Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas

Grado en Economía

La viabilidad del Sistema Público de Pensiones en España.

Trabajo de Fin de Grado

Presentado por:

Álvaro Ernesto Alonso Gómez

Tutelado por:

Baudelio Urueña Gutiérrez.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. 5
   1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA. 5
   1.2. OBJETIVOS. 5
   1.3. ESTRUCTURA. 6
   1.4. METODOLOGÍA 6
2. EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL 7
   2.1. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL SISTEMA. 7
   2.2. TIPOS DE PENSIONES Y BENEFICIARIOS 8
      2.2.1. Pensiones contributivas. 9
      2.2.2. Pensiones no contributivas. 10
   2.3. FUENTES DE FINANCIACIÓN. 10
   2.4. FUNCIONAMIENTO ACTUAL DEL SISTEMA DE PENSIONES. 11
3. CONTEXTO Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL. 13
   3.1. ORÍGENES, DESARROLLO Y PRIMERAS REFORMAS (1900-1997). 13
   3.2. REFORMAS DE 2011 y 2013. 14
   3.3. REFORMAS DE 2021 y 2023. 16
4. RETOS, DESAFÍOS FUTUROS DEL SISTEMA DE PENSIONES. 18
   4.1. INGRESOS Y GASTOS. 19
   4.2. DESAFÍOS DEMOGRÁFICOS. 21
      4.2.1. Análisis de la natalidad. 22
      4.2.2. Análisis de la Mortalidad y Esperanza de vida. 24
   4.3. MERCADO DE TRABAJO. 26
5. PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTA EL SISTEMA DE PENSIONES. 29
   5.1. TASA DE DEPENDENCIA. 29
   5.2. TASA DE SUSTITUCIÓN. 31
   5.3. AVANCES TECNOLÓGICOS. 32
6. COMPARACIÓN INTERNACIONAL CON OTROS SISTEMAS DE PENSIONES. 33
   6.1. SISTEMA DE PENSIONES SUECO. 34
   6.2. SISTEMA DE PENSIONES DE PAÍSES BAJOS. 36
7. ALTERNATIVAS Y ESCENARIOS DE REFORMA. 39
   7.1. VINCULAR LA EDAD DE JUBILACIÓN A LA ESPERANZA DE VIDA. 39
   7.2. DISMINUCIÓN DE LA PENSIÓN PUBLICA Y PLANES PRIVADOS. 40
   7.3. SISTEMA DE PENSIONES MIXTO BASADO EN CUENTAS NOCIONALES. 40

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. 41
8.1. CONCLUSIONES. 42
8.2. RECOMENDACIONES A LAS AUTORIDADES 43
9. BIBLIOGRAFÍA 44

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 2.1: Bases mínimas y máximas de cotización según categorías profesionales. 12
Tabla 3.3: Principales medidas de las reformas 2011 y 2013. 14
Tabla 3.4: Principales medidas de las reformas 2021 y 2023. 16
Gráfico 4.1. Superávit/Déficit de la Seguridad Social (2005-2024). 20
Gráfico 4.3. Inmigración y Emigración España (2008-2023) (personas) 22
Gráfico 4.4. Evolución de los nacimientos (1976 - 2024). 23
Gráfico 4.5. Índice Coyuntural de Fecundidad, según nacionalidad de la madre y proyección 2002-2071 (número de hijos por mujer). 23
Gráfico 4.6. Evolución de la esperanza de vida en España, por sexo 1975-2071 24
Gráfico 4.7. Evolución de la pirámide poblacional (2003-2024). 24
Gráfico 4.8. Proporción de la población de España de 65 años y más (1975-2024) 25
Gráfico 4.9. Proyección de la población de más de 65 años y menos de 18 años (2022-2072) 26
Gráfico 4.10. Evolución de la tasa de actividad, tasa de paro y tasa de ocupación. (2002-2024) (%). 27
Gráfico 4.11. Evolución de los tipos de contratos de los asalariados en el periodo 2006-2024 (%). 28
Gráfico 4.12. Evolución de las tasas de paro. (2009-2024) 29
Gráfico 5.1. Tasa de dependencia de los mayores de 64 años. 30
Gráfico 5.2. Porcentaje de la población por grupos de edad. 2022-2072. 30
Gráfico 5.3. Tasa bruta de sustitución 2023 (%). 32
Gráfico 6.1. Puntuación de los sistemas de pensiones de Europa y Reino Unido, según Índice Global de Pensiones de Mercer CFA Institute 2023 34

