



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias  
Económicas y Empresariales**  
Trabajo de Fin de Grado en  
**ECONÓMICAS**

**El sistema público de pensiones:  
Reflexiones sobre un sistema  
suficiente y sostenible.**

Presentado por:

***Óscar Fernández Fernández***

Tutelado por:

***Julio Herrera Revuelta***

*Valladolid, xx de noviembre de 2023*

## **RESUMEN**

En este trabajo se van a realizar una síntesis de nuestro sistema de pensiones y hacer una valoración de la nueva reforma de pensiones. Trataremos de visualizar un modelo que sentó las bases con el Pacto de Toledo y en el que haremos un repaso de las principales cuestiones que acechan y ponen en peligro a nuestro sistema de pensiones. Siguiendo las recomendaciones establecidas en el Pacto de Toledo y los principios y pilares en los que se sustenta nuestras pensiones trataremos de dar una visión objetiva sobre la dirección que deberíamos tomar para mantener ese equilibrio entre sostenibilidad y suficiencia.

**Palabras clave:** Pacto de Toledo, reforma, sostenibilidad.

**Códigos JEL:** E24, E62, H55.

## ***ABSTRACT***

In this work, a synthesis of our pension system will be carried out and an assessment of the new pension reform will be made. We will try to visualize a model that laid the foundations with the Toledo Pact and in which we will review the main issues that threaten and endanger our pension system. Following the recommendations established in the Pact of Toledo and the principles and pillars on which our pensions are based, we will try to give an objective vision of the direction we should take to maintain that balance between sustainability and sufficiency.

**Key words:** Toledo Pact, *reform, sustainability.*

**JEL Classification:** E24, E62, H55.

**ÍNDICE**

1. INTRODUCCIÓN .....	6
2. EL PACTO DE TOLEDO.....	7
3. EL FONDO DE RESERVA .....	9
4. SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES.....	12
4.1 Los pilares del sistema de pensiones.....	13
4.2 LOS PROBLEMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL .....	14
4.2.1 El problema demográfico.....	14
4.2.2 El problema del desempleo .....	20
4.2.3 El problema de la inflación.....	23
5. ASPECTOS BÁSICOS DE NUESTRO SISTEMA DE PENSIONES .....	25
5.1 Jubilación anticipada y cotizaciones.....	26
5.2 Revalorización de las pensiones .....	28
5.3 Mínimo, máximos, complemento a mínimos y la reforma silenciosa...	30
6. DISTRIBUCIÓN DE LAS PENSIONES EN NUESTRO PAÍS .....	34
6.1 Pensiones contributivas .....	34
6.2 Pensiones no contributivas .....	38
7. LA NUEVA REFORMA DE LAS PENSIONES .....	40
8. ALTERNATIVAS A LA REFORMA DE LAS PENSIONES .....	44
8.1 Los planes de pensiones de empleo.....	44
8.2 Plan de pensión individual.....	46
9. LA REFORMA DE LAS PENSIONES FRANCESA .....	48
10. CONCLUSIONES.....	49
11. BIBLIOGRAFÍA .....	52

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Evolución de la Rentabilidad anual del Fondo de Reserva .....	10
Gráfico 2 Disposiciones del Fondo de Reserva .....	10
Gráfico 3. Evolución general del Fondo de Reserva .....	11
Gráfico 4. Esperanza de vida por sexo (1975-2021) .....	15
Gráfico 5. Tasa bruta de natalidad (1975-2021) .....	17
Gráfico 6. Edad media a la maternidad (1975-2021).....	17
Gráfico 7. Pirámide de población en 2022.....	18
Gráfico 8. Pirámide de población en 2003.....	19
Gráfico 9 Proporción de personas mayores de 65 años (1975-2022).....	19
Gráfico 10 Tasa de paro de la población (2002-2023).....	21
Gráfico 11 Ocupados en valores absolutos 2008-2022 .....	22
Gráfico 12. Tasas de actividad y empleo primer trimestre (2002-2023).....	23
Gráfico 13 IPC media anual (1995-2002).....	24
Gráfico 14 Evolución del número de pensiones contributivas (1981-2022).....	35
Gráfico 15 Importe medio de las pensiones contributivas (1981-2021).....	36
Gráfico 16 Evolución del gasto en pensiones contributivas (1981-2022) .....	36
Gráfico 17 Gasto en pensiones en % PIB .....	37
Gráfico 18. Número de afiliados a la Seguridad social (1982-2022) .....	37
Gráfico 19 Ingresos por cotizaciones sociales en % PIB.....	38
Gráfico 20. Número de pensiones no contributivas (1992-2022) .....	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evolución general del Fondo de Reserva .....	11
Tabla 2. Periodo de cotización y edad exigida.....	25
Tabla 3. Coeficientes reductores .....	26
Tabla 4. Tipos de Cotización.....	28
Tabla 5. Importe del complemento a mínimos por clase de pensión .....	30
Tabla 6. Revalorización de las pensiones por clases .....	31
Tabla 7. Cuantías mínimas mensuales.....	31
Tabla 8. Cuantía máxima de la pensión.....	32

Tabla 9. Bases de cotización máximas y mínimas.....	32
Tabla 10 porcentaje de pensiones no contributivas sobre total .....	39
Tabla 11 Aportaciones al MEI del exceso de las bases máximas .....	43
Tabla 12 Incentivos al trabajador por plan de pensiones de empleo simplificados.....	46
Tabla 13 tasas de cotización francesas tras la reforma .....	49

## 1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años las pensiones en nuestro país han suscitado un gran debate acerca de su sostenibilidad, recogiendo la preocupación entre la población trabajadora, sobre el futuro de su pensión de jubilación. Se han llevado a cabo avances desde que el primer mecanismo de protección social, el denominado RETIRO OBRERO, que entró en funcionamiento en el año 1919. A partir de entonces, se han ido produciendo una serie de reformas y cambios que han ido modificando las condiciones iniciales hasta llegar a la actual<sup>1</sup> reforma.

La elección de este tema, no es casual, dada la trascendencia que suscita en la opinión social. La viabilidad de un sistema sostenible, y suficiente que permita mantener una calidad de vida cercana a la edad previa a la jubilación. Perseguimos dos objetivos principalmente. El primero es reflexionar sobre los principios rectores en los que se sustenta el sistema de pensiones español, y establecer una posición clara al respecto sobre los mismos. El segundo, es dar una visión crítica desde una perspectiva paramétrica, encuadrando los elementos que suscitan el debate de la sostenibilidad y la realidad de los mismos sobre su evolución. Para ello daremos una visión del entorno del Pacto de Toledo, y si éste se ha ido adaptando a esta realidad social para mantener la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones.

La estructura, se va a desarrollar a lo largo de una serie de apartados en los que se analizarán las cuestiones más relevantes, sustentadas con los datos extraídos de las principales bases de datos y de los ministerios correspondientes. Se procederá al análisis del embrión de nuestro sistema de pensiones con el Pacto de Toledo, veremos cuales son las principales debilidades que presenta a largo plazo nuestro sistema y analizaremos las modificaciones y consecuencias de la actual reforma. En el último punto trataremos, de manera muy sucinta, el caso francés y su modelo de reforma.

Respecto a metodología empleada, podemos decir que se ha procedido a leer diversa literatura relacionada con la temática de distintos autores. Se ha usado distintas webs

---

<sup>1</sup> Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

para recopilar datos, la perspectiva de entidades financieras y de seguros. La web del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, junto con el BOE, ha sido una guía fundamental para desarrollar este trabajo.

## **2. EL PACTO DE TOLEDO**

En abril de 1995 se constituye en el congreso de los diputados el denominado Pacto de Toledo, una comisión en la que se establecen una serie de recomendaciones con el objetivo de analizar y realizar un seguimiento de las mismas y adaptarlas a la realidad social y económica de cada tiempo.

Una de las aportaciones más significativas ha sido la que separa las pensiones contributivas<sup>2</sup> y no contributivas<sup>3</sup>, dejando claro las fuentes de financiación de cada una de ellas. Quedo establecida la jubilación en la edad de los 65 años, aunque marcando un carácter voluntario para exceder esa edad para aquellos que así lo desearan. Por otra parte, se fijó como valor importante la revalorización de las pensiones conforme al IPC. Esta es sin duda una de las grandes controversias y debate entre partidos políticos, agentes sociales, CEOE e instituciones entre las que se encuentran la AIREF, Bde y algunas fundaciones como la de BBVA, MAPFRE y la Caixa entre otras.

Entre las 15 recomendaciones que se marcaban en el Pacto de Toledo de 1995 están<sup>4</sup>:

1. Separación fuentes de financiación (Las cotizaciones sociales suficientes para las prestaciones Contributivas. Las no contributivas se financiarán con los presupuestos del Estado)
2. Constitución de un fondo de reserva (Para atenuar los efectos de los ciclos económicos)
3. Mejora de las bases de cotización (Las bases deberán coincidir con los salarios reales)
4. Financiación de regímenes especiales

---

<sup>2</sup> Aquellas en las que es necesario una serie de aportes previos, normalmente mediante cotizaciones, para el acceso a las mismas.

<sup>3</sup> No requieren aportaciones previas y están orientadas a la cobertura de necesidades básicas

<sup>4</sup> Véase [https://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153\\_000001\\_0000.pdf](https://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153_000001_0000.pdf) (pág. 25-26)

5. Mejora de los mecanismos de recaudación
6. Simplificación e integración de regímenes
7. Integración de la gestión
8. Evolución de las cotizaciones
9. Equidad y carácter contributivo del sistema (Ampliación gradual del periodo de cálculo de la pensión)
10. Edad de jubilación (Jubilación flexible, prolongación voluntaria de la vida activa mayores de 65)
11. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones (Revalorización automática en función del IPC)
12. Reforzamiento del principio de solidaridad (Mejorar las pensiones de viudedad, orfandad)
13. Mejora de la gestión (Frenar las causas de fraude dentro del Sistema Público)
14. Sistema complementario de Pensiones (Planes de pensiones, tanto individuales como colectivos)
15. Análisis y seguimiento de la evolución del sistema. (Se propone que el Congreso cada 5 años cree una Ponencia que estudie presente y futuro del sistema de Seguridad Social).

En 2003 se produce la primera actualización de las recomendaciones<sup>5</sup> añadiendo 5 recomendaciones a las ya existentes entre las que se encuentran:

- Nuevas formas de trabajo y formación profesional: habrá personas que compaginarán periodos de cotización y en los que no.
- Mujer y protección social: mecanismos que incluyan el cuidado de hijos, personas dependientes, etc.
- Dependencia: Definición y cobertura
- Discapacidad: Protección social a las personas discapacitadas
- Inmigración: Incorporarlos al sistema de protección social.

---

<sup>5</sup> <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/758d094e-2e5e-4538-9402-79908a1023ac/Pacto+de+Toledo+Volumen+1.pdf?MOD=AJPERES> (páginas 25-26)

### 3. EL FONDO DE RESERVA

a) La Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

b) La Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

**La primera Ley**<sup>6</sup>, comprende los apartados sobre los recursos del fondo y su gestión.

Establece, que el Fondo debe estar nutrido por los excedentes que se derivan de los ingresos que dan lugar a financiar las prestaciones contributivas. Así mismo, contribuyen con los excedentes también las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, como los propios rendimientos que genere de la inversión de estos.

Por otro lado, en cuanto a la gestión del fondo<sup>7</sup>, se crean los órganos del Comité de gestión, de la Comisión asesora de inversiones y de la Comisión de seguimiento.

**Comité de gestión.** - Tiene encomendado el superior asesoramiento, control y ordenación de la gestión económica del Fondo.

**Comisión asesora de inversiones.** - Tiene encomendada la función de asesoramiento al Comité de Gestión en orden a la selección de los valores que han de constituir la cartera del Fondo, así como la formulación de propuestas sobre adquisición de activos, enajenación de los mismos y demás decisiones financieras que corresponden al Comité.

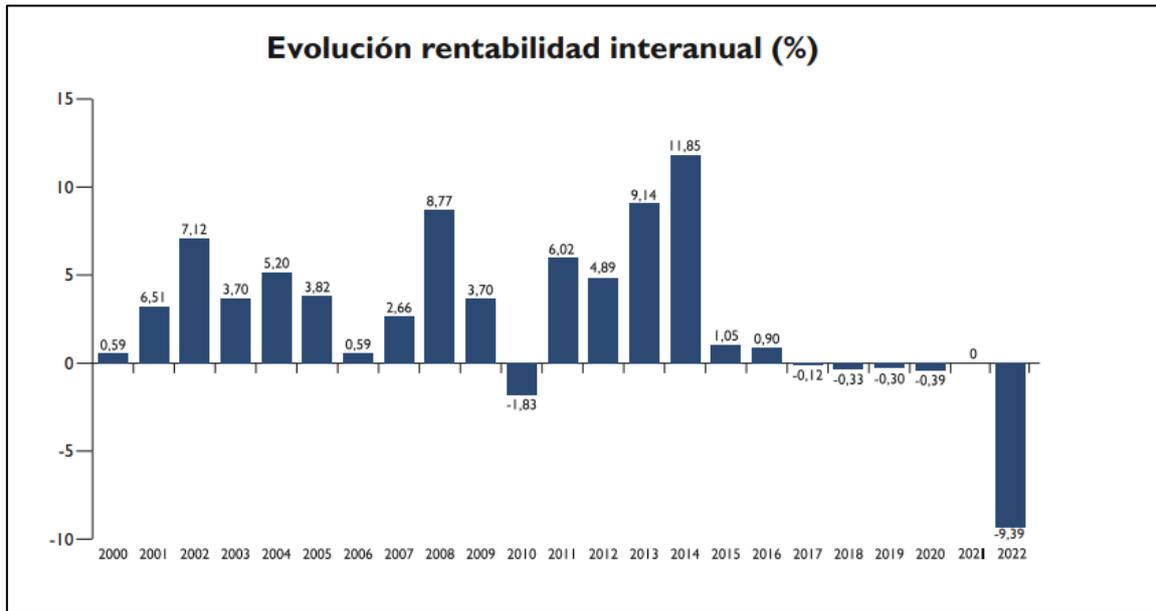
**Comisión de Seguimiento.** - Tiene encomendado el seguimiento permanente de la evolución y composición del Fondo, para la cual recibirá información del Comité de gestión, de la Comisión asesora y de la Tesorería General de la Seguridad Social. En los siguientes gráficos veremos el recorrido del Fondo de Reserva.

