relación de la revalorización de las prestaciones al incremento de los precios es un mecanismo que abarca un coste importante. Sin embargo, el mecanismo no es simétrico, sino, más bien asimétrico. Por ello, se asocia a la

inflación si esta asciende. Cuando los precios descienden, las prestaciones no se modifican, como ocurrió en 2014, 2016 y 2020. Esto incrementa el gasto sin argumento social, que podría ampliarse entre el 2,3% y 5% del PIB.

### 4.3 Tasa de reemplazo y efecto sustitución

La tasa de sustitución o de reemplazo se define como el porcentaje de ingresos en la jubilación en relación a los ingresos que obtienen los ciudadanos como empleados en activo. Los expertos de BBVA Research indican que *“esta tasa me dirá cuánto poder adquisitivo perderé cuando me jubile: en términos más ilustrativos, una persona con un sueldo previo a la jubilación de 2.000 euros mensuales que percibiese como pensión 1.000 euros mensuales tendría una tasa de sustitución del 50%. Es decir, sus ingresos en la jubilación serían el 50% de los ingresos previos”*.

De acuerdo con el informe *Pensions at a glance*<sup>13</sup>, realizado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la tasa de reemplazo del sistema de pensiones español, fue, en 2021, de un 89%. En comparación con 2019, este dato aumentó.

Sin embargo, la OCDE señala que este incremento se debe, entre otras cosas, a la eliminación del factor de sostenibilidad, ya que, de no ser así, la tasa de reemplazo hubiese sido del 80%.

En comparación con la media de los países de la OCDE, la tasa de sustitución de España es elevada. Asimismo, la OCDE indica que, en España, se accede a la jubilación con 65 años (siempre que haya cotizado más de 37 años y 9 meses), mientras que, en otros países, como Dinamarca, los individuos se jubilan con 74 años.

Emilio González, profesor de Economía de Comillas ICADE, destaca que en España *“no se ha ahorrado lo suficiente en planes de pensiones para financiar*

---

<sup>13</sup> Más información disponible en: <https://www.lainformacion.com/estaticos/aviso-legal-y-condiciones-de-uso/>

*la jubilación, con lo que la reducción de la tasa de reemplazo podría suponer que los jubilados se vean cortos de recursos con los que financiar su retiro”.*

Por otro lado, en esta sección se introduce el efecto sustitución. De acuerdo con la Ley 23/2012, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, *“el efecto sustitución se define como la variación interanual de la pensión media del sistema en un año en ausencia de revalorización en dicho año”.*

De acuerdo a la información publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los jubilados que entran en el sistema generan prestaciones un 38% más elevadas a las de aquellos individuos que causan baja en el sistema. Según indica la página web de BBVA, teniendo en cuenta los diferentes tipos de pensiones contributivas, la pensión media del sistema se sitúa en 1.189,10 € mensuales, en enero de 2023. Este valor es un 9,8% superior al de enero de 2022.

En 2022, la Seguridad Social finalizó el ejercicio con un déficit similar al 0,5% del PIB, lo que implica la cuantía más baja desde el 2011. En comparación con 2021, la brecha entre los ingresos y los gastos de la Seguridad Social fue 0,9%, cuatro décimas más que en 2022.

Rafael Doménech, responsable de Análisis Macroeconómico, en estas circunstancias, considera que es conveniente *“seguir realizando cambios en el sistema de pensiones para afrontar el envejecimiento y asegurar un reparto equitativo entre generaciones de los costes asociados al mismo”.*

#### **4.4 Fondo de Reserva de la Seguridad Social**

El Fondo de Reserva de la Seguridad Social surge como un instrumento para asegurar las pensiones contributivas que concede el mecanismo de la Seguridad Social, por si éste no consiguiera alcanzarlo por recursos propios a causa de la escasez de medios económicos como consecuencia de los desequilibrios entre ingresos (cotizaciones de los empleados) y gastos (en prestaciones contributivas) de la Seguridad Social.



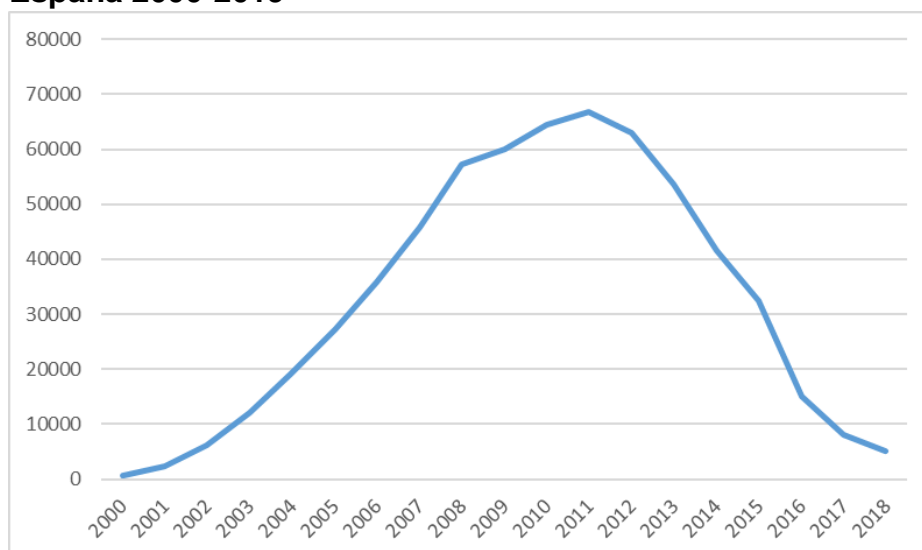
El Pacto de Toledo condujo a la invención e implantación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. En 1995, se acordaron un conjunto de normas, como proporcionar al sistema de prestaciones una “hucha” en la que se guardaría el superávit que posea la Seguridad Social. Asimismo, con el dinero recopilado, se destinaría a varios activos financieros con el propósito de amortizar la riqueza. Hoy en día, el capital del que dispone la hucha de prestaciones se destina a activos de deuda nacional.