1. INTRODUCCIÓN.

La introducción del presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) aborda, tanto la justificación del tema, como los objetivos perseguidos con su elección, así como, la estructura y la metodología de este.

1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.

El sistema público de pensiones español está basado en el principio de reparto, por tanto, requiere de un equilibrio entre las contribuciones de los trabajadores activos y las prestaciones que se otorgan, para asegurar su viabilidad en el futuro. La sostenibilidad del sistema depende, de que los ingresos puedan cubrir los gastos de forma sostenida, si esto no es así, y, las prestaciones superan las cotizaciones de forma continua, la viabilidad del sistema estará en riego. Actualmente, este desequilibrio es ya una realidad, lo que plantea dudas sobre su sostenibilidad y viabilidad futura.

En los últimos años, el sistema de pensiones se está enfrentando a desafíos económicos, demográficos, (como el envejecimiento de la población y la baja natalidad), y a una transformación del mercado laboral, caracterizada por el aumento de la temporalidad y el desempleo juvenil. Estos desafíos, lejos de solucionarse, como analizaremos a lo largo del presente trabajo, se van a agravar, presentando un gran reto y poniendo a prueba la viabilidad y sostenibilidad del sistema.

Los Ingresos de la Seguridad Social, se muestran insuficientes para hacer frente a las prestaciones. En los últimos 15 años, el sistema presenta un déficit continuo, siendo necesarias transferencias del Estado para su sostenibilidad. En 2024, el déficit que presentó la Seguridad Social es de 0,6 % del PIB, incluyendo transferencias por valor de 3,1 %, según, García Díaz, M. A. (2024).

1.2. OBJETIVOS.

El objetivo principal de este trabajo es realizar un análisis detallado del sistema de pensiones español, teniendo en cuenta, su evolución, estructura y los desafíos actuales en los que se encuentra. Este análisis, se centra en identificar los factores clave que, amenazan su sostenibilidad y explorar posibles soluciones.

Como objetivos secundarios, se trata de:

1. Describir los principios básicos del sistema, su funcionamiento y su evolución histórica, que nos permita, estudiar y comprender la situación actual de este.
2. Estudiar los principales indicadores de sostenibilidad del sistema, (ingresos, gastos, tasa de dependencia, tasa de sustitución, entre otros) con el fin de evaluar, los problemas y retos que presenta y su viabilidad económica, actual y a largo plazo.

1.3. ESTRUCTURA.

La estructura del presente TFG es la siguiente:

Capítulo 1: *Introducción*, que recoge la justificación del tema elegido, los objetivos, estructura y metodología seguida.

Capítulo 2: *El sistema de pensiones español*. Se describirá, el funcionamiento del sistema de pensiones en España, sus principios básicos y, los distintos tipos de pensiones. Además, se analizarán, los requisitos de acceso, los mecanismos de financiación y el rol de las instituciones encargadas de su gestión.

Capítulo 3: *Contexto y evolución histórica del sistema de pensiones español*. Se examinará el desarrollo histórico del sistema de pensiones en España, desde sus orígenes, hasta las reformas más recientes. Se analizarán, las reformas de 2011, 2013, 2021 y 2023, evaluando cómo cada una de ellas, ha intentado responder a las necesidades del sistema.

Capítulo 4: *Retos y desafíos futuros del sistema.* En este capítulo se analizarán en profundidad los indicadores que afectan a la sostenibilidad del sistema de pensiones. Entre ellos se incluyen: los ingresos y gastos, los desafíos demográficos y el mercado laboral. Estos indicadores se utilizan, para evaluar la capacidad que tiene el sistema, para cumplir con sus obligaciones futuras.