---

<sup>6</sup> Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

<sup>7</sup> [https://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153\\_000001\\_0000.pdf](https://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153_000001_0000.pdf) (pág. 28)

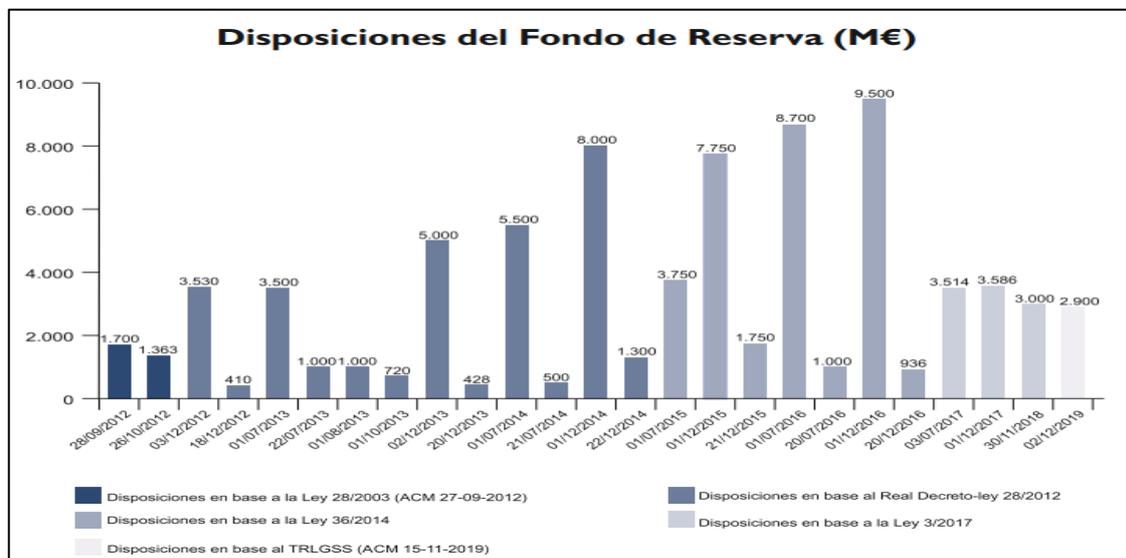
Gráfico 1 Evolución de la Rentabilidad anual del Fondo de Reserva



Fuente: Seguridad Social Fondo de Reserva (informe a las Cortes Generales 2022)

Es importante destacar las rentabilidades interanuales negativas obtenidas desde 2018 siendo en 2022 de un -9,39%.

Gráfico 2 Disposiciones del Fondo de Reserva



Fuente: Seguridad Social Fondo de Reserva (informe a las Cortes Generales 2022)

En el siguiente gráfico se muestra las disposiciones realizadas del Fondo en un entorno económico complicado, donde prácticamente se “vació” dicho fondo.

Gráfico 3. Evolución general del Fondo de Reserva



Fuente: Seguridad Social Fondo de Reserva (resumen del informe a las Cortes Generales 2021)

En el siguiente gráfico vemos como en veinte años el fondo mantiene prácticamente el mismo nivel en el entorno de 2000 Millones de €. Ello es debido a como se muestra el gráfico 2, las continuas disposiciones que se han ido realizando a lo largo de los años desde 2012, después de la crisis financiera de 2008.

Por último, la siguiente tabla, muestra una idea del mecanismo de la evolución del propio Fondo, a través de las dotaciones, disposiciones y rendimientos.

Tabla 1. Evolución general del Fondo de Reserva

Datos acumulados (M€)	Años 2000 a 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021
<b>1. DOTACIONES</b>	<b>53.205</b>	<b>53.484</b>	<b>53.587</b>	<b>53.598</b>	<b>53.600</b>	<b>53.601</b>	<b>53.601</b>	<b>53.601</b>	<b>53.601</b>
1.a Acuerdo del Consejo de Ministros (*)	52.113	52.113	52.113	52.113	52.113	52.113	52.113	52.113	52.113
1.b Excedente de mutuas (**)	1.092	1.371	1.474	1.485	1.487	1.488	1.488	1.488	1.488
<b>2. RENDIMIENTOS NETOS GENERADOS</b>	<b>19.190</b>	<b>22.101</b>	<b>26.095</b>	<b>28.759</b>	<b>28.932</b>	<b>28.879</b>	<b>28.889</b>	<b>28.874</b>	<b>28.874</b>
2.a Rendimientos generados (***)	20.233	23.377	27.584	30.510	30.802	30.793	30.818	30.811	30.811
2.b Ajustes por amortización/enajenación de activos	-1.043	-1.276	-1.489	-1.751	-1.870	-1.914	-1.929	-1.937	-1.937
<b>3. DISPOSICIONES (****)</b>	<b>-18.651</b>	<b>-33.951</b>	<b>-47.201</b>	<b>-67.337</b>	<b>-74.437</b>	<b>-77.437</b>	<b>-80.337</b>	<b>-80.337</b>	<b>-80.337</b>
<b>Total</b>	<b>53.744</b>	<b>41.634</b>	<b>32.481</b>	<b>15.020</b>	<b>8.095</b>	<b>5.043</b>	<b>2.153</b>	<b>2.138</b>	<b>2.138</b>

(\*) Con cargo a los excedentes presupuestarios de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.  
 (\*\*) Derivado de la gestión por parte de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes.  
 (\*\*\*) Intereses de la c/c, rendimientos de los activos, resultado operaciones enajenación, otros ingresos y ajustes por amortización /enajenación de activos.  
 (\*\*\*\*) Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 27/09/2012, disposición adicional primera del Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre, disposición adicional décima de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, disposición adicional centésima décima segunda de la Ley 3/2017, de 27 de junio y Acuerdo de Consejo de Ministros de 15/11/2019.

Fuente: Seguridad Social Fondo de Reserva (resumen del informe a las Cortes Generales 2021)

***La segunda Ley***<sup>8</sup>, establece las modificaciones siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo, en materia de Seguridad Social y su acción protectora. Dentro de ellas hay un apartado dedicado a la Jubilación en los que se establecen los días efectivos cotizados que dan derecho a una pensión, se habla de la edad de acceso a la jubilación, y la prolongación de la vida laboral. También expone el modelo de jubilación parcial, con una edad de 61 años, 6 años de antigüedad en la empresa, y justificar un periodo de cotización de 30 años.

#### **4. SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES.**

Fundamentado en el art 41 de la Constitución y en la ley general de la Seguridad Social, nuestro sistema de pensiones abarca dos tipos de prestaciones, las contributivas basadas en los años de cotización mientras se encuentra activo el trabajador y las no contributivas correspondientes a las propias pensiones no contributivas y de invalidez.

Básicamente el sistema público de pensiones en España se fundamenta en cinco principios<sup>9</sup> que pasaremos a enumerarlos:

1. **Principio de reparto**
2. **Principio de proporcionalidad contributiva: el importe de las pensiones públicas**
3. **Principio de universalidad**
4. **Principio de gestión pública**
5. **Principio de suficiencia de prestaciones**

Definida la estructura de nuestro sistema de pensiones, estableceremos el funcionamiento básico.

La Seguridad Social es el organismo encargado de administrar los fondos recaudados y otorgar las pensiones, de lo que se deduce del principio de Gestión Pública. Pero las aportaciones provienen de empresas y trabajadores, siendo **estos** los que financian las pensiones. De esta manera se aplica lo que viene a denominarse en el argot como solidaridad intergeneracional.

---

<sup>8</sup> Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

<sup>9</sup> <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/sistema-pensiones-espana.html>

Algunos autores entre los que se encuentran, Milton Friedman (Escuela de Chicago), argumentan que el sistema de pensiones se comporta como un esquema piramidal, donde las aportaciones de trabajadores ocupados pagan las pensiones de los jubilados.

Samuelson (síntesis neoclásica – keynesiana) consideraba que se puede conseguir un esquema piramidal, y obtener buenos resultados siempre que se pueda aprovechar el crecimiento de la población y las mejoras de productividad de la economía.

Posteriormente analizaremos los problemas a los que se enfrenta a largo plazo el sistema de pensiones español.

#### **4.1 Los pilares del sistema de pensiones**

Como habíamos establecido anteriormente, el sistema español de pensiones está amparado en el art. 41 de la Constitución española. En la amplia literatura sobre pensiones que podemos encontrar, se habla de tres pilares que comprenden principalmente nuestro sistema de pensiones: las pensiones públicas que proporciona, a través de la Seguridad Social, nuestro Estado, el sistema colectivo de empleo o previsión de la empresa y el sistema individual a través de los planes de pensiones individuales o previsión individual.

Los principios de reparto, proporcionalidad y contribución se encuadran dentro del **primer pilar** sostenido por la Seguridad Social, mientras que, en **el segundo**, el de previsión de la empresa<sup>10</sup>, estaríamos hablando de sistemas de pensiones establecidos en las empresas en el ámbito del convenio colectivo y que están encaminados al ahorro privado para complementar la futura pensión jubilación de los trabajadores que forman parte de la empresa.

**El tercer pilar**, el de la previsión individual, está formado por todas las aportaciones que de manera voluntaria realizan los individuos en productos contratados con una entidad financiera o compañía de seguros, y que está basado en un sistema de capitalización hasta el momento de su rescate.

---

<sup>10</sup> Basado en un sistema de reparto, trata de un sistema de capitalización donde el trabajador cotiza para sí mismo, a través de aportaciones que se van capitalizando y que constituirán las futuras prestaciones.

## 4.2 LOS PROBLEMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

### 4.2.1 El problema demográfico

Uno de los argumentos más mencionados para proponer el cambio de un sistema de reparto a un sistema de capitalización es sin duda alguna el envejecimiento, aumento de la esperanza de vida y la tasa de natalidad.

Un estudio de FUNCAS<sup>11</sup> acerca de la sostenibilidad demográfica del sistema de pensiones en España revela tres principales preocupaciones sobre el incierto futuro que puede desembocar a la falta de sostenibilidad de nuestro actual sistema de pensiones. En él se abordan, la caída de los nacimientos, el aumento de la esperanza de vida y la jubilación futura de los baby-boomers. La relación entre número de cotizantes y jubilados es la principal inquietud que muestra nuestro sistema de pensiones para ser sostenible y suficiente en el largo plazo. En los últimos años tenemos un flujo migratorio positivo, lo que hace que se incorporen trabajadores activos al mercado laboral. El problema que se suscita de fondo, es que aquella generación denominada de baby boomers se va a empezar a jubilar, y va hacer que se incremente en un número considerable, el número de pensionistas. Por otra parte, esto provocará, que la ratio trabajadores-jubilados sea cada vez menor al incrementarse el número de jubilados en mayor proporción que la de trabajadores. Como sostiene (Zubiri Oria, Ignacio, 2003), mientras la renta per cápita siga en aumento, la sostenibilidad no generaría mayor problema. En este sentido los salarios deberían seguir incrementándose. No obstante, sugiere completarlo con algunas reformas en los variables paramétricas.

Por otro lado, cuando se habla del **problema de la natalidad** y las bajas tasas de fecundidad, no se aborda el problema de fondo. Simplemente se alude a que no hay muchos nacimientos, pero no a qué es lo que hace las bajas tasas de natalidad.

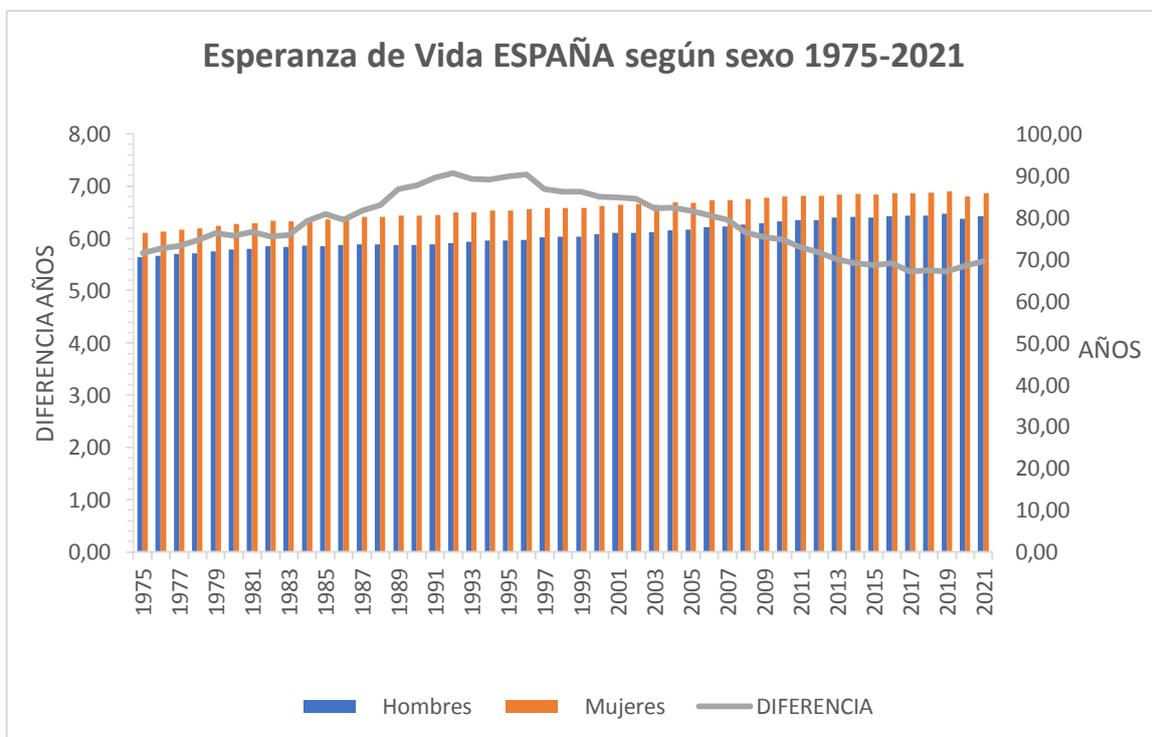
En cuanto a **la esperanza de vida**, resulta un hecho contrastado que cada vez vivimos durante más tiempo. No solo los avances tecnológicos, científicos, una mejor alimentación, mejoras en el campo de la medicina, etc. hacen posible que se vea incrementada la edad, sino que debemos tener en cuenta también la aportación de

---

<sup>11</sup> [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PS/02&art10.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/02&art10.pdf)

nuestro sistema de bienestar a mejorar la calidad de vida. En este sentido, si cabe posibilidad de ir ajustando la realidad social a la económica, para no producir un desequilibrio sustancial. Si bien la posibilidad de reducir la tasa de sustitución actual es un ajuste a tener en cuenta, no es concebible alargar la edad de jubilación por encima de la que hay actualmente en 67 años. Salvo que haya trabajos que permitan poder alargarlo sin que ello perjudique a las condiciones físicas humanas y productivas del proceso de producción. Hay también mucha controversia en cuanto a esta situación y si debe o no alargarse y si debe ser de forma voluntaria e incentivada. En el gráfico 4 se muestra la evolución de la esperanza de vida entre hombres y mujeres.

Gráfico 4. Esperanza de vida por sexo (1975-2021)



Fuente: elaboración propia datos INE

Cuando hablamos de proyecciones futuras sobre esperanza de vida, también se debería tener en cuenta el concepto de globalización en el que estamos inmersos y los efectos de ciertos fenómenos, enfermedades, etc... que influyen en esta variable.