A lo largo de la elaboración del Pacto de Toledo, se examinaron diferentes cuestiones del régimen de prestaciones de España, entre ellos, el mantenimiento de la legislación especial, potenciar los instrumentos de recolección, la continuidad de la capacidad adquisitiva de las prestaciones o el año de jubilación, donde *“se prevén los 67 años como edad de acceso a la jubilación, al tiempo que mantiene la misma en 65 años para quienes hayan cotizado 38 años y seis meses.”* Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE 2 de agosto de 2011).

En cambio, el Fondo de Reserva se fundó en el 2000. Desde ese momento y hasta el 2011, el fondo obtenía contribuciones anuales de acuerdo con el superávit que presentara la Seguridad Social. La primera contribución que se realizó en la “hucha” fue de 540 millones de euros. La aportación más significativa fue de 11.000 millones de euros y se efectuó en 2008.

Actualmente, el Fondo de Reserva se emplea para hacer frente a parte del déficit que presenta la Seguridad Social. Como se observa en el gráfico 4.3, desde el año 2011, se aprecia una disminución en la evolución del Fondo de Reserva, de forma que, en el 2017, la cantidad era ligeramente superior a los 8.000 millones de euros.

**Gráfico 4.3. Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social en España 2000-2019**



Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio de Empleo y Seguridad Social

## **5. REFORMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES Y ALTERNATIVAS**

Tras analizar los factores estructurales y coyunturales que determinan la inviabilidad del sistema de pensiones, se estudiará las diferentes alternativas: establecer un sistema de cuentas nocionales, aumentar la edad de jubilación, combinar el sistema público con uno privado y separar las fuentes de financiación de las pensiones.

Adicionalmente, se analizará el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), que sustituye al Factor de Sostenibilidad.

### **5.1. Establecer un sistema de cuentas nocionales**

José Ignacio Conde Ruiz (2014), subdirector de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), considera que *“España debe ir hacia la introducción de un sistema de cuentas nocionales. Este sistema se basa en tres principios claves: la pensión de jubilación tiene que ser proporcional a todas cotizaciones realizadas a lo largo de toda la vida laboral; la edad de jubilación debería ser flexible; y la pensión debería depender de las cotizaciones realizadas y la esperanza de vida a la hora de la jubilación”*.

La ventaja principal es que las cuentas nacionales garantizan la sostenibilidad del sistema. Cada jubilado cobra, de media, lo que ha contribuido a la Seguridad Social, lo que, en teoría, proporciona equilibrio a las cuentas.

Asimismo, fomenta la expansión de la vida laboral, ya que, a mayor cotización, mayor pensión obtendrá el jubilado.

Dómenech (2021), el encargado de Análisis Económico de BBVA Research, destacó que es el mejor planteamiento para garantizar la sostenibilidad, incrementar la transparencia, la equidad, la suficiencia y la eficiencia del sistema de pensiones público. Asimismo, suprime la incertidumbre, fomenta atrasar la edad de jubilación e incrementa el empleo juvenil.

Además, apuntó que *“todo ello tiene efectos positivos sobre la productividad, el empleo, la innovación y el crecimiento, lo que a largo plazo termina dando lugar también a pensiones medias más elevadas y a un aumento del bienestar social”*.

Por otro lado, el sistema presenta inconvenientes, entre ellos, penaliza a aquellos individuos con una vida laboral más corta o peor remunerada. Además, no garantiza que el jubilado recibirá lo necesario para vivir una vez que se jubile.

Los expertos afirman que la aplicación en España de un sistema de cuentas nacionales, similar al sueco, favorecería a los futuros jubilados. Miguel Ángel Menéndez (2022), director del área de Wealth de Mercer España, considera que sería oportuno disminuir el déficit del sistema de pensiones de España *“manteniendo el sistema de reparto, pero a través de las cuentas nacionales, de manera que se considere la esperanza de vida a la hora de calcular la pensión”*.

## **5.2. Aumentar la edad de jubilación**

Óscar Arce (2019), director general de Economía y Estadística del Banco de España, explicó que *“el envejecimiento poblacional plantea una serie de retos importantes para España y el resto de economías avanzadas”*. Por ese motivo, con la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social

(BOE 26 de diciembre de 2013), el Gobierno decidió “vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas”. Se trata de una reforma que finalizará en 2027. Esto implica que la cuantía de las pensiones, la edad de jubilación y los años cotizados se modificarán año a año hasta el 2027.

A lo largo de ese periodo de 14 años, la edad de jubilación va desde los 65 años hasta los 67, a condición de que la contribución sea inferior a los 38 años y 6 meses. La jubilación se puede anticipar si se ha cotizado más años. Asimismo, se puede continuar trabajando para conservar un volumen de ingresos más elevado.