Capítulo 5: *Problemas a los que se enfrenta el sistema de pensiones.* Se analizarán, los principales problemas a los que se enfrenta, incluyendo, el aumento de la tasa de dependencia, la presión en la tasa de sustitución, y el impacto de los avances tecnológicos en el mercado laboral. Se plantea cómo podrían influir en su estabilidad en las próximas décadas.

Capítulo 6: *Comparación internacional con otros sistemas de pensiones.* Se realizará, un análisis comparativo con los sistemas de pensiones de otros países, en particular, Suecia y Países Bajos, que han implementado reformas innovadoras y, presentan resultados positivos. A través de esta comparación, se identificarán políticas que podrían servir como base en el modelo español.

Capítulo 7: *Alternativas y escenario de reforma:* En este capítulo, se exponen diferentes posibilidades de reforma, en busca de equilibrio y hacer frente a problemas estructurales que aseguren así, la viabilidad del sistema de pensiones a largo plazo.

Capítulo 8: *Conclusiones y recomendaciones*. En el último capítulo, se presentarán, las conclusiones y recomendaciones del trabajo, con la finalidad de obtener una visión global de los principales problemas, retos y áreas de mejora del sistema.

1.4. METODOLOGÍA

La realización del presente trabajo, se ha basado en la investigación bibliográfica de documentos, estudios, informes y artículos, sobre los sistemas de pensiones, en especial

el español, extrayendo las principales ideas, para entender su origen, evolución y, las amenazas y retos a los que se enfrenta.

Dicha bibliografía, se ha recopilado de organismos, como la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF), BBVA Research, Banco de España, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), Instituto Santalucía, FUNCAS, Instituto Nacional de Estadística (INE).

Además, para la elaboración de gráficos y tablas, se han visitado, las bases de datos del INE, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSMI) y el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Finalmente, para completar la información, se han visitado periódicos, y páginas web como, el Confidencial, Expansión, el Economista, entre otros.

2. EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

2.1. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL SISTEMA.

La base del sistema de pensiones español se define en estos 5 pilares (Instituto BBVA de Pensiones, 2019a):

1. Principio de reparto: Las pensiones que reciben los jubilados se financian a través de las contribuciones de los trabajadores en activo. Es el principio fundamental del sistema de pensiones español.

   En este esquema, cada trabajador aporta una parte de su salario para financiar las jubilaciones actuales. El modelo se basa en la solidaridad intergeneracional y requiere de un equilibrio demográfico favorable para garantizar que se generen las cotizaciones necesarias para financiar dichas prestaciones.

   Las reformas que se han aprobado a lo largo de los años, como más adelante analizaremos, han ido en la dinámica de reducir el impacto del envejecimiento de la población y la baja tasa de natalidad, ampliando los periodos de cotización e incluyendo mecanismos, que ajusten las prestaciones a la creciente esperanza de vida, con el fin de asegurar la viabilidad del sistema de reparto español.

2. Principio de proporcionalidad contributiva: Establece que, la cuantía a percibir en el momento de la jubilación dependerá del esfuerzo de cada persona, a lo largo de su vida laboral. Existirá una relación directa entre las aportaciones y años cotizados y el nivel de la prestación que recibirá el individuo.

   Con el fin de ajustar de forma más realista, lo aportado y lo recibido, este principio también ha sido objeto de cambio a lo largo del tiempo, a través de ajustes en el cálculo para obtener la pensión máxima y los años necesarios de cotización, siendo cada vez mayor el esfuerzo necesario para percibir la misma suma.

3. Principio de universalidad: establece que todos los ciudadanos tienen derecho a protección, independientemente de su historial de cotizaciones. Aquellas personas que no hayan hecho contribuciones al sistema o que no cumplan los requisitos mínimos para disponer de una pensión contributiva, tendrán derecho a una prestación mínima para hacer frente a sus necesidades más básicas, a través de las pensiones no contributivas.