El Banco de España<sup>12</sup> a través de una publicación sobre *“el sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma”*, nos muestra los cambios en la estructura de nuestra pirámide poblacional. Se pone énfasis precisamente en el problema de la esperanza de vida y la natalidad que venimos abordando en este epígrafe, y sobre el incremento de la población jubilada en detrimento de los trabajadores que deben sustentar estas pensiones a través de las cotizaciones sociales. Aunque si menciona la existencia de esa incertidumbre sobre el futuro que ningún modelo puede recoger de forma real, sino más bien, en el camino de proporcionar unos resultados que dependerán de como se trate las variables seleccionadas. Así se detalla en el siguiente párrafo<sup>13</sup> *“La evolución de los cuatro factores anteriores está sujeta a incertidumbre. La tasa de dependencia vendrá determinada fundamentalmente por la incidencia de la inmigración y los cambios legales de la edad de jubilación, que condicionarán el tamaño de la población en edad de trabajar. La tasa de empleo, por su parte, dependerá de la evolución del mercado de trabajo e, igualmente, de las cohortes de edad que se consideren dentro de la población en edad de trabajar. La tasa de sustitución de las pensiones depende de los cambios normativos que se introduzcan sobre el cálculo de las prestaciones, junto con el impacto de los ya introducidos (factor de sostenibilidad e índice de revalorización) y de la tasa de crecimiento de la productividad. La participación de los salarios en el PIB también está afectada por factores cíclicos, pero su rango de variación es limitado”*. El modelo que presenta el Banco de España a través de sus autores, viene a recomendar una disminución de la tasa de sustitución y una mayor tasa de crecimiento de la productividad. No obstante, son recomendaciones basadas en un modelo preestablecido, donde no se dice si esa reducción de las tasas de sustitución conllevará a garantizar pensiones suficientes. Por otra parte, la utilización del salario medio en España, donde no es muy representativo de la realidad social que viven muchos trabajadores, viene a mi juicio, sesgar un modelo excesivamente positivo sobre las variables que determinan la reducción de la tasa de sustitución y que a la vez no

---

<sup>12</sup> <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadadas/DocumentosOcasionales/17/Fich/do1701.pdf> (pág. 25-30)

<sup>13</sup> <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadadas/DocumentosOcasionales/17/Fich/do1701.pdf> (pá.27)

supondría una disminución de las pensiones en valor absoluto. Sin embargo, uno de los retos que conlleva el problema demográfico respecto al primer pilar que describíamos, se asocia a un esfuerzo mayor por parte de la población activa y como tal de la tasa de dependencia.

En el gráfico 4 se observa que las mujeres tienen más esperanza de vida al nacer, si bien se ha ido recortando esa diferencia desde 1995 para ajustarse a lo que ya datábamos en 1975. En 2021, las mujeres mantienen una diferencia de 5 años respecto a los hombres, donde en 46 años la esperanza de vida se ha incrementado en 10 años, pasando de 70 a 80 años los hombres y de 76 a 85 las mujeres. Nótese que son las mujeres quien más esperanza de vida tienen y sin embargo sus pensiones son menores.

Los gráficos 5 y 6 vienen a corroborar los descensos en la natalidad y el aumento de la edad para tener hijos.

Gráfico 5. Tasa bruta de natalidad (1975-2021)



Fuente: elaboración propia datos INE

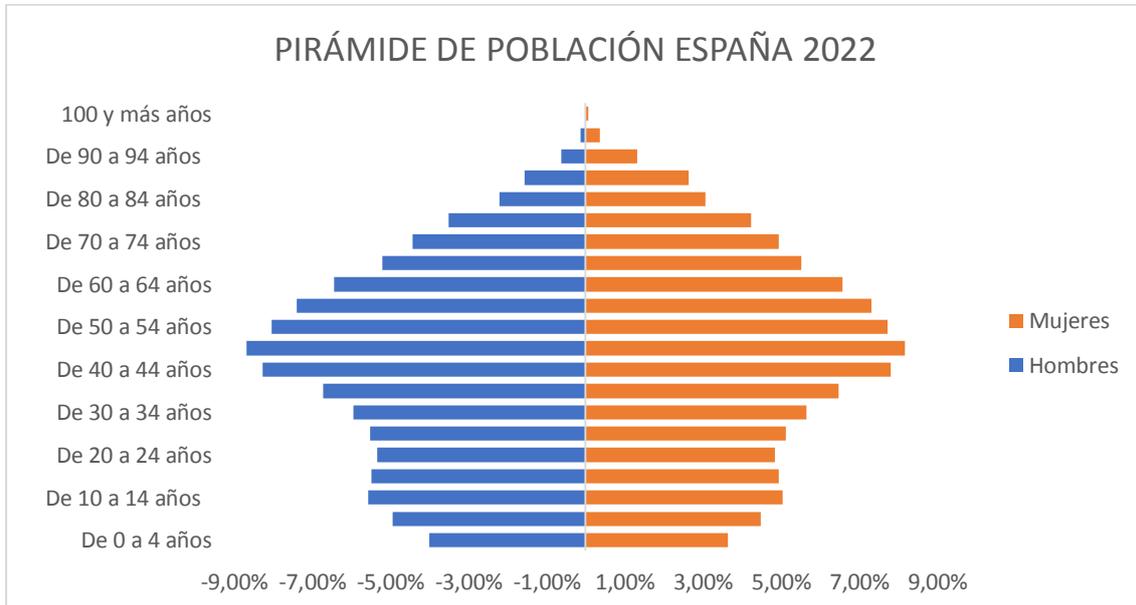
Gráfico 6. Edad media a la maternidad (1975-2021)



Fuente: elaboración propia datos INE

Veamos a través de las pirámides poblacionales el cambio en la estructura poblacional de España.

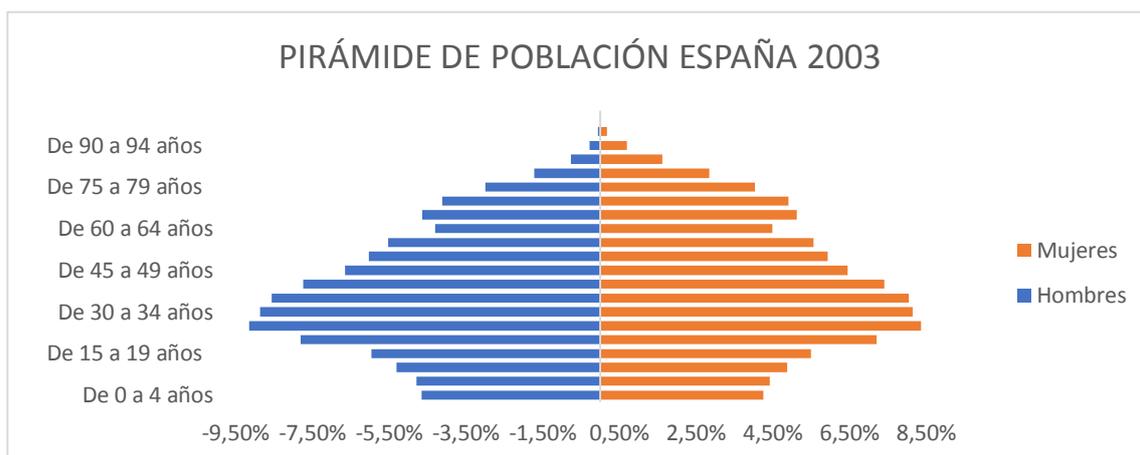
Gráfico 7. Pirámide de población en 2022



Fuente: elaboración propia datos INE

Ver la estructura de nuestra pirámide de población, hace ver la preocupación en cuanto al parámetro demográfico que se nos presenta en un futuro. Si bien la población entre 40-50 años es la que predomina y en 15-25 años estará en edad de jubilarse, cabe esperar que, a través de las distintas modificaciones en las que se puede intervenir, para las sucesivas reformas de pensiones, haya un mecanismo que permita tanto la sostenibilidad como la suficiencia de las pensiones de jubilación.

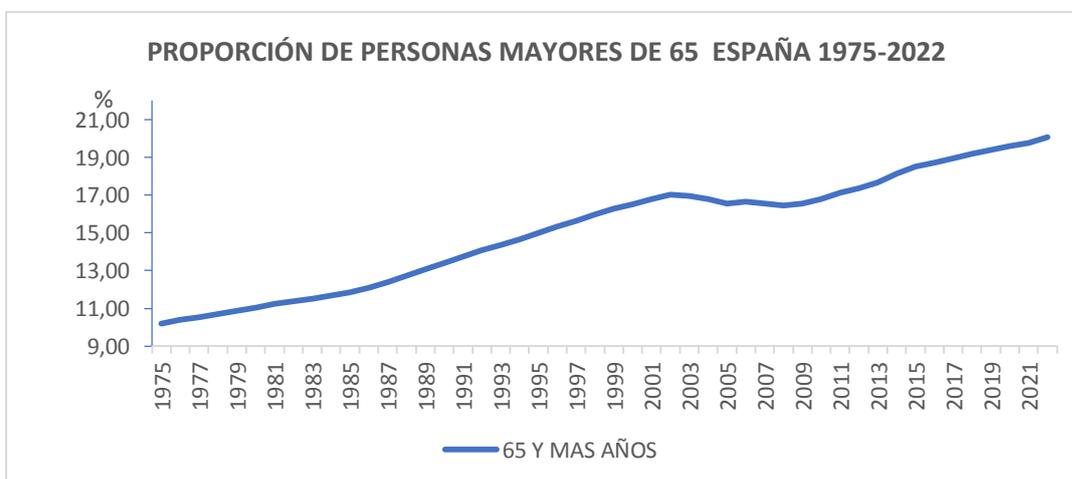
Gráfico 8. Pirámide de población en 2003



Fuente: elaboración propia datos INE

La pirámide de población en 2003 es muy clarificadora, dado que se puede ver comparándola con la de 2022 como se va trasladando esa generación del baby boom, y como se ha pasado en 20 años de tener el grueso en las edades de 25 a 35 a pasar a pasar a las de 40-50 años. Esto supone que en 2045-50 todo este grueso estará en edad de jubilarse y ha de tener quien sustente su pensión a través de las fuentes de financiación que hoy sostienen el sistema de pensiones.

Gráfico 9 Proporción de personas mayores de 65 años (1975-2022)



Fuente: elaboración propia datos INE

En el siguiente gráfico se observa, como se ha ido incrementando paulatinamente a lo largo de 47 años, el número de personas en disposición de cobrar una pensión de jubilación a los 65 años. Prácticamente se ha doblado la cantidad de mayores de 65 años desde 1975. Indudablemente este hecho viene a corroborar que la esperanza de vida se eleva de forma gradual, y por lo tanto el tiempo en cobrar la pensión se

incrementa aumentando el gasto. Este hecho entra en contraposición con las bajas tasas de natalidad, en las que llegado un tiempo futuro cabe esperar que la población mayor de 65 años ponderará más que la de la población activa laboralmente.

Una de las fuentes a la que se suele recurrir para paliar la escasa tasa de natalidad es a la inmigración. Suele ser una partida importante a la hora de cubrir puestos de trabajo y de mano de obra que en cierta forma viene a suplir la carencia de natalidad que acecha, no solo en las economías occidentales, sino que vemos muy de lleno en un país como el nuestro con un modelo de pensiones basado en un sistema de reparto.

#### 4.2.2 El problema del desempleo

Una de las principales complicaciones que afecta de forma directa a la sostenibilidad del sistema de pensiones es el del elevado desempleo estructural que presenta nuestra economía. Si bien es cierto que la tasa de paro se ha venido reduciendo en los últimos años y el número de afiliados a la seguridad social se ha incrementado por encima de los 20 millones, aún estamos lejos de tener una tasa de paro que se aproxime al pleno empleo. Nuestro sistema productivo se muestra frágil ante situaciones de crisis económicas, y es por ello que en gran medida la sostenibilidad de las pensiones pasa por tener unas bajas tasas de paro que permitan una buena relación entre trabajadores activos y pensionistas. Elevadas tasas de paro son un riesgo sistémico, dado que no solo los trabajadores activos tendrían que sostener a más pensionistas con sus aportaciones, lo cual hace de nuevo que la tasa de dependencia sea mayor e insostenible a largo plazo.

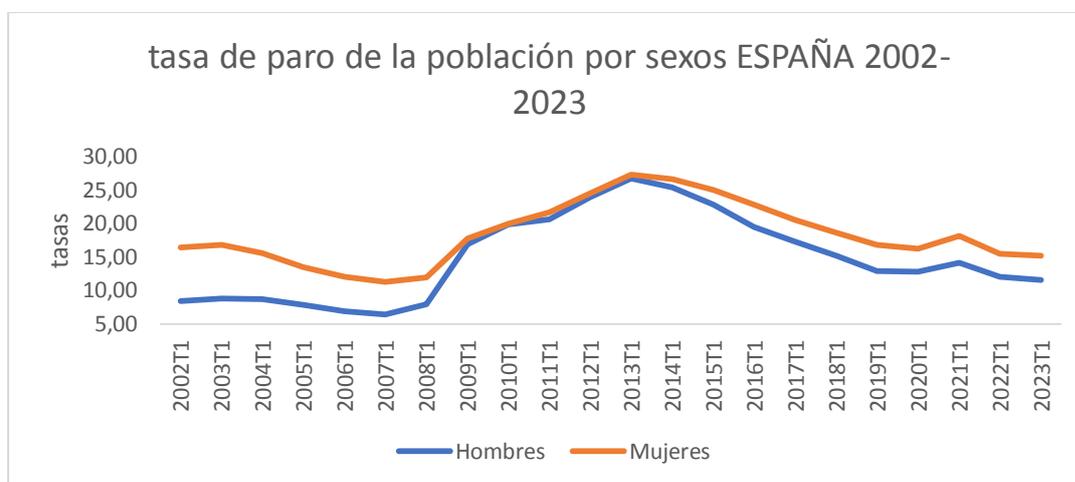
El problema español con el paro viene de lejos, y aunque se ha intentado abordar planteando reformas estructurales, la idiosincrasia de nuestro tejido productivo hace complejo bajar las tasas de paro. La última reforma laboral aprobada, parece que ha logrado reducir la temporalidad y ha conseguido incrementar el número de cotizantes a la seguridad social. El acceso de los jóvenes a un empleo estable y de calidad, es uno de los retos que se plantea el mercado laboral español. Tenemos trabajadores sobre cualificados y muchos de ellos deciden probar suerte en el extranjero, después de la inversión en capital humano y el esfuerzo en formarlos que se hace en nuestro país. Sin duda es un gran problema, el de la “fuga de cerebros”.

Nuestro sistema de pensiones es un sistema de reparto financiado principalmente con las aportaciones a la seguridad social por parte de los trabajadores y empresas a través de las Cotizaciones a la Seguridad Social. Por lo tanto, si bien existe un desempleo elevado como si las empresas no ven atractivo una inversión que genere empleo, mantener el actual sistema de pensiones es inviable desde el punto de vista de los ingresos mediante los que se sostiene actualmente. De ahí la gran importancia de tener un crecimiento económico que permita generar empleo estable y mantener ese equilibrio necesario entre empleo e inversión empresarial.

El análisis de los siguientes gráficos nos va a dar una idea sobre la evolución del desempleo y donde radican sus principales problemas estructurales. Vamos a tratar por un lado el desempleo y por otro la ocupación para ir examinando cada uno de los factores que pueden inferir en la toma de decisiones de las reformas del sistema de pensiones.