En España, la edad de jubilación depende de la edad biológica<sup>14</sup>, que, como se aprecia en la tabla 5.1, desde 2013 hasta 2018, aumentó un mes cada año, y a partir de 2019 hasta 2027, dos meses por año; y los años cotizados, que, para poder jubilarte con 65, en 2013, tenías que haber contribuido 35 años, mientras que, en 2027, tendrás que contribuir 38 años y seis meses.

**Tabla 5.1. Edad de jubilación de acuerdo con el periodo cotizado.**

<b>Año</b>	<b>Periodo cotizado</b>	<b>Edad exigida</b>
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 mes
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

<sup>14</sup> La edad biológica está vinculada a factores como la actividad física, la alimentación, el estado de salud e incluso la genética. Para más información: [https://www.65ymas.com/salud/preguntas/que-diferencia-hay-entre-la-edad-cronologica-y-biologica\\_7806\\_102.html](https://www.65ymas.com/salud/preguntas/que-diferencia-hay-entre-la-edad-cronologica-y-biologica_7806_102.html)

El aumento de la esperanza de vida es la principal razón de que cada año los individuos se jubilen más mayores. La esperanza de vida de España está en los 83,3 años y los expertos estiman que aumentará unos tres o cuatro meses cada año. Este incremento, unido a la disminución de la natalidad, envejece la población española.

José Luis Escrivá (2021), ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, señala la necesidad de realizar un cambio cultural en España para impulsar la tendencia europea de trabajar más entre los 55 y los 75 años, ya que, *“en estas edades, por razones demográficas y de calidad de vida, se puede trabajar más. Y España es una anomalía europea: no solamente no seguimos esta tendencia, sino que reducimos la proporción de mayores de 55 años en activo”*.

### **5.3. Combinar el sistema público con uno privado**

Para conservar el nivel de ingresos anterior a la jubilación, existen, además del pilar de pensiones público, otros dos pilares: uno está compuesto por el ahorro de los trabajadores o empresarios (planes de empleo) y el otro, por el ahorro individual.

Ambos son considerados la base de la previsión social complementaria, ya que, complementan al sistema público y no lo reemplazan, son opcionales, su administración es privada y se apoyan en un sistema de capitalización.

El segundo pilar se basa en los fondos de pensiones de trabajo, los preparados por los trabajadores o por los empresarios. En España, el desarrollo es escaso. Hoy en día, son muy pocos los organismos que disponen de planes de pensiones para sus empleados, en los que las contribuciones pueden proceder de la empresa o de la empresa y el empleado. Generalmente, el empleado puede acceder a un plan individual o colectivo de manera voluntaria.

El tercer pilar se apoya en el ahorro privado, completamente individual, con mecanismos como los fondos de pensiones. Los individuos contratan los productos a las entidades que los ofrecen. Los planes de pensiones están dirigidos por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Para recibir las pensiones públicas hay que contribuir a la Seguridad Social, pero para recibir ingresos de los pilares privados, lo fundamental es el ahorro. Asimismo, la crisis y la sostenibilidad del sistema público provoca que se abogue por un sistema mixto de pensiones de jubilación, algo que en España está poco impulsado, ya que el ahorro privado se ha destinado a la vivienda.

El sistema mixto de pensiones está formado por una pensión pública, complementado por una pensión privada. En primer lugar, se continúa con el sistema público, con remuneraciones en el momento de la jubilación. Generalmente, el sistema público se rige por el método de reparto, donde los empleados en activo cubren los gastos de las pensiones. Al mismo tiempo, se acompaña con planes de pensiones privados, que incorporan un sistema de capitalización para calcular las remuneraciones en la jubilación. La financiación de los planes de pensiones pueden ser aportaciones de la empresa o el resultado del ahorro de las personas.

La principal ventaja del establecimiento de un sistema mixto es que asegura obtener un importe superior, en el caso de que la población activa se reduzca.

Otra ventaja del sistema mixto es que asegura una pensión mínima a aquellos individuos no hayan tenido la posibilidad de contribuir lo suficiente para mantener el modo de vida durante la jubilación.

Ángel Martínez Aldama (2017), presidente de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, incide en que *“dos tercios de los países de la OCDE tienen un sistema mixto, con un pilar de reparto y un pilar de capitalización”*. Este modelo se aplica en países como Suecia o Bélgica.

#### **5.4. Separar las fuentes de financiación de las pensiones**

Óscar Arce (2019), director general de Economía y Estadística del Banco de España, señaló que un aumento de los impuestos podría ser una opción para mantener el sistema de pensiones, aunque ha advertido de las implicaciones en el tipo contributivo del sistema.

Asimismo, añadió que, a pesar de que las cotizaciones sociales de España son superiores a las de la media de la UE, no sucede lo mismo con otros tributos indirectos.

Por otro lado, apuntó que *"podría haber un cierto margen para reequilibrar cotizaciones con impuestos"*. Aun así, señaló que esto perjudicaría a todos los individuos, incluidos los pensionistas.

Esta medida ha sido adoptada, por ejemplo, en el sistema de seguridad social francés, donde la mayoría de los ingresos de la seguridad social proceden de las cotizaciones sociales. Sin embargo, incluye una serie de tributos complementarios, como la contribución sobre las bebidas alcohólicas o el impuesto sobre el patrimonio de inversiones.

Además, en España, la recaudación del PIB está por debajo de la media comunitaria europea. Por ese motivo, habría margen para respaldar las pensiones con un incremento de los impuestos.