   Los beneficios son: en primer lugar, la inclusión social, garantizando que nadie se quede desprotegido en la vejez. En segundo lugar, la reducción de la pobreza, proporcionando un instrumento para reducir los índices de pobreza, cuando se supera la edad de trabajar. En último lugar, la equidad, proporcionando un equilibrio y ajuste entre las diferencias económicas de los ciudadanos.

4. Principio de gestión pública: El sistema de pensiones español es de naturaleza pública. Las entidades encargadas de su gestión y supervisión tienen como objetivo y obligación asegurar, la transparencia, la equidad y la eficiencia del funcionamiento y distribución de los recursos. Este principio, garantiza que las pensiones sean gestionadas en beneficio del interés general, y no de intereses particulares.

   Las entidades gestoras[1], son principalmente, el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), responsable de la gestión y administración de las prestaciones económicas. Y de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), encargada de la recaudación y de la ejecución del Fondo de Reserva. Por otro lado, la Intervención General de la Seguridad Social, es el órgano encargado de las tareas de control interno y gestión de la contabilidad de las entidades, que componen el sistema.

5. Principio de suficiencia de prestaciones: Establece que, la cantidad de la prestación tiene que ser suficiente para que los pensionistas puedan hacer frente a sus necesidades básicas. Este principio, en los últimos años, queda en entredicho debido a que el futuro de las pensiones es incierto, no en cuanto a si van a seguir existiendo, sino en la forma, calidad y nivel de la jubilación.

2.2. TIPOS DE PENSIONES Y BENEFICIARIOS

El sistema de pensiones español está organizado y diseñado, para dar seguridad y cobertura económica a todos los ciudadanos cuando, por razones de vejez, fallecimiento o incapacidad, se ven obligados a dejar de trabajar. Es un modelo de reparto, basado en

[1] *Aula de la Seguridad Social*. (2024). Seg-social.es. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/PESS55/PESS90

la solidaridad intergeneracional, en el que los pasivos se van a financiar mediante la cotización de los activos.

De acuerdo con lo dispuesto por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el sistema se divide en dos grandes categorías: las pensiones contributivas y las no contributivas.

2.2.1. Pensiones contributivas.

Son prestaciones económicas de carácter temporal, definido o indefinido. Su concesión de forma general depende, de si el beneficiario ha tenido previamente una relación jurídica con la Seguridad Social y de si cumple los requisitos necesarios, según la naturaleza de la pensión.

La cuantía de las pensiones contributivas depende directamente de las cotizaciones que hace el empleador y el trabajador, a lo largo de su carrera laboral. Cuanto mayor sea la carrera laboral y mayor sea la base de cotización, la cuantía de la pensión será mayor. Estos requisitos para contar con una pensión contributiva han ido variando con el paso del tiempo, modificándose las necesidades de cotización y los periodos de contabilización.

Existen varios tipos de pensiones contributivas: por jubilación, por incapacidad, y por fallecimiento.

En primer lugar, la pensión por jubilación, que se concede a los trabajadores cuando llegan a la edad de jubilación, habiendo cumplido los requisitos mínimos necesarios. Esta, puede ser de varios tipos: ordinaria, parcial, anticipada y flexible.

- Jubilación ordinaria: se concede al trabajador cuando llega a la edad legal de jubilación, habiéndose cumplido unos requisitos necesarios de cotización.
- Jubilación parcial: permite a los trabajadores la reducción de su jornada laboral, cumplimentando la reducción del salario, con el ingreso de una parte proporcional de la pensión.
- Jubilación anticipada: el trabajador, puede solicitar jubilarse unos años antes de la edad legal, teniendo en cuenta condiciones, como el cumplimiento de los años necesarios de cotización y las penalizaciones en la cuantía de la prestación.
- Jubilación flexible: está destinada a las personas que, una vez retiradas, quieren volver al mercado laboral.

En segundo lugar, la pensión por incapacidad, que se concede a los trabajadores que debido a accidentes o, a la pérdida de las capacidades necesarias no pueden permanecer en el mercado laboral. Esta incapacidad puede ser total o parcial.