Veremos por un lado el análisis del desempleo

Gráfico 10 Tasa de paro de la población (2002-2023)



Fuente: elaboración propia datos INE

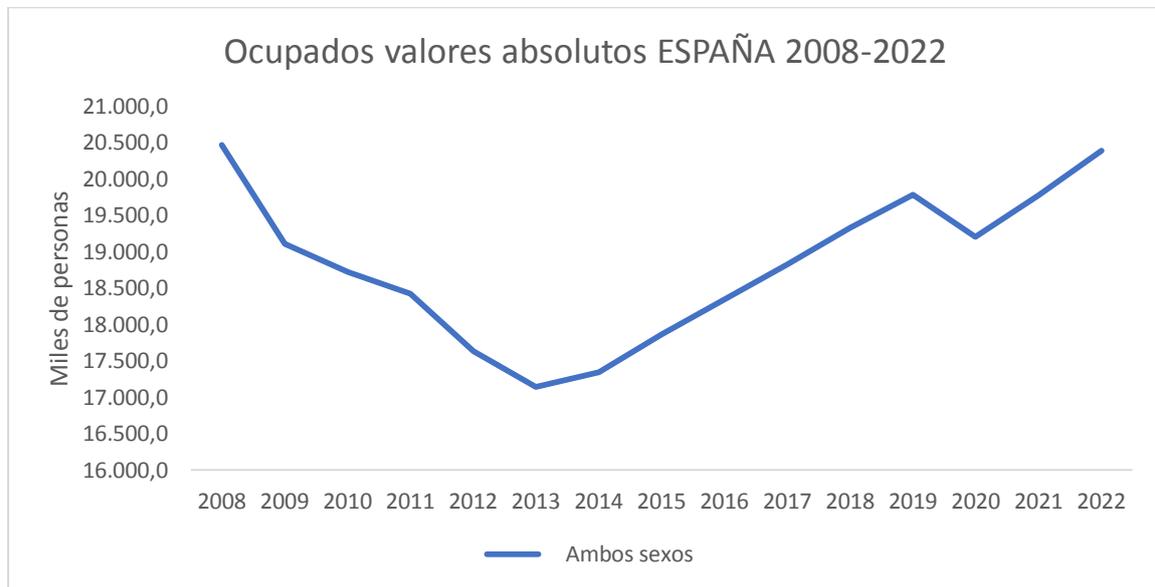
Aún estamos lejos de alcanzar los niveles de desempleo alcanzados en la época “dorada” española. Venimos de cifras preocupantes e insostenible para una economía como la española cercanas al 30% en ambos sexos. Tras los años posteriores a la crisis financiera del 2008 se ha ido moderando las tasas de desempleo, cuya tendencia es a la baja desde el año 2013. Aún queda un largo camino por recorrer, pero no debemos olvidar que en España siempre ha existido un paro estructural difícil de rebajar. Las

cifras OCDE muestran una ratio del 4.82%, frente al 12% de España y 6% de la Unión Europea<sup>14</sup>, según los datos recogidos de la OCDE en el tercer trimestre de 2023.

Si analizamos más detenidamente vemos que el principal problema radica en los jóvenes de entre 16 y 24 años, siendo una tasa de paro juvenil elevada.

Una perspectiva por el lado de la ocupación:

Gráfico 11 Ocupados en valores absolutos 2008-2022

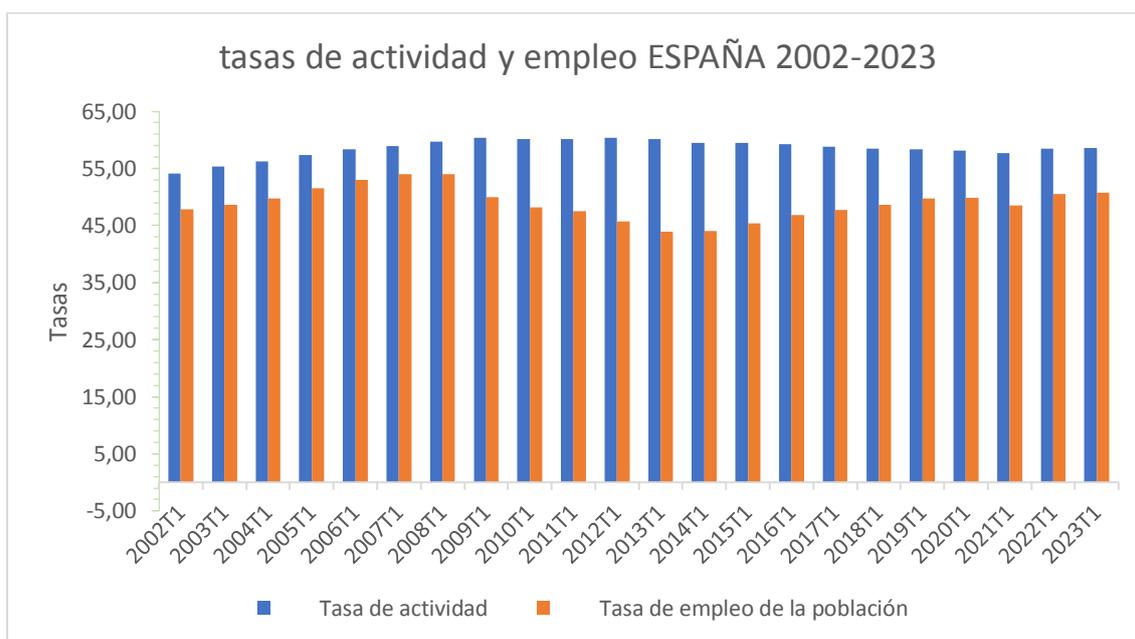


Fuente: elaboración propia datos INE

Es importante valorar que estamos en niveles de 2008 de ocupación, lo que supone una buena cifra de empleo, si bien se ha corregido un poco la desviación de ocupados por sexo entre hombres y mujeres respecto a 2008.

<sup>14</sup> 27 países desde 2020

Gráfico 12. Tasas de actividad y empleo primer trimestre (2002-2023)



Fuente: elaboración propia datos INE

La tasa de actividad viene a ser el porcentaje entre la población activa (población ocupada y parada) y la total, mientras que la tasa de empleo es el porcentaje entre la población ocupada entre la población total. Por un lado, se aprecia como la tasa de actividad apenas ha sufrido variaciones importantes a lo largo del periodo estudiado, mientras que la tasa de empleo ha tenido una recaída en los años posteriores a la crisis del 2008, mostrando las mayores diferencias entre tasa de actividad y de empleo, propias de un elevado nivel de desempleo en la economía española. La tasa de empleo de la UE 27 es de 70,48 % frente al 65,44% de España y el 70,7% de OCDE, según los datos recogidos de la OCDE en el tercer trimestre de 2023

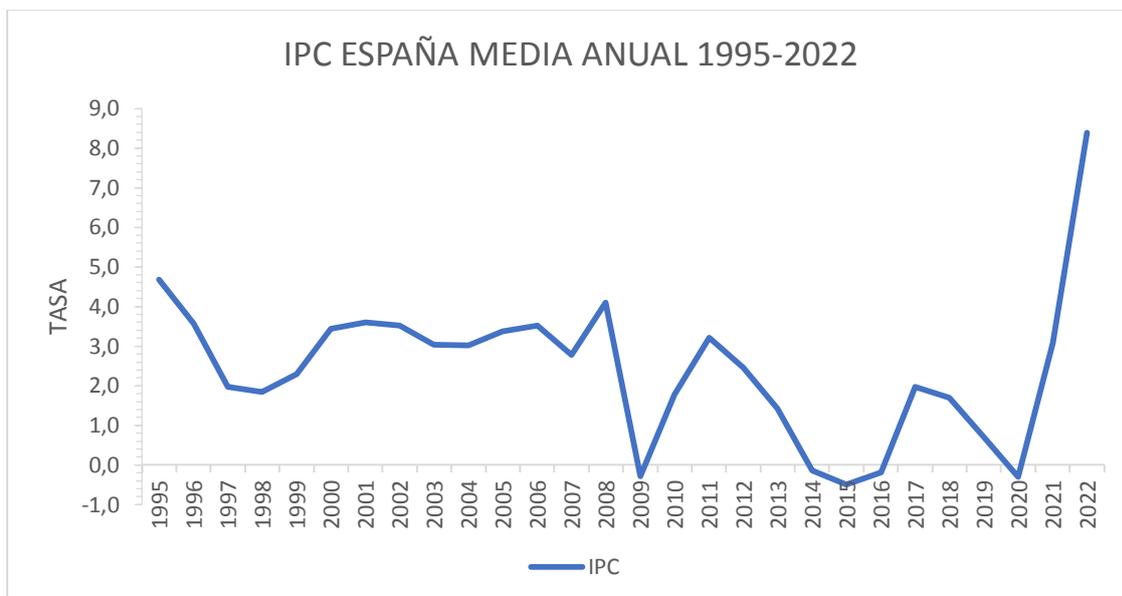
#### 4.2.3 El problema de la inflación

Otra de las inquietudes que sobrevuela a nuestro sistema de pensiones es el de la inflación. En la anterior reforma del sistema de pensiones del 2013 se eliminó la indexación de las pensiones conforme al IPC, sustituyéndolo por el índice de revalorización que limitaba las subidas al 0,25% en situaciones de déficit público y el factor de sostenibilidad. En la actual reforma del sistema de pensiones se ha introducido la revalorización conforme al IPC.

La pérdida de poder adquisitivo de los pensionistas si no se llegara a revalorizar conforme al IPC, llevaría a una situación de estos de menores rentas disponibles, dando

lugar a una disminución de las pensiones reales. Si atendemos al principio de suficiencia que se postula en nuestro sistema de pensiones, éste quedaría en entredicho. Por otro lado, hemos de tener en cuenta la importancia que este sector tiene sobre la economía, pues en muchos casos son fuente de ingresos para el sector turístico. En otras ocasiones incluso es la fuente de ayuda para hijos con salarios precarios con dificultades para llegar a fin de mes. No obstante, habría que analizar en profundidad la repercusión que tiene esta subida conforme al IPC en la retroalimentación de la propia economía para determinar un estudio más serio. Pero cabe pensar que este es positivo. En el caso de revalorizar por debajo del IPC o incluso implantar una cuantía fija aludiendo a la propia sostenibilidad del sistema en el largo plazo, supone un perjuicio para aquellos que finalizan su etapa activa en el mercado laboral y pasan a la situación de pensionistas. ¿Es necesario no revalorizar las pensiones conforme al IPC, como una medida fundamental para recortar el gasto en pensiones? Parece que en un escenario donde el incremento del número de pensionistas es mayor que el de trabajadores activos, podría ser apropiado, a igual que en situaciones de crisis o debilidad económica pero no, en etapas de crecimiento económico.

Gráfico 13 IPC medio anual (1995-2002)



Fuente: elaboración propia datos INE

La inflación se ha visto disparada en el año 2020, lo que ha hecho que el BCE reaccione a nivel Europeo subiendo los tipos de interés del precio del dinero a fin de estabilizar la

inflación. Y aunque para el caso de España la tendencia es a una mejora sustancial de la inflación para el año 2023<sup>15</sup>, no debemos pasar por alto este indicador, sobre el que se revalorizan las pensiones. En el tercer trimestre de 2023 se sitúa en 2,8% frente al 6,2% OCDE y 5,67% OCDE, según los datos que ofrece la OCDE.

## 5. ASPECTOS BÁSICOS DE NUESTRO SISTEMA DE PENSIONES

La edad de jubilación en España empezó a incrementarse a partir del 2013 después de la crisis financiera que surgió en EEUU. Desde entonces y de forma paulatina la edad de jubilación ha experimentado un incremento gradual fijado hasta 2027. Pero no solo se está haciendo hincapié en esta variable, sino que a su vez y de forma coordinada se está elevando el periodo mínimo de cotización. Por lo tanto, para tener acceso a una pensión de jubilación ordinaria no solo hay que tener en cuenta la edad sino también el número de años cotizados. La regla general por lo tanto para jubilarse a partir del 01 de enero de 2023 se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 2. Periodo de cotización y edad exigida

2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Seguridad Social

No obstante, a esta regla general para acceder a una prestación del 100% existen una serie de excepciones y de un periodo mínimo.

En cuanto al periodo mínimo se encuentra fijado en 15 años cotizados a partir del 25 de octubre del 2010, dentro de los cuales al menos 2 años deben encontrarse dentro de los 15 años anteriores a la petición de la prestación por jubilación.

<sup>15</sup> Véase <https://www.ine.es/daco/daco42/daco421/ipcia0723.pdf>

El Real Decreto 453/2022 de 14 de junio establece las condiciones del hecho causante y efectos económicos para tener la condición de acceso a la prestación de jubilación. El hecho causante de la pensión de jubilación pone en valor la fecha en la cual reunidos los requisitos que se exigen para poder recibir la pensión de jubilación, se tiene derecho a la misma. Veamos un cuadro comparativo del antes y después de la entrada en vigor del RD 453/2022.

### 5.1 Jubilación anticipada y cotizaciones

Uno de los aspectos que se lleva produciendo a lo largo de los años es el anticipo en la edad de jubilación, haciendo por tanto que la edad real de jubilación esté por debajo de la edad que marca la normativa. Esto es un hecho relevante dado que en mayor medida muestra como por un lado se intenta alargar la edad de jubilación y por otro el deseo de jubilarse antes de que se cumpla la edad. Para evitar que este tipo de situaciones se convierta en la norma y no en excepción se plantea una serie de coeficientes reductores que pasaremos a detallar:

Tabla 3. Coeficientes reductores

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado:2 igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado:3 igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado:4 igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
24	21	19	17	13
23	17,6	16,5	15	12
22	14,67	14	13,33	11
21	12,57	12	11,43	10
20	11	10,5	10	9,2
19	9,78	9,33	8,89	8,4
18	8,8	8,4	8	7,6
17	8	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6	5,71	5,43
13	5,87	5,6	5,33	5,07
12	5,5	5,25	5	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22

9	4,63	4,42	4,21	4
8	4,4	4,2	4	3,8
7	4,19	4	3,81	3,62
6	4	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,3
4	3,67	3,5	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,2	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

Fuente: [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_29\\_9.htm#](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_9.htm#)

Las cotizaciones que financian las pensiones es otro de los puntos de controversia que surgen cuando se habla de sostenibilidad de las pensiones. Por un lado, se ahonda en la idea que reducir el peso de las cotizaciones en la empresa puede llevar asociado que se estimule la inversión y por lo tanto se fomente la creación de empresas. No obstante, esta idea es muy básica y ceñir la reducción de cotización a la creación de más puestos de trabajo resulta poco elaborada. No se pone en duda que reduciría el coste salarial del trabajador por parte de la empresa, pero no significa que cree un efecto positivo hacia la creación de nuevos puestos de trabajo, dado que este efecto va más relacionado con el crecimiento económico. Otro de los argumentos que utilizan los defensores de los planes de pensiones privados, o de capitalizar el sistema de pensiones es la de reducir las cuotas de la seguridad social de trabajadores y que éstas vayan destinadas a cubrir planes de pensiones privados. Esto podría reducir la actual tasa de sustitución rebajando el gasto en pensiones a la vez que se fomenta los planes de pensiones. Esta idea lo único que manifiesta es delegar en el propio trabajador la responsabilidad de su propia pensión en el futuro. Por un lado, la reducción de las Cotizaciones de los trabajadores, y que estas se inviertan en planes de pensiones, conllevaría la obligatoriedad de que realmente estas fueran destinadas a tal fin. De lo contrario y para el caso de las rentas más bajas en mayor medida, de no existir esa obligatoriedad, pudiera generar que en el momento de la jubilación no tuviera una renta suficiente debido a la reducción de la tasa de sustitución provocada por la ausencia de ingresos de la parte que los trabajadores destinan a las cotizaciones.