Hay tributos, como el Impuesto sobre propiedades y construcciones (IBI), cuya recaudación es similar a la de la media comunitaria. En cambio, hay otros impuestos, como el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) o el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), cuya recaudación es más baja que la de Europa. En definitiva, la diferencia de recaudación entre España y Europa se produce en las rentas de empleo y consumo.

Conde-Ruiz, subdirector de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada, señala que *"la naturaleza de un sistema de pensiones contributivo reside en que la pensión que recibe un jubilado depende de las cotizaciones realizadas a lo largo de su vida laboral. Dicho de otro modo, si no contribuyes, no tienes pensión, y si contribuyes poco, tu pensión es baja. Si realizamos una devaluación fiscal, por la cual, las cotizaciones se sustituyen por los ingresos del IVA, lo que estamos haciendo es financiar una parte de las pensiones contributivas con el IVA. Pero esto rompe el principio de contributividad<sup>15</sup>, ya que, una persona que no ha trabajado suficiente y no*

---

<sup>15</sup> El principio de contributividad implica que cada individuo obtendrá, en el futuro, una prestación de acuerdo con sus aportaciones al sistema, necesitando un mínimo de 15 años para disponer del derecho. Más información acerca del principio de contributividad disponible en:

*tiene derecho a una pensión contributiva, podría reclamarla aludiendo a que, en realidad, sí está aportando al sistema de pensiones, a través del pago del IVA cuando consume”.*

## **5.5. Mecanismo de Equidad Intergeneracional**

De acuerdo con la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, el Factor de Sostenibilidad *“se define como un instrumento, que, con carácter automático, permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas”.*

El Factor de Sostenibilidad se ha sustituido por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), el cual, según la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, tiene como fin *“preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social en el largo plazo”.* El Mecanismo de Equidad Intergeneracional tiene un carácter transitorio y cuenta con dos elementos:

1. Reactivación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, por medio de una contribución entre 2023 y 2032. Durante ese periodo, la contribución será de un 0,6% de aportación complementaria a la Seguridad Social por contingencias comunes. Ese porcentaje está repartido entre el empleado (0,1%) y la empresa (0,5%). En relación con los empleados autónomos, éstos asumirán completamente el aumento de contribución del 0,6%.

2. Si, desde 2032, se observara en los Informes de Envejecimiento de la Comisión Europea, una desviación del nivel del gasto en pensiones en 2050 en relación al informe de 2024, se empleará este fondo de reserva, con un acceso máximo anual del 0,2% del PIB.

---

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/cumple-el-factor-de-sostenibilidad-el-principio-de-contributividad.html#:~:text=El%20principio%20de%20contributividad%20significa,sistema%2C%20recibir%C3%A1%20pensiones%20m%C3%A1s%20altas.>



En el caso de que el Fondo de Reserva no fuera adecuado, el gobierno pactaría con sindicatos y patronal, para su traslado al Pacto de Toledo, un proyecto enfocado a disminuir la proporción del gasto en pensiones con respecto al PIB o aumentar el tipo de contribución.

Hasta el 2022, el tipo de contribución por contingencias comunes era, para empleados asalariados, un 28,30% (23,60% a cargo de la empresa y 4,70% a cargo del empleado). Desde 2023, considerando el aumento de tipos del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, el tipo de contribución ascendió a un 28,90% (24,10% a cargo de la empresa y 4,80% a cargo del empleado).

En relación con los empleados autónomos, el tipo de contribución por contingencias comunes pasó del 28,30% a un 28,90%. Al aumento del tipo de contribución, hay que añadirle el aumento de la base de contribución, y, en consecuencia, la cuantía a pagar que soportarán los autónomos desde 2023.

Los ingresos obtenidos con esta contribución complementaria del 0,6%, se incorporarán en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social y no se podrá utilizar para otro propósito. El gobierno prevé captar, entre 2023 y 2032, 50.000 millones de euros, con los que hacer frente al pago de pensiones entre 2032 y 2050.

No obstante, de acuerdo con un informe de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (2022), el establecimiento del Mecanismo de Equidad Intergeneracional *“resulta claramente insuficiente para restaurar el equilibrio del sistema, no contribuye precisamente a mejorar su equidad intergeneracional y presenta serios problemas de diseño que parecen ser fruto de una redacción apresurada y poco meditada”*.

Ángel de la Fuente (2022), director de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada, pone en duda el nuevo reglamento, ya que *“tiende a perjudicar a los más jóvenes, que son precisamente las que merecerían un respiro dado que, su menguante tamaño en relación con el stock de jubilados, exigirá un aumento significativo de su carga fiscal”*.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las principales conclusiones que se han podido extraer tras la elaboración del presente trabajo son:

1. El sistema de pensiones en España es un sistema de reparto, conocido también como “solidaridad intergeneracional”, debido a que las aportaciones de las generaciones en activo cubren las prestaciones de las generaciones retiradas. Asimismo, nos encontramos con dos tipos de pensiones, por un lado, las pensiones contributivas, que se trata de ayudas de carácter económico que tienen como propósito completar la falta de salario cuando un trabajador se retira; y, por otro lado, las pensiones no contributivas, que se trata de ayudas de carácter económico que reciben aquellos individuos jubilados que no han aportado nunca a la Seguridad Social.

2. El sistema público de pensiones puede ser viable, aunque sus aportaciones pueden ser inadecuadas. La viabilidad y capacidad de las prestaciones se apoya en tres factores fundamentales: el demográfico, el mercado de trabajo y el institucional.