Por último, las pensiones por fallecimiento, que se conceden a aquellas personas, que se vea limitada su capacidad económica, al depender esta del fallecido. Principalmente son, de viudedad y de orfandad.

2.2.2. Pensiones no contributivas.

Son prestaciones destinadas a los ciudadanos que, cuando llegan a la edad de jubilarse, o no han cotizado, o no han cumplido los requisitos de cotización a la Seguridad Social necesarios, para recibir una pensión contributiva.

Es una medida de protección hacia los ciudadanos que carecen de los recursos necesarios y que, llegados a la vejez, puedan satisfacer las necesidades básicas.

Hay dos tipos de pensiones no contributivas: la pensión de jubilación y la pensión de invalidez.

1. Pensión no contributiva de jubilación: se otorga a personas de más de 65 años, que no hayan cotizado, o no lleguen a los requisitos mínimos de cotización.
2. Pensión no contributiva de invalidez: está destinada a personas de entre 18 y 65 años que tengan un grado de incapacidad del 65% o mayor.

La solicitud de una prestación no contributiva está ligada a unos requisitos de residencia y de renta, en 2024 está estipulado el límite máximo de ingresos en 7.250,60 euros en el cómputo anual.

Este tipo de jubilación depende directamente de los Presupuestos Generales del Estado, fijándose anualmente en ellos la cuantía de la prestación.

2.3. FUENTES DE FINANCIACIÓN.

El sistema de Seguridad Social español cuenta con varias vías de financiación, es un sistema mixto. Principalmente, se nutre de las contribuciones de los trabajadores, de los empleadores y de las aportaciones del Estado.

En primer lugar, las cotizaciones de los trabajadores y de las empresas son la base de la financiación del sistema. Los trabajadores, contribuyen a la Seguridad Social mediante la aportación obligatoria de una parte de su salario bruto que, en 2024, era del 4,7%. Los empleadores también hacen aportaciones al sistema mediante un porcentaje del salario de sus trabajadores que, en 2024, eran del 23,6%

En segundo lugar, las transferencias del Estado son de vital importancia para la sostenibilidad del sistema, cubriendo los posibles déficits existentes y encargándose de las pensiones no contributivas. La administración juega un papel trascendental, asegurando las obligaciones de la Seguridad Social, mediante aportaciones a través de los Presupuestos Generales del Estado.

Estas dos partidas son lo que conforman, casi en su totalidad, los ingresos del sistema de pensiones español, aunque también en menor medida, se nutre de ingresos financieros por rendimientos del patrimonio, multas y sanciones.

Los ingresos financieros derivan sobre todo de los rendimientos financieros de la inversión del fondo de reserva de la Seguridad Social.

2.4. FUNCIONAMIENTO ACTUAL DEL SISTEMA DE PENSIONES.

El sistema de pensiones en España se basa en un modelo de reparto, ampliamente utilizado en numerosos países europeos. Este sistema funciona de tal manera que los trabajadores activos financian las prestaciones de los jubilados actuales, mediante una parte de sus salarios.

Para garantizar la viabilidad económica del sistema de reparto, es esencial contar con una masa cotizante suficientemente amplia que pueda sostener las jubilaciones en cada período de tiempo. La sostenibilidad de este sistema depende directamente de variables como la evolución demográfica, el mercado laboral, las bases y regímenes de cotización, la tasa de reemplazo y la tasa de dependencia, aspectos que se analizarán a lo largo de este trabajo.

Según el Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones, (MISMI), durante la vida laboral, los trabajadores realizan aportaciones mediante las bases de cotización, las cuales se dividen en dos partes: la cotización a cargo de la empresa y la que está a cargo del propio trabajador.

Según el Boletín Oficial del Estado[2] (BOE) número 26, del 30 de enero de 2024, la determinación de la base de cotización se establece de la siguiente forma:

- Se computará la remuneración devengada en el mes al que se refiere la cotización.
- A la remuneración computada, conforme a la norma anterior, se añadirá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias establecidas. El importe anual estimado se dividirá por 365 y el cociente resultante se multiplicará por el número de días que comprenda el período de cotización de cada mes. El importe anual se divide por 12.