Veamos cómo se reparte las cotizaciones:

Tabla 4. Tipos de Cotización

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,6	4,7	28,3
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12	2	14
Resto Horas Extraordinarias	23,6	4,7	28,3
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	0,5	0,1	0,6

Fuente: Seguridad Social

La principal novedad que introduce con el objetivo de garantizar el poder adquisitivo de las pensiones es la introducción del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).

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 establece en su disposición final cuarta lo siguiente:

*“Disposición final cuarta. Mecanismo de equidad intergeneracional. Con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social en el largo plazo, se establece un mecanismo de equidad intergeneracional cuyo funcionamiento será el siguiente: 1. Primer componente. A partir de 2023, y a lo largo de un periodo de diez años, se fijará una cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social en los siguientes términos:*

*a) La cotización será de 0,6 puntos porcentuales, siguiendo la estructura actual de distribución entre empresa y trabajador.*

*b) Esta cotización finalista se mantendrá hasta 2032.*

*c) Se adaptará la normativa sobre el Fondo de Reserva para garantizar que la utilización de esta cuota finalista y de los rendimientos que genera se destine exclusivamente a atender las desviaciones en el nivel de gasto a las que se hace referencia en el siguiente apartado. ...”*

## 5.2 Revalorización de las pensiones

Es en el 2013 cuando se decide cambiar el modelo de revalorización de las pensiones llevado a cabo hasta el momento y establecer una nueva fórmula de uso.

En un intento por controlar el gasto en pensiones y con una tasa del paro cercana al 23%<sup>16</sup> se procedió a introducir un factor de revalorización anual asegurando el equilibrio de sostenibilidad. Éste consiste en un coeficiente que determina cuánto van a crecer las pensiones en función de los ingresos a medio plazo en el sistema público de la Seguridad Social.

Previamente el anterior ejecutivo en 2011 ya introdujo algunos cambios importantes en relación al cálculo de las pensiones. En 2011 se adoptaron, cuatro medidas para mantener una garantía de sostenibilidad incidiendo en los aspectos paramétricos:

- a. El retraso de la edad de jubilación, progresivamente, hasta los 67 años (en 2027).
- b. El aumento del periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora, progresivamente, hasta los 25 años (en 2022),
- c. El aumento de la carrera completa de cotización, progresivamente, hasta los 37 años (en 2027)
- d. El anuncio de la introducción futura de un Factor de Sostenibilidad que refleje el avance de la esperanza de vida de la población.

Por su parte con la entrada del nuevo ejecutivo se produjo una nueva modificación sustancial donde se precisaron claramente los términos de actuación de los dos elementos clave de esa reforma sobre el Factor de Sostenibilidad (FS) y el Índice de Revalorización Anual de las Pensiones. El segundo entró en vigor inmediatamente después de la promulgación de la ley el 1 de enero de 2014, mientras que el factor de sostenibilidad entraría en vigor en enero de 2019.

Puede verse de forma más detallada como funcionan estos dos elementos Ley 23/2013, de 23 de diciembre, “reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización de las Pensiones del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social”

Una de las consideraciones con más controversia de la nueva reforma de las pensiones ha sido la vuelta al mecanismo de revalorización a través del IPC, lo que si bien supone mantener el poder adquisitivo en los pensionistas<sup>17</sup>, (sobre todo en

---

<sup>16</sup> <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0413.pdf>

<sup>17</sup> Recomendación 2 del Pacto de Toledo

épocas de fuerte inflación como las vividas en 2022), es indudable el esfuerzo por la parte del gasto que genera. Por su parte el anterior índice de revalorización quedará suspendido en 2018. El nuevo mecanismo de revalorización que se aplicará a partir de 2022, establece que el 1 de enero de cada año se incrementarán las pensiones de acuerdo con la inflación media anual registrada en noviembre del ejercicio anterior. En el caso de que se produzca un año de IPC negativo, las pensiones quedarán inalteradas.

El acuerdo incluye una evaluación del mecanismo de revalorización de las pensiones, dentro del marco del diálogo con los agentes sociales cada cinco años.

La medida ha sido tachada de poco rigurosa con la realidad de la sostenibilidad del futuro de las pensiones, si bien desde el punto de vista del mantenimiento del poder adquisitivo es valorada positivamente. De este modo se critica que la reforma solo incide por el lado del gasto sin incluir vías de financiación que sostengan los incrementos derivados del IPC.

### 5.3 Mínimo, máximos, complemento a mínimos y la reforma silenciosa

El complemento a mínimos es una cantidad complementaria que se añade al importe de la pensión, en su modalidad contributiva, cuando no alcance el mínimo fijado legalmente.

Tabla 5. Importe del complemento a mínimos por clase de pensión

#### Series cronológicas de pensiones - Años (dato anual) por Clase de pensión en €

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Todas las pensiones
	Importe compl. mínimos					
2005	47.412.145,84	2.513.987.293,53	1.714.066.635,97	111.993.042,45	19.644.184,73	4.407.103.302,52
2006	65.793.133,76	2.816.648.123,44	1.787.225.348,60	126.157.760,64	21.813.917,91	4.817.638.284,35
2007	83.283.267,74	3.175.135.935,16	1.973.835.058,36	143.483.205,59	24.377.261,35	5.400.114.728,20
2008	101.895.437,49	3.452.138.435,14	2.150.915.676,11	175.293.325,53	27.237.212,06	5.907.480.086,33
2009	137.103.475,42	3.701.997.184,04	2.366.207.198,54	192.856.652,05	28.155.339,77	6.426.319.849,82
2010	178.975.557,70	3.982.380.881,07	2.603.843.766,85	213.621.066,30	29.225.727,99	7.008.046.999,91
2011	212.200.378,42	4.258.408.648,19	2.751.229.826,91	232.998.282,25	31.763.915,60	7.486.601.051,37
2012	223.127.805,15	4.236.172.956,72	2.741.060.915,03	240.658.658,93	31.639.067,33	7.472.659.403,16
2013	227.930.060,16	4.245.301.877,72	2.753.615.403,07	252.747.350,27	31.743.608,03	7.511.338.299,25
2014	229.855.903,56	4.181.399.055,82	2.712.798.749,07	261.180.963,23	31.694.384,34	7.416.929.056,02
2015	234.476.218,76	4.089.602.478,10	2.658.620.284,27	265.800.654,36	31.157.844,19	7.279.657.479,68
2016	240.893.127,51	4.002.066.259,46	2.607.613.095,51	265.695.528,37	30.723.497,19	7.146.991.508,04

2017	240.074.306,16	3.911.503.980,11	2.546.681.465,63	264.207.191,40	30.335.961,50	6.992.802.904,80
2018	259.522.189,99	4.056.070.677,68	2.517.504.327,49	276.433.646,36	32.188.509,14	7.141.719.350,66
2019	274.991.835,95	4.210.471.062,42	2.278.568.056,80	289.382.076,27	34.119.918,94	7.087.532.950,38
2020	269.427.426,88	4.136.421.142,55	2.223.464.372,24	286.915.711,61	33.770.366,46	6.949.999.019,74
2021	268.137.653,44	4.108.013.916,63	2.200.028.077,63	290.167.457,37	33.900.697,75	6.900.247.802,82
2022	270.571.123,71	4.140.301.265,25	2.193.479.637,96	296.662.214,78	34.820.842,19	6.935.835.083,89
<b>2023</b>	--	--	--	--	--	--

Fuente: seguridad social

En la tabla 5 se muestra el importe del complemento a mínimos. En el periodo estudiado se aprecia un incremento hasta el 2013, año en el que empieza a mantenerse la subida, incluso a caer en los últimos años.

Tabla 6. Revalorización de las pensiones por clases

### Series cronológicas de pensiones - Años (dato anual) por Clase de pensión en €

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Todas las pensiones
	Importe revalorización					
2005	8,44%	61,50%	27,92%	1,66%	0,49%	100%
2006	8,37%	61,76%	27,75%	1,63%	0,48%	100%
2007	8,53%	61,81%	27,57%	1,62%	0,47%	100%
2008	8,37%	61,75%	27,76%	1,64%	0,48%	100%
2009	8,16%	61,69%	28,01%	1,66%	0,48%	100%
2010	8,05%	61,65%	28,13%	1,69%	0,49%	100%
2011	7,59%	61,25%	28,91%	1,75%	0,51%	100%
2012	7,37%	60,93%	29,35%	1,82%	0,53%	100%
2013	7,17%	60,64%	29,74%	1,92%	0,53%	100%
2014	6,81%	60,16%	30,43%	2,03%	0,57%	100%
2015	6,54%	59,63%	31,10%	2,13%	0,61%	100%
2016	6,28%	59,12%	31,75%	2,20%	0,65%	100%
2017	6,04%	58,59%	32,38%	2,29%	0,70%	100%
2018	6,04%	58,67%	32,26%	2,30%	0,72%	100%
2019	5,97%	58,05%	32,97%	2,29%	0,72%	100%
2020	5,89%	58,02%	33,01%	2,34%	0,75%	100%
2021	6,05%	58,95%	31,93%	2,32%	0,75%	100%
2022	6,18%	60,00%	30,79%	2,29%	0,74%	100%
<b>2023</b>	--	--	--	--	--	--

Fuente: seguridad social

La tabla 6 muestra la revalorización de las pensiones. Se observa que el grueso está en las pensiones de jubilación y de viudedad, que abarcan los mayores porcentajes.

En el siguiente cuadro se observan las cuantías mínimas y máximas de jubilación.

Tabla 7. Cuantías mínimas mensuales

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
------------------------	--------------------	------------------

<b>Con cónyuge a cargo</b>	966,2	13.526,80
<b>Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)</b>	783,1	10.963,40
<b>Con cónyuge NO a cargo</b>	743,3	10.406,20

Fuente: Seguridad social

Por otro lado, y en contraposición a las cuantías mínimas, se sitúan las máximas. Para este año 2023 son:

*Tabla 8. Cuantía máxima de la pensión*

<b>JUBILACIÓN CON 65 AÑOS</b>	<b>CUANTÍAS MENSUALES</b>	<b>CUANTÍAS ANUALES</b>
	3.058,81	42.823,34

Fuente: Seguridad social

Para hablar de la denominada reforma silenciosa hemos de establecer cuáles son las bases de cotización máximas y mínimas, de este modo podremos situarnos en lo que algunos denominan la reforma silenciosa de las pensiones.

*Tabla 9. Bases de cotización máximas y mínimas*

<b>Grupo de Cotización</b>	<b>Categorías Profesionales</b>	<b>Bases mínimas euros/mes</b>	<b>Bases máximas euros /mes</b>
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.759,50	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.459,20	4.495,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.269,30	4.495,50

4	Ayudantes no Titulados	1.260,00	4.495,50
5	Oficiales Administrativos	1.260,00	4.495,50
6	Subalternos	1.260,00	4.495,50
7	Auxiliares Administrativos	1.260,00	4.495,50

Fuente: Seguridad Social

La problemática sobre este asunto radica en el tratamiento que se les da a las bases máximas en relación a las mínimas, a la hora de hablar de una redistribución de prestación definida como es el caso de nuestro sistema de pensiones. Esto supone que aquellos que cotizan por la base máxima reciben una prestación menor de la que le correspondería de no haber tope. Si bien por otro lado para cantidades mayores que la propia base máxima no estaría sujeta a la retención de cotización a la seguridad social y por lo tanto supone mayor renta disponible. Si bien es cierto que los estudios muestran como las cuantías de las pensiones mínimas suben más que las que cotizan por su base máxima, hemos de decir que éstas cotizan por todo su valor, dado que en ningún momento llegarán a la base máxima, ni sobrepasarla.

Autores entre los que destaca Conde-Ruiz J. Ignacio, destacan en este sentido de manifestar el desequilibrio entre las bases de cotización y las pensiones recibidas, dando lugar a lo que estos autores denominan la reforma silenciosa de las pensiones. Si bien es cierto que no son parámetros de primer nivel como pueda ser la edad de jubilación, periodo de cómputo, revalorización, etc., este tipo de rentas altas ven reducida su prestación en relación a su aportación frente a las bases de cotización más pequeñas que reciben una prestación mayor en relación a su aportación.

Las voces que se alzan contra lo que denominan la reforma silenciosa, justifican su crítica en que las pensiones mínimas se incrementan en términos reales, y las pensiones máximas solo con la inflación reduciendo su poder adquisitivo en relación con el salario medio.

## **6. DISTRIBUCIÓN DE LAS PENSIONES EN NUESTRO PAÍS**

Nuestro sistema de pensiones tiene dos tipos de prestaciones principalmente, las contributivas y las no contributivas. Las primeras tienen un carácter temporal indefinido, es decir, finalizan con el fallecimiento de su titular.

Las pensiones no contributivas tienen la finalidad de atender a las personas en estado de necesidad que carezcan de rentas o ingresos mínimos para su subsistencia y aquellas que no han cotizado nunca al Sistema de Seguridad Social o si lo han hecho, ha sido por tiempo insuficiente para tener el derecho a las pensiones contributivas. Las cuantías máximas y mínimas quedan fijadas en los presupuestos anuales, establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### **6.1 Pensiones contributivas**

Entre las pensiones contributivas destacamos las de jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad, y en favor de familiares.

**Jubilación:** prestación que permite cubrir la retirada definitiva del salario de un trabajador cuando éste pone fin a su actividad laboral. Puede acogerse a los distintos tipos: jubilación ordinaria, jubilación anticipada, jubilación parcial, jubilación flexible, jubilación activa y jubilación especial a los 64 años. Cada una de ellas con los requisitos necesarios para su concesión.

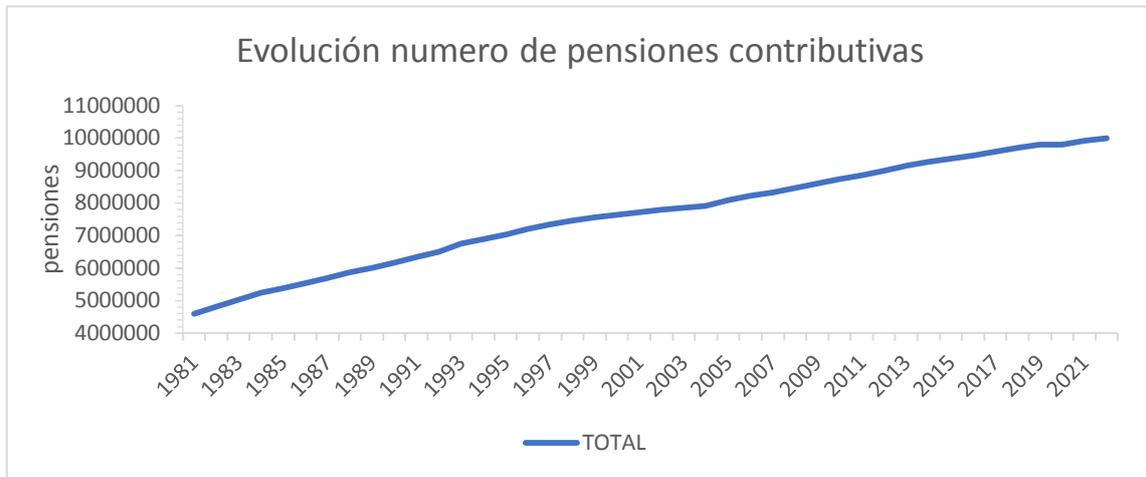
**Incapacidad permanente:** está destinada a cubrir las necesidades económicas de los trabajadores que hubieran visto afectada su capacidad laboral para trabajar de forma parcial, total o absoluta a causa de una enfermedad o accidente. Los distintos tipos que encontramos son: parcial, Incapacidad permanente total, absoluta y complemento de gran invalidez.