3. La evolución del factor demográfico está marcado por el descenso de la natalidad, el incremento de la esperanza de vida y la jubilación de los “baby-boomers”. En primer lugar, el número de nacidos en España ha disminuido de forma considerable desde 2008. Asimismo, desde 2015, los nacimientos son inferiores a las defunciones. Por otro lado, el envejecimiento demográfico pone en duda la sostenibilidad del sistema, ya que, España es el país de la Unión Europea con mayor esperanza de vida. Asimismo, se prevé un incremento de la misma, llegando a los 85,8 años para los hombres y a los 90 años para mujeres, en 2069. Por último, uno de los grupos de edad más abundante en España son la generación conocida como “baby-boomers”. Esta generación comenzará a jubilarse a partir de 2025, lo que provocará importantes efectos en el sistema de pensiones actual.

4. En relación al mercado laboral, la tasa de empleo, tras la crisis de 2008, ha disminuido de manera considerable, aunque, tras ella, se produjo un incremento de la misma. Por otro lado, al inicio de la crisis, se produce una expansión de la tasa de paro. Tras ella, se adoptan medidas, como la moderación salarial, para

tratar de reducir las cifras alcanzadas. Por último, desde 2014, el número de contratos indefinidos es superior al de contratos temporales.

5. En cuanto al factor institucional, recoge la repercusión de la normativa en el coste de la estructura de las pensiones públicas. Esta característica se descompone en tres aspectos: la sostenibilidad, que establece que un sistema de pensiones es viable económicamente cuando los ingresos se igualan a los gastos; la suficiencia, la cual, se puede identificar a través de la tasa de reposición; y el sentimiento, para analizar el sentimiento de los individuos con respecto al sistema de pensiones.

6. Los principales factores coyunturales son: en primer lugar, la diferencia entre las nuevas pensiones y los nuevos salarios, donde, el poder adquisitivo de los jubilados ha aumentado, por la incorporación en el sistema de pensiones, de individuos con una vida laboral más amplia y mejor retribuida; por otro lado, la revalorización de las pensiones de acuerdo a la inflación, de forma que las prestaciones se modifican cuando los precios aumentan, sin embargo, si los precios disminuyen, no sufren modificaciones; asimismo, la tasa de reemplazo o sustitución, entendida como el porcentaje de ingresos en la jubilación en relación con los ingresos que obtienen los individuos en activo; y, por último, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, elaborado para asegurar las pensiones contributivas.

7. Las principales alternativas que se proponen son, por un lado, establecer un sistema de cuentas nocionales, combinando un sistema de reparto con uno de capitalización; por otro lado, incrementar la edad de jubilación, como consecuencia del aumento de la esperanza de vida; y, por último, separar las fuentes de financiación de las pensiones a través de un incremento de los impuestos. Además, el Factor de Sostenibilidad fue sustituido por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, el cual, vincula las prestaciones a la evolución de la esperanza de vida.

Las principales recomendaciones que se han podido extraer tras la elaboración del presente trabajo son:

1. La posibilidad de pasar de un sistema de reparto hacia un sistema de cuentas nocionales. Las cuentas nocionales garantizan la sostenibilidad del sistema, ya

que, cada jubilado cobra, de media, lo que ha contribuido a la Seguridad Social. Además, fomenta la expansión de la vida laboral.

2. La necesidad de alargar la vida laboral como consecuencia del aumento de la esperanza de vida, ya que, España, dentro de la Unión Europea, es el país con mayor esperanza de vida al nacer, con una media de 83,3 años.

3. La necesidad de fomentar un sistema mixto, formado por una pensión pública, complementado por una pensión privada. En primer lugar, se continúa con el sistema público, con remuneraciones en el momento de la jubilación. Al mismo tiempo, se acompaña con planes de pensiones privados.

4. El Mecanismo de Equidad Intergeneracional no ayuda a impulsar su equidad intergeneracional y resulta inadecuado para recuperar el equilibrio del sistema.

## **7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **7.1. Libros, artículos y revistas científicas**

Círculo de empresarios (2017). Un sistema de pensiones sostenible que asegure la cohesión y el equilibrio intergeneracional. Toma de posición febrero 2017.

Díaz, J. (2010). Las pensiones públicas en España: Una reforma que no funciona. Málaga: Analistas económicos de Andalucía.

Suárez, B (2014). El sistema público de pensiones: crisis, reforma y sostenibilidad. Valladolid: Lex Nova-Thomson Reuters.

Zuribi, I. (2003). El futuro del sistema de pensiones en España. Madrid: Instituto de estudios fiscales.

### **7.2. Webs consultadas**

AIReF (2020). Actualización de previsiones demográficas y de gasto en pensiones. (online) Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. Disponible en: <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/09/PREVIS-DEMOGRAFICAS/200928-Documento-T%C3%A9cnico-previsiones-demogr%C3%A1ficas-y-gasto-en-pensiones.pdf>

Alonso Meseguer, J., Ganga, H., Ulloa Ariza, C.A. (2019). La educación financiera y el sistema de pensiones en España: una propuesta de tres indicadores de coyuntura. (online) BBVA Research. Disponible en: [https://www.bbva.com/es/wp-content/uploads/2019/04/observatorio\\_pensiones\\_maqu-1.pdf](https://www.bbva.com/es/wp-content/uploads/2019/04/observatorio_pensiones_maqu-1.pdf)