El artículo 4 del citado boletín establece que las contingencias comunes representan el 28.30% del salario, distribuyéndose entre un 23.60% a cargo de la empresa y un 4.70% a cargo del trabajador.

Las cotizaciones del régimen general por contingencias, según el Real Decreto-ley 8/2023 de 27 de diciembre, que entraron en vigor el 1 de enero de 2024, contemplan unos máximos y mínimos en las bases de cotización de acuerdo con las diferentes categorías profesionales, como se detalla en la siguiente tabla:

[2] BOE (2024). *BOE-A-2024-1691 Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.* Boe.es. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-1691

Tabla 2.1: Bases mínimas y máximas de cotización según categorías profesionales.

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORIAS PROFESIONALES	Bases mínimas – Euros/mes	Bases máximas – Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.759,50	4.720,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.459,20	4.720,50
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.269,30	4.720,50
4	Ayudantes no Titulados.	1.260,00	4.720,50
5	Oficiales Administrativos.	1.260,00	4.720,50
6	Subalternos.	1.260,00	4.720,50
7	Auxiliares Administrativos.	1.260,00	4.720,50

Fuente: Datos de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORIAS PROFESIONALES	Bases mínimas – Euros/día	Bases máximas – Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda.	42,00	157,35
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	42,00	157,35
10	Peones.	42,00	157,35
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	42,00	157,35

Fuente: Datos de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

La segunda parte de la ecuación se centra en las jubilaciones contributivas. La cuantía de la pensión a recibir depende de la base reguladora, la cual, se calcula en función de las bases de cotización media de los últimos 25 años trabajados por el individuo. En España, a partir de los 15 años de cotización, se obtiene el 50% de la base reguladora. Este porcentaje se incrementa en un 3% anual por cada año trabajado adicional, alcanzando el 100% tras 36 años de cotización.

Comprender y analizar la sostenibilidad del sistema de pensiones español es fundamental, y estas dos cuestiones son primordiales. A lo largo de este trabajo, se abordarán los análisis y objetivos de las diversas reformas que se han implementado en España.

Hoy en día, como iremos analizando durante el trabajo, el sistema se enfrenta a desafíos como la sostenibilidad financiera, los cambios demográficos y a la necesidad de una evaluación y adaptación continua, para garantizar el mejor nivel de prestaciones para las próximas generaciones. Por ello, a lo largo de los años, los principios básicos del sistema, así como su funcionamiento, se ha ido reformando.

3. CONTEXTO Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL.

Para comprender la sostenibilidad futura del sistema de pensiones español, es fundamental conocer su origen y evolución. Aunque podría parecer que la idea de proteger a determinados colectivos de la sociedad mediante pagos, asignaciones o prestaciones es relativamente moderna, ya en la Antigua Roma se contemplaban ideas similares, aunque mucho más rudimentarias, Ruiz.J (2019).

3.1. ORÍGENES, DESARROLLO Y PRIMERAS REFORMAS (1900-1997).

La preocupación por el bienestar social y de la clase obrera tiene sus raíces a finales del siglo XIX, con la Comisión de Reformas Sociales en 1883. En el siglo XX, se estableció el primer seguro social con la Ley de Accidentes de Trabajo y la creación del Instituto Nacional de Previsión.

Durante los años siguientes, se profundizó en la problemática del bienestar social de los trabajadores, ampliando coberturas con medidas como el Retiro Obrero, el Seguro Forzoso, el Seguro de Enfermedad, y el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI). Estas iniciativas sentaron las bases para las prestaciones de la Seguridad Social en España.

En 1963, se promulgó la Ley de Bases de la Seguridad Social, cuyo principio fundamental era implantar un sistema integrado y uniforme de protección social, gestionado públicamente y basado en el reparto.

Con la llegada de la democracia a España y la aprobación de la Constitución Española, se configuró un sistema de Seguridad Social más cercano al actual. El artículo 41 de la Constitución estableció que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, garantizando la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, y permitiendo la asistencia y prestaciones complementarias.