**Pensión por el fallecimiento de un familiar:** sufre la pérdida de un familiar del cual se depende económicamente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social cuenta con una serie de prestaciones económicas. Los distintos tipos que encontramos son: viudedad, orfandad, prestación en favor de familiares.

**Pensiones SOVI:** Seguro Obligatorio por Vejez e Invalidez o pensión SOVI están destinadas a trabajadores que cotizaron bajo el antiguo régimen de la Seguridad Social,

el cual dejó de utilizarse en 1967. Dentro de estas jubilaciones existen tres tipos: por vejez, por invalidez y por viudedad.

Gráfico 14 Evolución del número de pensiones contributivas (1981-2022)



Fuente: elaboración propia datos ministerio de trabajo

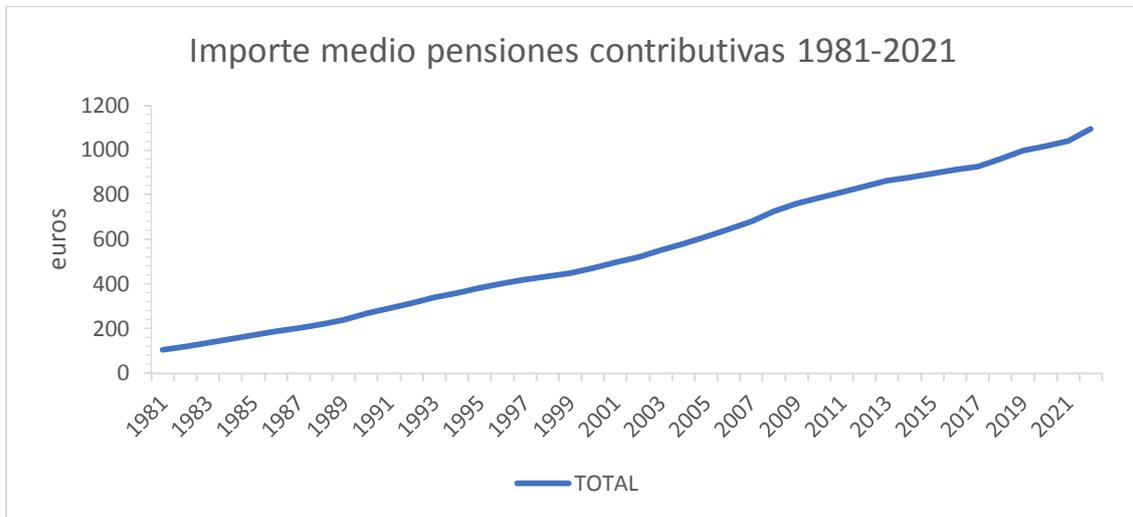
En el gráfico 30, se muestra la evolución del número de pensiones contributivas desde 1981. Un dato revelador que muestra una evolución creciente en la que ha aumentado en más del doble el número de pensiones en cuarenta años. Son las de jubilación y viudedad las que representan un porcentaje mayor según se puede ver en los datos de la nos muestra la Seguridad social<sup>18</sup> alcanzando más del 80% del total de pensiones.

Según la distribución del número de pensiones<sup>19</sup>, nos llama la atención principalmente, el elevado número de pensionistas con nóminas correspondientes a cantidades iguales o superiores a 3058,80€. El grueso se sitúa en pensiones de 700-850€, cifras que están muy por debajo del SMI, que se sitúa en 1080€ en 2023 según RD. 99/2023 de 14 de febrero.

<sup>18</sup> Series cronológicas de pensiones

<sup>19</sup> Véase seguridad social libro mensual de pensiones

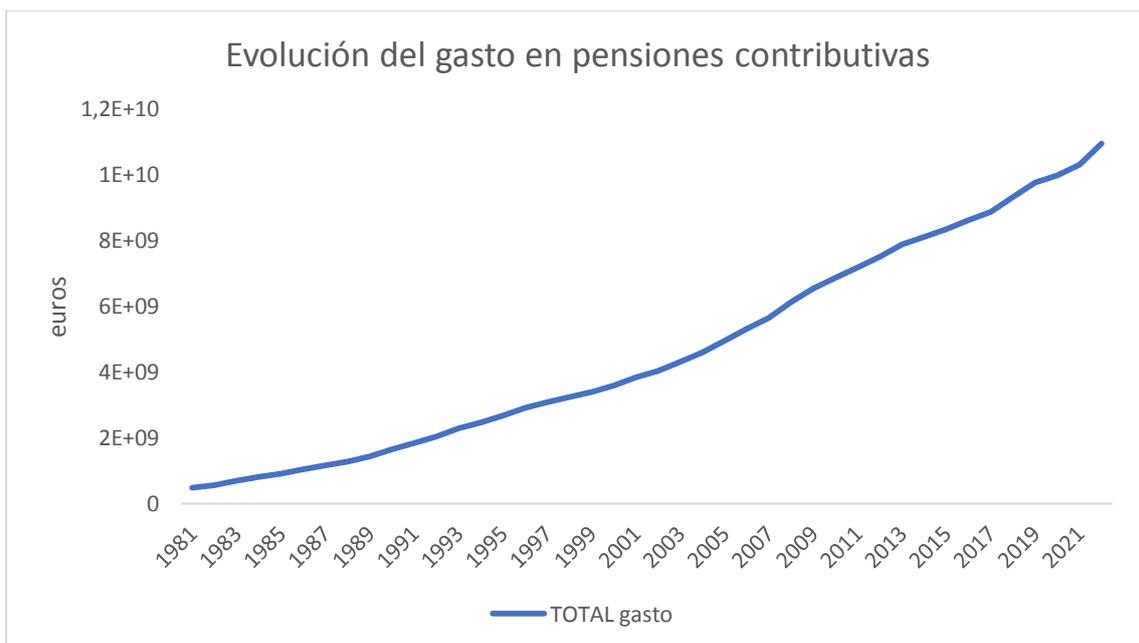
Gráfico 15 Importe medio de las pensiones contributivas (1981-2021)



Fuente: elaboración propia datos ministerio de trabajo

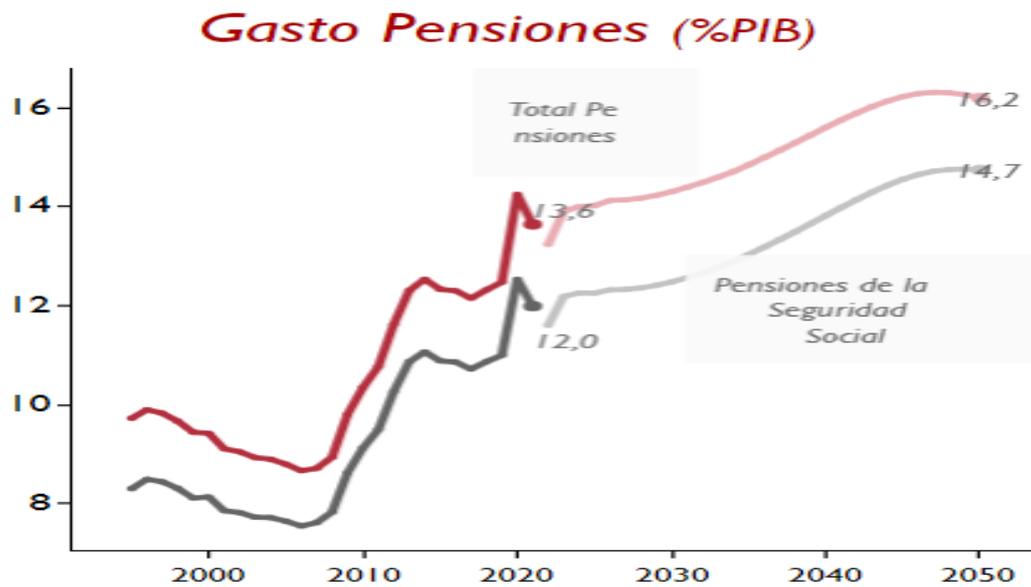
La evolución de la pensión media que nos marca el gráfico 31, es relevante a la hora de ver una evolución positiva en la nómina de las pensiones, no obstante, viendo como la mayoría de las pensiones comprenden tramos de entre 700-850€, como veníamos argumentando queda bastante alejado del SMI y de la pensión media en términos nominales.

Gráfico 16 Evolución del gasto en pensiones contributivas (1981-2022)



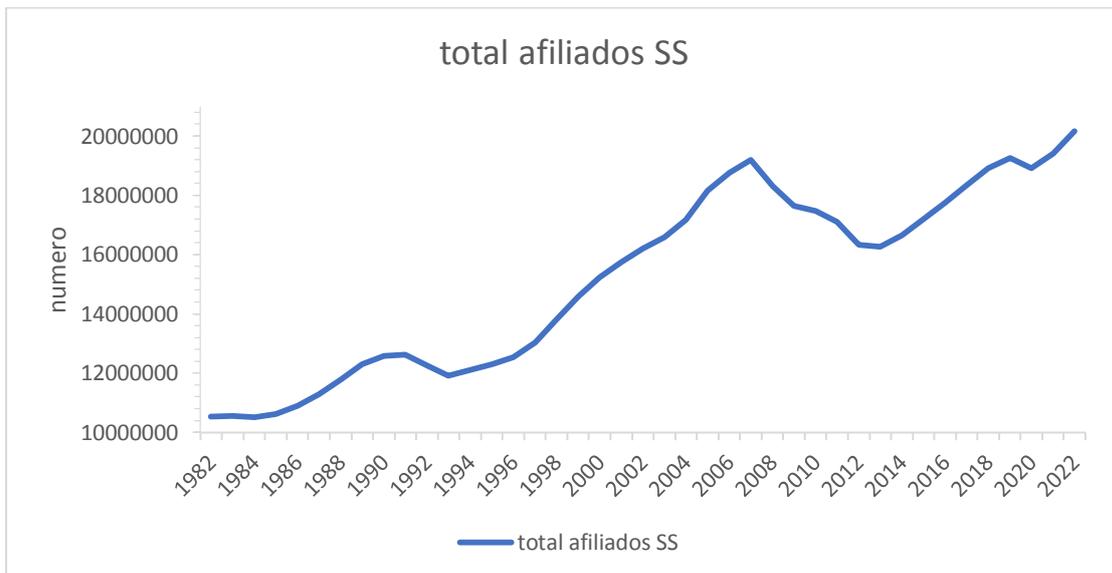
Fuente: elaboración propia datos ministerio de trabajo

Gráfico 17 Gasto en pensiones en % PIB



Fuente: Aíref

Gráfico 18. Número de afiliados a la Seguridad social (1982-2022)

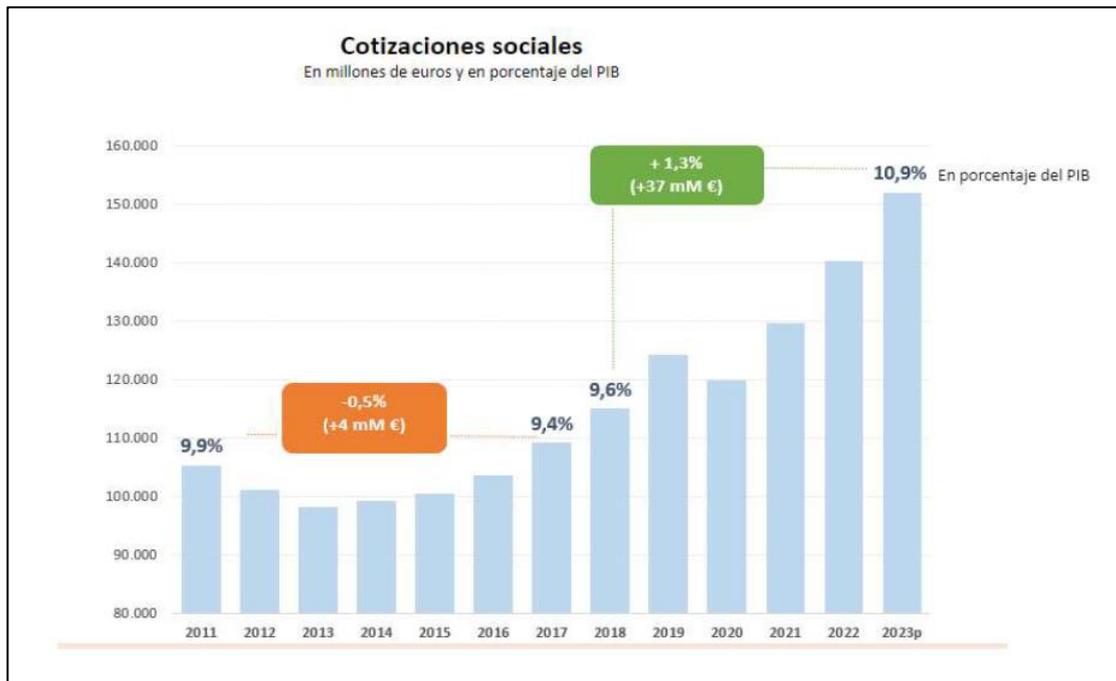


Fuente: elaboración propia datos ministerio de trabajo

Un dato alentador es el del número de afiliados a la Seguridad Social. Ello significa una fuente de ingresos a través de las Cotizaciones a la Seguridad Social. Pero es importante comparar el gráfico 18 y este gráfico 19. Mientras el primero muestra una tendencia claramente en evolución y continua, en el segundo se notan movimientos cíclicos en las épocas de coyuntura económica poco favorables a la creación de empleo. Si bien nos encontramos en un buen momento de afiliación, no debemos olvidar que la

creación de empleo es una condición necesaria, que no suficiente, para poder mantener nuestro sistema actual de pensiones sin ponerlo en riesgo en un futuro.

Gráfico 19 Ingresos por cotizaciones sociales en % PIB



Fuente: Ministerio de inclusión seguridad social y migraciones

La principal fuente de ingresos que sustenta las pensiones de nuestros mayores, guarda una relación (en cuanto a evolución) con el gasto en pensiones. No puede ser de otra manera, pues de lo contrario estaríamos en un problema de financiación estructural. El incremento de los salarios junto con unos buenos datos de la afiliación a la seguridad social, mantienen, por el momento nuestro sistema de pensiones. De esto se traduce como venimos apuntando que la principal preocupación que genera a futuro nuestro sistema de pensiones viene del lado de la creación de empleo en una economía en crecimiento.