Aula de la Seguridad Social (2012). Etapa de definición prestacional e institucional (1900-1962). (online). Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/PSS51/PSS52>

Bankinter (2021). El Gobierno sugiere trabajar hasta los 75 años para mejorar el sistema de las pensiones. (online). Disponible en: <https://www.bankinter.com/blog/noticias-bankinter/ampliacion-edad-jubilacion-espana>

BBVA (2018). BBVA Research crea tres indicadores para medir la salud del sistema público de pensiones. (online). Disponible en: <https://www.bbva.com/es/bbva-research-crea-tres-indicadores-para-medir-la-salud-del-sistema-publico-de-pensiones/>

BBVA (2019). ¿Cómo funciona el mecanismo de revalorización de las pensiones según el IPC que introduce la nueva reforma? (online). Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/como-funciona-el-mecanismo-de-revalorizacion-de-las-pensiones-segun-el-ipc-que-introduce-la-nueva-reforma.html>

BBVA (2019). Cómo funciona el sistema de pensiones en España. (online). Disponible en: <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/sistema-pensiones-espana.html>

BBVA (2023). Cuánto se incrementarán las cotizaciones a la Seguridad Social a partir de 2023, con el Mecanismo de Equidad Intergeneracional. (online). Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/cuanto-se-incrementaran-las-cotizaciones-a-la-seguridad-social-a-partir-de-2023-con-el-mecanismo-de-equidad-intergeneracional.html>

BBVA (2021). “El sistema de reparto de cuentas nocionales individuales es la mejor solución para garantizar las pensiones”. (online). Disponible en: <https://www.bbva.com/es/rafael-domenech-el-sistema-de-reparto-de-cuentas-nocionales-individuales-es-la-mejor-solucion-para-garantizar-las-pensiones/amp/>

BBVA (2023). La pensión media de jubilación se incrementa hasta 1.368 euros, casi un 68% superior en el Régimen General que en el Autónomos. (online) Instituto BBVA de pensiones. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-pension-media-de-jubilacion-se-incrementa-hasta-1368-euros-casi-un-68-superior-en-el-regimen-general-que-en-el-autonomos.html>

BBVA (2021). La seguridad social de las pensiones y la reforma de 2021. (online). Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-seguridad-social-de-las-pensiones-y-la-reforma-de-2021.html>

BBVA (2019). Los pilares del ahorro privado: ¿hacia un sistema mixto? (online). Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/los-pilares-del-ahorro-privado-hacia-un-sistema-mixto.html>

BBVA (2019). Otro foco de presión para las pensiones: el efecto sustitución. (online). Instituto BBVA de pensiones. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/otro-foco-de-presion-para-las-pensiones-el-efecto-sustitucion.html>

BBVA (2019). “Pacto de Toledo”. (online). Recuperado el 06 de marzo de 2019 de: <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/pacto-de-toledo.html>

BBVA (2019). Pensiones: Sistema de reparto vs sistema de capitalización. (online). Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pensiones-sistema-de-reparto-vs-sistema-de-capitalizacion.html>

BBVA (2019). Qué es el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. (online). Disponible en: <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/fondo-reserva-seguridad-social.html>

BBVA (2019). ¿Qué es la pensión contributiva y qué tipos hay? (online). Disponible en: <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/pension-contributiva.html>

BBVA (2019). ¿Qué es la tasa de reemplazo de las pensiones? (online). Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-es-la-tasa-de-reemplazo-de-las-pensiones.html>

BBVA (2019). Tipos de pensiones. (online). Disponible en: <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/tipos-de-pensiones.html>

Carrascosa Nogales, B. (2022). ¿Qué son las cuentas nocionales? (online) Jubilación Blogs Mapfre. Disponible en: <https://www.jubilacionypension.com/planifica-tus-ahorros/pensiones-cuentas-nocionales-ventajas-desventajas/>

Del Monte, DE. (2022). El Gobierno aprueba un incremento del 2,5% para las pensiones contributivas y de un 3% para las no contributivas en 2022. (online) La Moncloa. Disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2022/250122-rp\\_cministros.aspx](https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2022/250122-rp_cministros.aspx)

Doménech, R (2019). ¿Qué hay que hacer para garantizar la sostenibilidad de las pensiones? (online) BBVA. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/garantizar-la-sostenibilidad-las-pensiones/>

Doménech, R (2023). Mercado de trabajo y sistema de pensiones en 2023. (online) BBVA Research. Disponible en: [https://www.bbva.com/wp-content/uploads/2023/01/RafaelDomenech\\_Mercado\\_de\\_trabajo\\_y\\_sistema\\_de\\_pensiones\\_en\\_2023\\_EY\\_Insights\\_WB.pdf](https://www.bbva.com/wp-content/uploads/2023/01/RafaelDomenech_Mercado_de_trabajo_y_sistema_de_pensiones_en_2023_EY_Insights_WB.pdf)

ElEconomista (2014). El sistema de pensiones actual es insostenible: así pueden ser las soluciones del futuro. (online). Disponible en: <https://www.eleconomista.es/espana/noticias/6293400/12/14/Es-sostenible-el-sistema-publico-de-pensiones-Posibles-soluciones-para-el-futuro.html>

ElEconomista (2022). El nuevo mecanismo de ajuste de las pensiones ahorrará la mitad que el desechado factor de sostenibilidad, según Fedea. (online).