En las décadas de 1970 y 1980, tras los Pactos de la Moncloa, se implantó un sistema para favorecer la transparencia y la gestión de la Seguridad Social mediante la creación de nuevos organismos, como el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Salud, el Instituto Nacional de Servicios Sociales y la Tesorería General de la Seguridad Social.

En 1985, tras la crisis del petróleo, se llevó a cabo la primera reforma significativa del sistema de pensiones. Esta reforma, se centró en abordar los problemas de sostenibilidad y viabilidad económica del sistema. Entre las medidas adoptadas se encuentran:

- La consideración del Índice de Precios al Consumo (IPC) para la revaloración de las pensiones.
- El aumento del período mínimo de cotización de diez a quince años.

- El cómputo de la base reguladora, desde dos hasta los ocho años previos a la jubilación.

La crisis económica de 1992-1993 también afectó gravemente al sistema, con las pensiones contributivas aumentando del 5,6% del PIB al 8,4%, y la ratio de afiliados por pensionista disminuyendo de 2,7 a 2,1 entre 1980 y 1995.

En 1995, se firmaron los Pactos de Toledo, un acuerdo notable no tanto por su contenido, que consistía en una serie de recomendaciones, sino por el consenso alcanzado entre todas las fuerzas políticas y sociales para buscar soluciones y establecer una hoja de ruta. Este acuerdo condujo a una serie de pactos sociales, reformas y leyes de pensiones, culminando en la Ley 24/97 de Consolidación y Racionalización de la Seguridad Social en 1997[3]. Los puntos más destacados de esta reforma incluyen:

- La creación de un fondo de reserva financiado con los recursos sobrantes de las cotizaciones.
- El cambio en la financiación de las prestaciones universales, que se haría vía presupuestaria, mientras que las contributivas se financiarían mediante cotizaciones.
- La revalorización de todas las pensiones conforme al IPC previsto, con revisión en caso de divergencia entre el IPC previsto y el real.

Estas reformas fueron esenciales para mejorar la sostenibilidad del sistema de pensiones y adaptar las prestaciones a las condiciones económicas y demográficas cambiantes del país.

3.2. REFORMAS DE 2011 y 2013.

Tabla 3.1: Principales medidas.

LEY 27/2011, DE 1 AGOSTO	LEY 23/2013 DE 23 DICIEMBRE
Entrada en vigor: 1 enero de 2013	Entrada en vigor: 1 enero de 2019
Cambio del período de cálculo de la base reguladora, de 15 a 25 años	Objetivo: Garantizar la sostenibilidad del sistema a largo plazo.
Para alcanzar el 50% de la base reguladora se requiere al menos 15 años de cotización, y 37 años para alcanzar el 100%.	Introducción del Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP)
Cambio en la edad de jubilación, excepto para quien haya cotizado 38 años y 6 meses. (De 65 a 67 años)	Introducción del Factor de Sostenibilidad: Mecanismo que ajusta la cuantía de la pensión según la esperanza de vida.

Fuente: Elaboración propia a partir del BOE.

[3] BOE (1997). *BOE-A-1997-15810 Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social. Boe.es. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-15810*

En primer lugar, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, entró en vigor en 2013. Ante los cambios demográficos en Europa y, especialmente, en España, caracterizados por el envejecimiento de la población (disminución de la natalidad y aumento de la esperanza de vida) y problemas en el acceso al mercado laboral (calidad del empleo, retraso en la incorporación de los jóvenes debido a una mayor formación, entre otros), se hizo evidente la necesidad de reformar el sistema de pensiones. La disminución de la participación laboral de las personas mayores y la previsión de la jubilación de la generación del *Baby Boom*[4], hacían cada vez más evidente, los problemas de financiación y sostenibilidad del sistema.

El objetivo principal de la reforma era garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones a largo plazo, reduciendo la tasa de dependencia, disminuyendo el gasto en prestaciones y aumentando las cotizaciones, mediante el incremento de los requisitos de acceso.