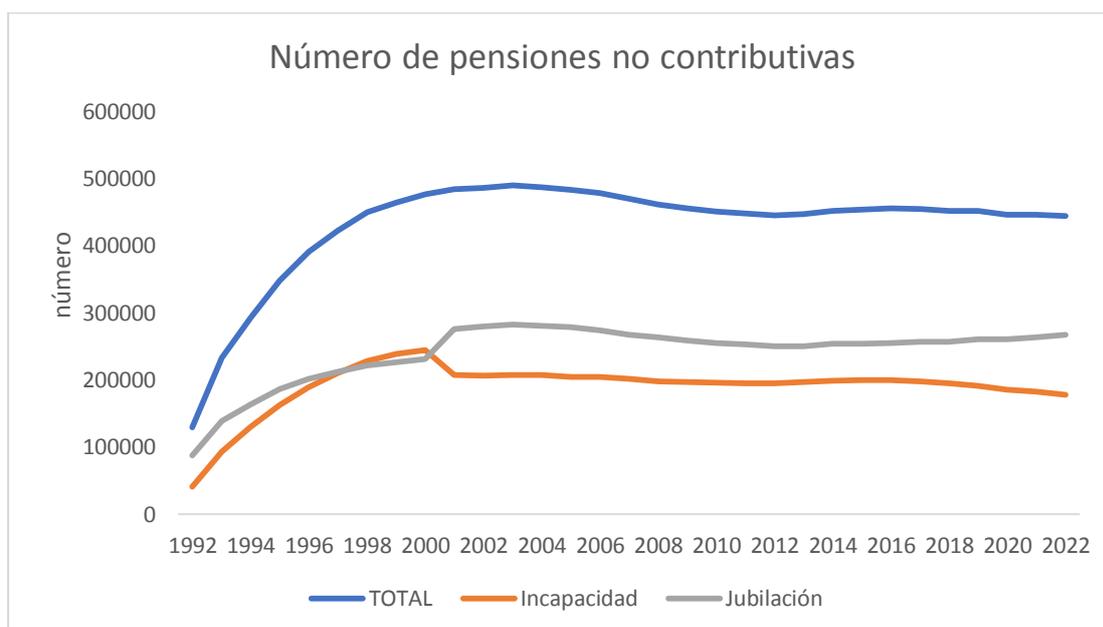
## 6.2 Pensiones no contributivas

Entre las pensiones no contributivas destacamos la pensión de invalidez y de jubilación.

**La pensión no contributiva por jubilación:** es a la que se accede al llegar a la edad legal de jubilación, es decir, a los 65 años de edad.

**La pensión no contributiva por invalidez:** está destinada a personas entre 18 y 65 años que cuentan con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.

Gráfico 20. Número de pensiones no contributivas (1992-2022)



Fuente: elaboración propia datos ministerio de trabajo

Las pensiones no contributivas es uno de los elementos fundamentales de la Seguridad Social para aquellos que no cumplen los requisitos de poder acceder a una pensión contributiva. El desamparo al que estarían sometidos dejaría en la absoluta indigencia a este colectivo.

Es importante destacar que las pensiones de incapacidad, pasan a ser de jubilación una vez alcanzada la edad de jubilación. El número de pensiones no contributivas apenas superan las 500.000 personas, llevando una evolución prácticamente plana desde el año 2000. En la siguiente gráfica se aprecia el porcentaje sobre el total siendo un porcentaje muy pequeño.

Tabla 10 porcentaje de pensiones no contributivas sobre total

	pensiones contributivas	pensiones no contributivas	total	% no contributivas sobre total
1992	6.422.633	129.147	6.551.780	<b>1,97%</b>
1993	6.605.646	232.542	6.838.188	<b>3,40%</b>
1994	6.822.424	293.275	7.115.699	<b>4,12%</b>
1995	6.966.074	348.419	7.314.493	<b>4,76%</b>
1996	7.110.211	391.128	7.501.339	<b>5,21%</b>
1997	7.279.277	422.504	7.701.781	<b>5,49%</b>
1998	7.410.732	449.534	7.860.266	<b>5,72%</b>
1999	7.509.280	464.336	7.973.616	<b>5,82%</b>
2000	7.598.890	476.202	8.075.092	<b>5,90%</b>

2001	7.677.923	483.836	8.161.759	<b>5,93%</b>
2002	7.745.782	486.246	8.232.028	<b>5,91%</b>
2003	7.819.456	489.336	8.308.792	<b>5,89%</b>
2004	7.878.636	487.291	8.365.927	<b>5,82%</b>
2005	7.979.707	483.242	8.462.949	<b>5,71%</b>
2006	8.165.336	478.639	8.643.975	<b>5,54%</b>
2007	8.273.939	469.453	8.743.392	<b>5,37%</b>
2008	9.080.290	460.844	9.541.134	<b>4,83%</b>
2009	9.288.626	455.655	9.744.281	<b>4,68%</b>
2010	8.739.732	450.951	9.190.683	<b>4,91%</b>
2011	8.866.277	447.963	9.314.240	<b>4,81%</b>
2012	8.999.045	445.278	9.444.323	<b>4,71%</b>
2013	9.145.966	447.153	9.593.119	<b>4,66%</b>
2014	9.270.942	451.816	9.722.758	<b>4,65%</b>
2015	9.360.799	453.547	9.814.346	<b>4,62%</b>
2016	9.473.482	455.077	9.928.559	<b>4,58%</b>
2017	9.581.770	454.678	10.036.448	<b>4,53%</b>
2018	9.696.272	451.780	10.148.052	<b>4,45%</b>
2019	9.801.379	452.157	10.253.536	<b>4,41%</b>
2020	9.809.019	446.021	10.255.040	<b>4,35%</b>
2021	9.916.966	446.119	10.363.085	<b>4,30%</b>
2022	9.388.471	444.536	9.833.007	<b>4,52%</b>

Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

## 7. LA NUEVA REFORMA DE LAS PENSIONES

Desde el 01 de enero de 2022 se traza el primer paso para la reforma del sistema de pensiones español, cuyo objetivo principal es la de generar ingresos suficientes para el pago de las pensiones. Arranca con una vuelta a la revalorización conforme al IPC y algunas de las recomendaciones del Pacto de Toledo. En este ámbito se hace referencia a la recomendación 12 donde se incide en el acercamiento de la edad efectiva y ordinaria de la jubilación. En este punto son cuatro los puntos que se abordan sobre la jubilación:

Jubilación anticipada voluntaria. Los coeficientes reductores pasan a ser mensuales frente al anual consignado hasta el momento. Es una medida encaminada a favorecer de forma voluntaria el retraso de la edad de jubilación. También se incide en que los coeficientes reductores se apliquen sobre la pensión que reciben y no sobre a la base reguladora, donde el perjuicio era mayor.

Jubilación anticipada involuntaria: mejoran los coeficientes reductores, siendo mensuales frente a los trimestrales y por otro se iguala a la jubilación ordinaria en relación a los dos años inmediatamente anterior a la jubilación.

Jubilación demorada: se exonera de cotización por contingencias comunes a partir de la edad de jubilación ordinaria, salvo para el caso de la incapacidad temporal.

Se ha mejorado el denominado Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI<sup>20</sup>) mediante la reactivación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, con una aportación finalista del 0.6% de la Cotización por Contingencias comunes (entre empresa 0,5% y empleado 0.1%) hasta 2032. En 2024 y previo informe de la Comisión Europea sobre el envejecimiento de la población, en caso de existir algún tipo de desviación hasta 2050, se podrá hacer uso de este Fondo de reserva. En caso de no ser suficiente, y dentro del marco del Pacto de Toledo y negociado con los agentes sociales se buscarán las vías necesarias para reequilibrar las cuentas.

El 01 de abril de 2023 quedó aprobada la reforma de las pensiones en su segunda parte, donde se abordaron los aspectos más esenciales de la misma a fin de seguir ampliando derechos de pensionistas, reducir la brecha de género entre hombres y mujeres y garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Veamos algunos aspectos de la reforma.

Análisis desde el punto de vista del **gasto**:

Modificación del periodo de cálculo de la pensión de jubilación. El trabajador que vaya a recibir su pensión decidirá sobre si escoge los últimos 25 años anteriores a su jubilación, o los 29 últimos en los que el propio trabajador puede escoger los 27 que determinarán su cotización. Hasta el 2043 ambas opciones estarán viables. El cálculo de la base de la base reguladora tendrá un periodo transitorio entre 2026-2036 en el cual se irá incrementando en cuatro meses a partir de 2026 hasta alcanzar los 29 años en 2037.

---

<sup>20</sup> Véase

[https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2021/181121-MECANISMO%20DE%20EQUIDAD%20INTERGENERACIONAL\\_v12%20\(2\).pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2021/181121-MECANISMO%20DE%20EQUIDAD%20INTERGENERACIONAL_v12%20(2).pdf)

Complemento de brecha género. Definida como diferencia entre la pensión media de jubilación recibida por los hombres y la recibida por las mujeres. De tal modo que, si esa diferencia es superior al 5%, se compensará con el complemento.

Incremento de las pensiones mínimas contributivas y no contributivas. A partir de 2027, la pensión mínima contributiva no podrá ser inferior al umbral de la pobreza tomando como referencia un hogar compuesto por dos adultos. Para las pensiones no contributivas ese mínimo será equivalente al 75% del umbral de la pobreza.

Análisis desde el punto de vista del **ingreso**:

Se refuerza el Mecanismo de Equidad intergeneracional con una nueva aportación gradual desde 2024 hasta 2029 en la misma línea que la anterior de 0,6% correspondientes a 0,5% empresa y 0,1% trabajador. A finales de 2029 el MEI supondrá un aporte adicional a los ingresos de la Seguridad social correspondiente al 1% por parte de la empresa y un 0,2% por parte de los trabajadores.

En cuanto el abono de la cuota de solidaridad sobre los salarios que excedan de la base máxima de cotización (4495,50 mes 2023), es otra de las novedades para incrementar los ingresos de la Seguridad Social, y que hasta esta reforma no cotizaba a la seguridad social. Para ello se utilizarán tres tramos diferenciados en función de la diferencia con la base máxima de cotización y que comenzarán a aplicarse a partir 2025.

1. Un 0,92% de cotización adicional para la parte de salario comprendida entre la base máxima y un 10% superior a esa base máxima.
2. Un 1% para el tramo de salario situado desde el 10% adicional de la base máxima hasta el 50%.
3. Un 1,17% para el tramo de retribución por encima del 50% adicional de la base máxima.

A estas cantidades se le irá aplicando una subida hasta el 2045 de 0,25% cada año con el fin de incrementar estos porcentajes hasta 5,5%, en el primer caso, 6% en el segundo y 7% en el tercero. El siguiente cuadro muestra la evolución de la cuota de solidaridad cuya distribución mantendrá la misma proporción que la establecida en el MEI, es decir, la aportación del empresario será 5 veces la del trabajador. Los autónomos están excluidos de la cuota de solidaridad.

Tabla 11 Aportaciones al MEI del exceso de las bases máximas

Año	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima
	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2025	0,92	1	1,17
2026	1,15	1,25	1,46
2027	1,38	1,5	1,75
2028	1,6	1,75	2,04
2029	1,83	2	2,33
2030	2,06	2,25	2,63
2031	2,29	2,5	2,92
2032	2,52	2,75	3,21
2033	2,75	3	3,5
2034	2,98	3,25	3,79
2035	3,21	3,5	4,08
2036	3,44	3,75	4,38
2037	3,67	4	4,67
2038	3,9	4,25	4,96
2039	4,13	4,5	5,25
2040	4,35	4,75	5,54
2041	4,58	5	5,83
2042	4,81	5,25	6,13
2043	5,04	5,5	6,42
2044	5,27	5,75	6,71
2045	5,5	6	7

Fuente: Real Decreto Ley 2/2023 de 16 de marzo

El incremento de las bases máximas de cotización, desde el 2024 y hasta el 2050 se incrementarán en un porcentaje de 1,2% que se añadirá a la evolución del aumento del IPC. Esto supondrá una ruptura del principio de proporcionalidad y viene a constatar lo

que algunos denominan la reforma silenciosa, si bien se produce un aumento gradual tanto de la pensión máxima como de la base de cotización. El hecho de que la base de cotización máxima se incremente más que la pensión máxima da lugar a esta interpretación. La pensión máxima subirá con el IPC más un 0,115% hasta el año 2050, aunque la parte adicional de subida será menor que la establecida para la base de cotización máxima.

## **8. ALTERNATIVAS A LA REFORMA DE LAS PENSIONES**

### **8.1 Los planes de pensiones de empleo**

Con motivo de impulsar la previsión social empresarial, el gobierno aprobó en marzo del 2022 el proyecto de ley de los planes de pensiones de empleo. De algún modo hace hincapié en la dirección en la que el gobierno apuesta por este tipo de planes dejando de lado los planes de pensiones individuales. El gobierno ha planteado en el ámbito de la empresa y las relaciones laborales, los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (FPEPP) Y Planes de Pensiones de Empleo Simplificado (PPES). A su vez ha incentivado estos planes con rebajas fiscales, e incrementando las aportaciones a realizar. Este tipo de planes van destinados a trabajadores de Pymes, administraciones públicas y autónomos.

a) Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública: serán gestionados por entidades privadas y dispondrán tanto de una Comisión promotora y de Supervisión como de una Comisión de control Especial.

La Comisión Promotora y de Supervisión<sup>21</sup> entre cuyas funciones se encuentran las siguientes:

- Promover la constitución inicial de los fondos de pensiones y velar por la idoneidad de su desarrollo.
- Establecer y aprobar un marco común de estrategia de inversión de los fondos de promoción pública, que se desarrollará en las normas de funcionamiento de cada uno de esos Fondos.
- Seleccionar a las entidades gestoras y depositarias

---

<sup>21</sup> organismo dependiente del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

- Nombrar los miembros de la Comisión de Control Especial
- Dará el visto bueno (*ratificación*) a las decisiones de la Comisión de Control Especial que afecten a la política de inversión y a la sustitución de las entidades gestora y depositaria, así como a las modificaciones de las normas de funcionamiento del fondo de pensiones.

La Comisión de Control Especial se encargará de la supervisión y control de la adecuada gestión de los Fondos por parte de las entidades gestoras que sean adjudicadas para llevar a cabo la gestión de los fondos. La Comisión Promotora nombrará a trece representantes compuesta por miembros de organizaciones sindicales, de empresas representativas y del Gobierno parte del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Las inversiones se realizarán considerando el interés de los participantes y beneficiarios con criterios de rentabilidad, el riesgo y el impacto social y medioambiental de las inversiones. Tendrá un carácter temporal de largo plazo y se revisarán cada cinco años. La comisión de gestión, vendrá determinadas por las características del propio fondo.