Disponible en:  
<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11569576/01/22/El-mecanismo-de-equidad-intergeneracional-reduce-a-la-mitad-lo-que-habria-ahorrado-el-factor-de-sostenibilidad-segun-Fedea.html>

Esteve, A., Devolder, D., Rentería, E., Blanes, A. (2019). La sostenibilidad demográfica del sistema de pensiones en España. (online). Disponible en:  
[https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PS/028art10.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/028art10.pdf)

Florio, L.F (2017). Los sistemas mixtos de pensiones, ¿el modelo a seguir? (online) La Vanguardia. Disponible en:  
<https://www.lavanguardia.com/economia/20170312/42352834021/pensiones-espana.html>

Fortuño, M. (2016). Mantener las pensiones con más impuestos como propone el PSOE, ¿Buena idea? (online) El Blog Salmón. Disponible en:  
<https://www.elblogsalmon.com/economia-domestica/mantener-las-pensiones-con-mas-impuestos-como-propone-el-psoe-buena-idea>

García, Y. (2022). La pensión media subió el doble que el sueldo medio en España entre 2006 y 2020. (online) Newtral. Disponible en:  
<https://www.newtral.es/pension-sueldo-medio/20220425/>

García Díaz, M.A (2019). El sistema público español de pensiones: Mitos y realidades. (online) Estudios sobre la economía española-2019/01. Disponible en: <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2019-01.pdf>

García López, E. (2022). El método sueco salvaría las pensiones españolas. (online) Finanzas. Disponible en: <https://www.finanzas.com/jubilacion/el-metodo-sueco-que-salvaria-las-pensiones-espanolas.html>

García Pérez, J.I. (2016). El efecto de la Reforma Laboral de 2012 sobre la dualidad y el empleo: Cambios en la contratación y el despido por tipo de contrato. (online) Fedea Policy Papers-2016/06. Disponible en:  
<http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2016/03/FPP2016-06.pdf>



Grupo PSN (2016). Funcionamiento y beneficios del sistema mixto de pensiones. (online) PSN. Disponible en: <https://enconfianza.psn.es/-/funcionamiento-y-beneficios-del-sistema-mixto-de-pensiones>

Grupo PSN (2017). ¿Qué es el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)? (online) PSN. Disponible en: <https://enconfianza.psn.es/-/que-es-el-seguro-obligatorio-de-vejez-e-invalidez-sovi>

Instituto Santalucía (2021). Tipos de Sistemas de Pensiones: diferencias, ventajas e inconvenientes. (online). Disponible en: <https://institutosantalucia.es/tipos-pensiones-diferencias-ventajas-inconvenientes/#:~:text=En%20este%20art%C3%ADculo%2C%20presentamos%20los,de%20capitalizaci%C3%B3n%20y%20de%20autoenrollment>

Instituto Santalucía (2022). ¿Qué es el Mecanismo de Equidad Intergeneracional? (online). Disponible en: <https://institutosantalucia.es/mecanismo-de-equidad-intergeneracional/>

INE (2023). Nacimientos 2000-2021. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=48864&L=0>

INE (2023). Proyecciones de nacimientos 2022-2071. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=36645&L=0>

INE (2023). Defunciones 2000-2021. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6546&L=0>

INE (2023). Proyecciones de defunciones 2022-2071. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=36647&L=0>

INE (2023). Flujo de emigración 2008-2021. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=24395&L=0>

INE (2023). Proyecciones de emigraciones 2022-2071. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=36651>

INE (2023). Flujo de inmigración 2008-2021. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=24387&L=0>

INE (2023). Proyecciones de inmigraciones 2022-2071. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=36649>

INE (2023). Población residente en España 2002-2012-2022. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=56937>

INE (2023). Proyecciones de población residente en España 2052-2072. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=36643>

INE (2023). Proyección de la esperanza de vida al nacimiento por periodo. (online) Resultados. Disponible en: [https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres\\_hombres/tablas\\_2/&file=d1q3.px](https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_2/&file=d1q3.px)

INE (2023). Proyección de la esperanza de vida a los 65 años por periodo. (online) Resultados. Disponible en: [https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres\\_hombres/tablas\\_2/&file=d1q4.px](https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_2/&file=d1q4.px)

INE (2023). Resultados de actividad, empleo y paro. (online) Resultados. Disponible en: [https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976594](https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594)

INE (2023). Asalariados por tipo de contrato y sexo. (online) Resultados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?tpx=29802>

INE (2022). Proyecciones de Población 2022-2072. (online) Notas de prensa. Disponible en: [https://www.ine.es/prensa/pp\\_2022\\_2072.pdf](https://www.ine.es/prensa/pp_2022_2072.pdf)

León, M (2023). ¿Qué es la tasa de sustitución y por qué es clave lo que cobrarás de pensión? (online) La información. Disponible en: <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/que-es-tasa-sustitucion-clave-cobraras-pension/2881105/>

Millán, J (2022). El Gobierno sube las pensiones casi un 30% en diez años mientras los sueldos de los jóvenes caen hasta un 12%. (online) 20 minutos. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/5065309/0/el-gobierno-sube->

[las-pensiones-casi-un-30-en-diez-anos-mientras-los-sueldos-de-los-jovenes-caen-hasta-un-12/](#)

Montagut, E. (2016). La atención al desempleo hasta 1931. (online) Nueva tribuna. Disponible en: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/historia/atencion-desempleo-1931/20161130184843134338.html>

Olcese, A. (2019). Banco de España ve una alternativa en subir impuestos para sostener pensiones. (online) Vozpopuli. Disponible en: [https://www.vozpopuli.com/economia\\_y\\_finanzas/banco-espana-alternativa-subir-impuestos-pensiones\\_0\\_1287471761.html](https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/banco-espana-alternativa-subir-impuestos-pensiones_0_1287471761.html)

Orfin (2022). ¿Es sostenible el modelo actual de pensiones? (online). Disponible en: <https://orfin.es/facts/es-sostenible-el-modelo-actual-de-pensiones/>

Pinto García de Oteyza, J. (2018). BBVA Research crea un índice para medir la sostenibilidad del sistema público de pensiones. (online) Funds people. Disponible en: <https://fundspeople.com/es/bbva-research-crea-un-indice-para-medir-la-sostenibilidad-del-sistema-publico-de-pensiones/>

Proyecto 2007/65 FIPROS (2007). La previsión social en España: Del instituto nacional de previsión al instituto nacional de Seguridad Social. (online) Gobierno de España. Disponible en: [https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/b79914c4-e309-4fa4-bb80-2e20b648cc21/F65\\_07N.pdf?MOD=AJPERES](https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/b79914c4-e309-4fa4-bb80-2e20b648cc21/F65_07N.pdf?MOD=AJPERES)

Rodríguez Canfrac, M. (2019). ¿Cómo debe ser un sistema de pensiones? Sostenible, suficiente y equitativo. (online) BBVA. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/es/como-debe-ser-un-sistema-de-pensiones-sostenible-suficiente-y-equitativo/>

Salas, C. (2021). El origen de las pensiones y cómo un gran invento pasó a ser dolor de cabeza. (online) La Información. Disponible en: <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/origen-pensiones-como-invento-dolor-cabeza/2827916/>

Santaella, J. (2019). Sistema de pensiones en España: ¿Cuáles son sus principios básicos? (online) Economía 3. Disponible en:

<https://economia3.com/2021/11/20/466321-sistema-pensiones-espana-principios/>

Seguridad Social (2019). Historia de la Seguridad Social. (online). Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>

Seguridad Social (2019). Instituto Nacional de la Seguridad Social. (online). Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29413>

Seguridad Social (2019). Instituto Social de la Marina (ISM). (online). Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29421>

Seguridad Social (2019). Tesorería General de la Seguridad Social. (online). Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29408>

Seguridad Social (2019). Jubilación flexible. (online). Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/35806#35809>

Trect, J. (2019). Qué son las cuentas nocionales y cómo funcionan. (online) Finect. Disponible en: <https://www.finect.com/usuario/Josetrecet/articulos/que-cuentas-nocionales-como-funcionan>

VidaCaixa (2023). La edad de jubilación en España. (online) Ruta 67. Disponible en: <https://www.ruta67.com/edad-de-jubilacion/>

Zubiri, I. (2016). Las pensiones en España: Situación y alternativas de reforma. (online). Disponible en: [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PEE/147art10.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/147art10.pdf)

Zhou, X. (2021). Tipos de pensiones en España: pensiones contributivas y pensiones no contributivas. (online) Rankia. Disponible en: <https://www.rankia.com/blog/planes-de-pensiones/3171194-tipos-pensiones-espana-contributivas-no>

## ANEXO SOBRE NORMATIVA LEGAL

DECRETO de 18 de abril de 1947: Por el que se crea la Caja Nacional del Seguro de Vejez e Invalidez, y preparando un sistema de protección para este último riesgo. *Boletín Oficial del Estado, de 5 de mayo de 1947, núm 125*. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6e420a6b-492d-48dc-b4a5-689e148724ed/113237.pdf?MOD=AJPERES>

DECRETO 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 25 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado, de 22 de abril de 1966, núm 96*. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1966/04/22/pdfs/A04778-04807.pdf>

LEY 14 DE DICIEMBRE DE 1942: Por la que se crea el seguro obligatorio de enfermedad. *Boletín Oficial del Estado, 27 de diciembre de 1942*. Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1942/361/A10592-10597.pdf>

LEY 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado, de 30 de diciembre de 1963, núm 312*. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1963/12/30/pdfs/A18181-18190.pdf>

LEY 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado, de 22 de junio de 1972, núm 149*. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1972/06/22/pdfs/A11174-11177.pdf>

LEY 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado, de 16 de julio de 1997, núm 169*. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1997/07/16/pdfs/A21781-21787.pdf>

LEY 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado, de 30 de septiembre de 2003, núm 234*. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-18089-consolidado.pdf>

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

*Boletín Oficial del Estado*, de 26 de diciembre de 2013, núm 309. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/26/pdfs/BOE-A-2013-13617.pdf>

LEY 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de diciembre de 2021, núm 312. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/29/pdfs/BOE-A-2021-21652.pdf>

REAL DECRETO 30 ENERO 1900: Ley de Accidentes de Trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de enero de 1900. Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/031/A00363-00364.pdf>

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de junio de 1994, núm 154. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1994/BOE-A-1994-14960-consolidado.pdf>

REAL DECRETO 1226/2005, de 13 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales. *Boletín Oficial del Estado*, de 14 de octubre de 2005, núm 246. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2005/BOE-A-2005-16996-consolidado.pdf>

REAL DECRETO LEY 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, de 11 de febrero de 2012, núm 36. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

REAL DECRETO 1045/2013, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2014. *Boletín Oficial del Estado*, de 30 de diciembre de 2013, núm 312. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/30/pdfs/BOE-A-2013-13763.pdf>