A este tipo de planes pueden acogerse los nuevos planes de empleo simplificados, los planes de pensiones de empleo de aportación definida para la contingencia de jubilación y los planes de pensiones de empleo promovidos por las administraciones públicas, sin la consideración de planes simplificados, que sean de aportación definida para la contingencia de jubilación.

b) Planes de Pensiones de empleo Simplificados. Promovidos por los convenios, asociaciones y colegios profesionales, así como las mutualidades de previsión social. De este modo no solo las empresas pueden promoverlo, sino que a través de estas entidades se pueden promover. El objetivo de estos planes es reducir trámites de creación y facilitar el ahorro de colectivos como empleados de pymes y los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Entre sus características destacan:

- Deberán ser de la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación.

- Las prestaciones de los planes de pensiones de empleo simplificados se percibirán en forma de renta, salvo que, por circunstancias excepcionales, y en los términos y se establezcan reglamentariamente, puedan percibirse en forma de capital.

Es importante señalar los límites de estas aportaciones tanto para autónomos como para trabajadores. Para los autónomos este límite se encuentra en los 4250€ que sumados a los 1500€ de las aportaciones a los planes individuales, consiguen una aportación total anual de 5750€, lo que supone una deducción por IRPF importante.

Para el caso de los trabajadores por cuenta ajena el límite de 1500€ se incrementará hasta 8500€ anuales cuando incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente que resulte del siguiente cuadro:

*Tabla 12 Incentivos al trabajador por plan de pensiones de empleo simplificados*

Importe anual de la contribución	Coeficiente
Igual o inferior a 500 euros	2,5
Entre 500,01 y 1.000 euros	2
Entre 1.000,01 y 1.500 euros	1,5
Más de 1.500 euros	1

Fuente: elaboración propia datos revista seguridad social

## 8.2 Plan de pensión individual

Aunque son muchas las voces que apuestan por ese tipo de modelo como complemento al sistema de pensiones, también se alzan voces críticas como las de Zubiri contrarios a fomentar este tipo de planes como sustituto de las pensiones. Si bien este tipo de planes deben servir de complemento para las futuras pensiones, poco se habla de a que destinatarios está dirigido. Conseguir ahorrar en una economía

doméstica con los salarios actuales se torna complicado. Lo que supone que muchos trabajadores no podrán acceder a este tipo de planes. Entre otras cosas por que en el caso de que pudieran ahorrar algo, destinarlo a un plan de pensiones individual que exige unas condiciones extremas para su rescate puede ser contraproducente. Sin lugar a dudas este tipo de planes favorece a las propias entidades financieras o aseguradoras que presentan sus planes como una alternativa a un denostado futuro poco sostenible de las pensiones, junto con aquellos trabajadores con rentas lo suficientemente elevadas como para permitirse tener unos ahorros y a su vez invertir en este tipo de activos.

El gobierno actual ha rebajado las cantidades que se pueden aportar a este tipo de planes pasando de los 2000€ a 1500€ realizando una considerable rebaja de las deducciones por IRPF en la base imponible sujeta a este tipo de gravamen que ha sido criticada. Desde el Ministerio se ha dicho que dichos planes son regresivos porque hay más beneficio económico por la deducción fiscal cuanto mayor sea el nivel de renta, debido a la progresividad de la escala de gravamen del IRPF. Además, las comisiones son mayores que en la de los planes de empleo. No obstante, hay críticas sobre la concesión de mejores incentivos fiscales a los planes de previsión empresarial. Si bien nuestro tejido productivo este compuesto en su mayoría por Pymes y estas encuentran dificultad para adoptar este tipo de planes frente a los individuales que son accesibles a priori a cualquier persona.

Entre los defensores de estos planes destacan las siguientes virtudes:

Los incentivos fiscales sobre las aportaciones son una medida necesaria, pero no suficiente por si sola: no debería culpársele de que el ahorro no se haya desarrollado.

El esquema fiscal de los planes de pensiones que opera en España, mayoritario en Europa, da una respuesta eficiente al sesgo del presente.

El impulso de la previsión empresarial no debería hacerse a costa penalizar la previsión social individual: sobre todo, mientras no esté garantizado el acceso de todos los trabajadores españoles a la previsión empresarial.

Las comisiones cobradas de gestión y depósito de los planes de pensiones individuales han sufrido un ajuste en la última década.

Los Fondos de pensiones no son únicamente instrumentos de canalización del ahorro: son grandes inversores, generadores de riqueza y empleo.

## **9. LA REFORMA DE LAS PENSIONES FRANCESA**

Francia ha escogido una reforma encaminada a elevar tanto la edad de jubilación, que es menor que en España, y a elevar el número de años cotizados para alcanzar el 100% de la pensión, situándose en los 43 años.

- El retraso de la edad de jubilación hasta los 64 años en 2030, desde los 62 requeridos en la actualidad.
- El incremento de los años de cotización requeridos, desde 42 años aplicables en la actualidad a 43 años (172 trimestres) en 2027. Periodo que se incrementaría a razón de un trimestre adicional por año.

La jubilación francesa cuenta, a parte del régimen básico, con una jubilación complementaria obligatoria en el régimen Agirc-Arrco, que se fundamenta en la misma línea que un sistema de reparto.

El sistema francés cuenta con tres elementos para calcular el importe que recibirá de jubilación. Son la renta anual media, la tasa de liquidación y los periodos de cotización acreditados y los periodos reconocidos equivalentes.

Renta anual media: representa los sueldos íntegros sobre los cuales se abonaron las cotizaciones.

Tasa de liquidación: a la tasa máxima del 50% se le asigna un coeficiente de minoración determinado en función del número de trimestres que faltan para beneficiarse de la tasa plena.

Periodos de cotización acreditados y periodos reconocidos equivalentes: permiten calcular la tasa de liquidación de la pensión entre la edad legal de jubilación y la edad de atribución automática de la tasa plena.

En cuanto a las cotizaciones de jubilación complementaria basada en puntos, se obtienen de la siguiente manera según el régimen Agirc-Arrco. Se prevé una base de cotización compuesta por 2 umbrales de renta. A cada umbral de renta se le aplica una tasa de cotización que se reparte entre el empleador (60%) y los asalariados (40%).

Tabla 13 tasas de cotización francesas tras la reforma

Base de cotización	Tasa salarial	Tasa patronal	Total	Tasa de cálculo de los puntos
Umbral 1: entre 0 y 3 666 € (1 límite máximo mensual de la seguridad social)	3,15%	4,72%	7,87%	6,20%
Umbral 2: entre 3 666 € y 29 328 € (8 límites máximos de la seguridad social)	8,64%	12,95%	21,59%	17%

Fuente: [https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france/es\\_3.html](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_3.html)

No entraremos en más detalle en el sistema francés por su complejidad respecto al sistema español, y porque no es la esencia del contenido de este trabajo.

Mientras en Francia se destina un porcentaje del 14,5% del PIB, en España se mantiene por debajo de esta cifra situándose entorno al 12% sobre PIB. La edad de jubilación es superior en España que se encuentra en 67 años frente a los 64 franceses. En cuanto a los años cotizados para cobrar el 100% de la pensión, en España se va incrementar a los 38 años y 6 meses desde los 37 años y nueve meses, frente al francés que exige los 43 desde los 41.

## 10. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo de fin de Grado hemos querido materializar una visión sencilla, recogiendo los datos más relevantes y más notorios en cuanto a pensiones y variables que más problemática pueden suscitar. El Pacto de Toledo es y debe ser la guía del funcionamiento de nuestro sistema de pensiones. Un informe de OCDE<sup>22</sup>

<sup>22</sup> OECD (2021), *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>.

establece en la tasa de sustitución en 89% neta, cifra que, al compararla con algunos países europeos, Luxemburgo, Países Bajos, Italia con edades de jubilación más tardía puede parecer que nuestro sistema de pensiones es generoso. Sin embargo, no se habla de comparación de salarios. Uno de los elementos que más se critica es la tasa de sustitución, que no puede mantenerse a largo plazo y que debe paulatinamente ir retrocediendo en favor de complementar esa pérdida con aportaciones a otros canales de ingresos, sea planes individuales de pensiones, planes de pensiones de empleo en el ámbito empresarial, u algún otro gestionado netamente por entidades privadas bancarias o aseguradoras. En los gráficos que hemos propuesto a lo largo de este trabajo, hemos visto como la mayor parte del grueso de las pensiones se encuentra entre los 700-850€ con lo que asumir una tasa de remplazo del 89% no parece que suponga una debacle para nuestro sistema de pensiones. Las recomendaciones del Pacto de Toledo, no deben ser meros principios platónicos, debemos llevarlos a cabo en la mayor medida de lo posible. De lo contrario caemos en un modelo de pensiones poco creíble, en cuanto que se establecen unas recomendaciones que a la postre no se van a llevar a cabo.

Una de las causas que se esgrime a la hora de plantear el problema demográfico es la falta de mano de obra, para sostener las pensiones. Con una tasa de paro juvenil elevada como hemos visto en uno de los apartados, aparentemente no parece ser éste el problema. Es más España presenta tasas de desempleo estructural lo que viene a decir que mano de obra hay. La esperanza de vida y el envejecimiento de la población es el mayor reto que plantea el sistema de pensiones para costear el sistema de pensiones. El dilema es si incrementar las partidas de gasto a través del aumento de cotizaciones, o disminuir las prestaciones para no elevar el gasto y que pueda generar déficits continuos. Una solución que se plantea es el de las cuentas individuales capitalizadas, si bien lo único que hace es transmitir el problema y riesgo al propio pensionista. La inflación afecta a ambos sistemas por igual, salvo que en el caso de los sistemas de reparto el riesgo individual se traslada a los trabajadores que pagan sus pensiones. Por lo tanto, no podemos decir que un sistema de capitalización individual es mejor que los de reparto.

Conjugar el Estado de Bienestar, una distribución equitativa de la renta a través del Estado, buscar la eficiencia y eficacia económica, no es sencillo. Por eso es necesario adaptar a cada momento coyuntural nuestro sistema de pensiones. La jubilación parte de la premisa del derecho a un descanso para el ocio después de una carrera laboral. De este modo hemos de ser realistas a la hora de buscar el equilibrio con los principales problemas que se plantean desde el ámbito demográfico, del empleo, inflación y demás indicadores económicos de nuestra economía. Y en este sentido ha ido la nueva reforma de las pensiones. Se han incrementado las fuentes de financiación realizando un esfuerzo las generaciones presentes hacia las que se jubilan, incentivando aquellos que quieran y puedan mantener su actividad laboral más allá de la edad de jubilación; pero sobre todo manteniendo el mismo nivel de proporcionalidad en el reparto de pensión, dicho de otro modo, manteniendo la tasa de sustitución que algunos consideran generosa. El MEI y la activación del Fondo de Reserva deben dar recorrido suficiente para generar los ingresos necesarios que aporten al sistema de pensiones en caso de coyunturas económicas menos favorables como la que se nos presenta de los baby boomers.

Mientras que nuestra economía sea capaz de generar empleo es posible mantener una relación constante entre ocupados y pensionistas.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

**De la Fuente, Á., García Díaz, M.A., Sánchez, A.R.** (2017): “La salud financiera del sistema público de pensiones español. Análisis retrospectivo, proyecciones de largo plazo y factores de riesgo”. Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

**Errandonea Ulazia, E.** (2016): *Sistema español de pensiones: revisión crítica de los elementos comunes al cálculo de pensiones contributivas*. Editorial Comares, Granada.

**García, E., Herce, J.A., Jimeno, J.F.** (2005): *La reforma de las pensiones: el papel de los mercados financieros*. Editorial Fundación Caixa Galicia, Centro de Investigación Económica y Financiera, La Coruña.

**Herce J A., Pérez-Díaz, V** (directores): *La reforma del sistema público de pensiones en España*. Colección estudios e informes. (1995)

**Hernández de Cos, P.** (2017): “*el sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma* (Documentos Ocasionales N.º 1701)

**Zubiri, I.** (2016): *Las pensiones en España: Situación y alternativas de reforma*. Universidad del País Vasco.

**Hernández de Cos, P.** (2021): “*EL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA: UNA ACTUALIZACIÓN TRAS EL IMPACTO DE LA PANDEMIA Contribución del Banco de España a los trabajos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo. 2 de septiembre de 2020*” (Documentos Ocasionales N° 2106)

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

**Serrano Pérez F., García Díaz M Á., Bravo Fernández, C.** (2004).: *EL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES. Un proyecto viable desde un enfoque económico*. ed. Ariel. España

**Barea Tejeiro J.; Gonzales Páramo J M** Co – directores (1996). *pensiones y prestaciones por desempleo. fundación bbva*

**De la Fuente Lavin, M.** (2006): *El sistema de pensiones en España. Evolución y perspectivas de futuro.* Comares, Granada.

**Herce, J A; Meseguer, J A** *la reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo.* Colección Estudios Económicos.

Referencias procedentes de internet

**OCDE:** Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris. Recuperado de [https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2021\\_ca401ebd-en](https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2021_ca401ebd-en)

**Ministerio de Inclusión Seguridad Social e Inmigración:** Boletín Informativo de la Seguridad Social: Gestión económica 2023. Recuperado de: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/PresupuestosEstudios/24658/47652/43278>

**SEDE Seguridad social:** <http://run.gob.es/estadiss>.

**Ministerio de Inclusión Seguridad Social e Inmigración:** <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas>

**Ministerio de Inclusión Seguridad Social e Inmigración:** El gasto en pensiones contributivas supone el 11,7% del PIB. Recuperado de <https://www.inclusion.gob.es/w/el-gasto-en-pensiones-contributivas-supone-el-11-7-del-pib-2#>

**Ministerio de Inclusión Seguridad Social e Inmigración:** <https://www.portalclasespasivas.gob.es/sitios/clasespasivas/es-es/paginas/inicio.aspx>

**Ministerio de Inclusión Seguridad Social e Inmigración:** <https://www.inclusion.gob.es/es/web/guest/estadisticas>

Ministerio de trabajo y Economía Social:

<https://expinterweb.mites.gob.es/series/>

**Ministerio de Inclusión Seguridad Social e Inmigración:** Informe a las Cortes generales 2022. Recuperado de: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/FondoReserva/39728/1726/1727#127558>

**Ministerio de Inclusión Seguridad Social e Inmigración:** resumen a las Cortes generales 2022. Recuperado de: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/FondoReserva/39728/1726/1727#175937>

**Ministerio de Inclusión Seguridad Social e Inmigración: Pensiones y pensionistas.** Recuperado de: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23>

<https://www.inclusion.gob.es/w/el-deficit-de-la-seguridad-social-se-reduce-al-0-5-del-pib#:~:text=El%20dinamismo%20del%20mercado%20laboral,10%2C6%25%20del%20PIB.>

**BBVA.** Recuperado de: <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/sistema-pensiones-espana.html>

**BANCO DE ESPAÑA.** Recuperado de: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosOcasiones/17/Fich/do1701.pdf>

**FUNCAS.** Recuperado de: [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)

#### **OTRAS WEBS CONSULTADAS**

[https://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153\\_000001\\_0000.pdf](https://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153_000001_0000.pdf)

[https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france/es\\_3.html](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_3.html)

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2021/181121->

[\\_MECANISMO%20DE%20EQUIDAD%20INTERGENERACIONAL\\_v12%20\(2\).pdf](#)

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/tribuna-de-ja-herce-el-funcionamiento-del-factor-de-sostenibilidad-y-del-indice-de-revalorizacion-de-las-pensiones.html>