A mayores, hubo medidas adicionales, que tenían como objeto, atrasar la edad de jubilación:

- Se permite la jubilación anticipada voluntaria a los 63 años para quienes cuenten con al menos 33 años de cotización, aplicando coeficientes de reducción, por cada trimestre incumplido: 1,625% para cotizaciones de 38,5 años y 1,875% para menos de 38,5 años.
- Se aumentan los incentivos para retrasar voluntariamente la jubilación: un 2% anual para cotizaciones inferiores a 25 años, un 2,75% para cotizaciones de entre 25 y 37 años, y un 4% para cotizaciones completas de 38 años y seis meses.

Esta reforma ha sido objeto de controversia. Jimeno (2011) argumenta que la reforma no fue suficientemente profunda para abordar los problemas estructurales del sistema de pensiones, previendo nuevos déficits en el futuro cercano. Antolín (2011) respalda esta opinión y sugiere ajustar la relación entre lo aportado y lo recibido, mediante la creación de cuentas individuales o nocionales. Vidal (2013) critica que la reforma fue tardía y careció de mecanismos automáticos de flexibilidad ante cambios demográficos.

En segundo lugar, la Ley 23/2013 de 23 de diciembre, complementa la reforma de 2011, proporcionando mayor sostenibilidad a largo plazo e introduciendo componentes automáticos de ajuste, para corregir problemas estructurales del sistema. La reforma busca garantizar la sostenibilidad del sistema y la equidad intergeneracional.

[4] Domènech, J. M. (2023). *"Baby boomers": quiénes son y cómo afrontan la jubilación*. CaixabankResearch. https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/baby-boomers-quienes-son-y-como-afrontan

Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP):

- Introducido a partir de 2014, este mecanismo determina el aumento anual de las pensiones, mediante una fórmula basada en las restricciones presupuestarias del sistema. La revalorización se desvincula de los precios de forma estricta.
- El IRP establece, un "suelo" del 0,25% y un "techo" del 0,5% en la revalorización de las pensiones. Dependiendo del resultado de las variables contempladas, la revalorización podría ser negativa o por debajo del 0,25%, o limitarse al 0,5% si supera la inflación del IPC + 0,5%.

- Factor de Sostenibilidad (FS):
  - A partir de enero de 2019, este mecanismo ajusta la cuantía de la pensión inicial, según la esperanza de vida. Si la esperanza de vida aumenta o disminuye, la pensión se ajustará en consecuencia.
  - Dado que la esperanza de vida sigue aumentando, es previsible que las pensiones futuras sean menores que las actuales para los mismos años de cotización.

J.A. Herce, presidente del Consejo de Expertos del Instituto BBVA, destacó que el factor de sostenibilidad será significativo a largo plazo, mientras que el IRP impactará tanto en las pensiones iniciales como en las ya existentes.

3.3. REFORMAS DE 2021 y 2023.

Tabla 3.4: Principales medidas.

LEY 21/2021, DE 28 DICIEMBRE	LEY 2/2023 DE 16 MARZO
Entrada en vigor: 1 enero de 2023	**Entrada en vigor: 1 abril de 2023**
Objetivo: Mantener el poder adquisitivo de los pensionistas y adopción de medidas para la sostenibilidad del sistema.	**Objetivo: Garantizar la equidad generacional, garantizar la sostenibilidad a largo plazo.**
Se creó un Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI): Se sustituye el Factor de Sostenibilidad e incorpora otros indicadores complementarios, para abordar el envejecimiento de la población.	**Modificación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)**
Revalorización de las pensiones en función del IPC. Se revalorizan según la inflación media del año anterior, sin reducción, en caso de ser negativa.	**Se introduce una cuota de solidaridad: Cuota para los trabajadores con ingresos superiores a la base máxima de cotización.**
Medidas para acercar la edad real de jubilación a la edad legal: Incentivos para prolongar la jubilación (4% por cada año más de trabajo) y desincentivos para la	**Nueva forma de cotización para autónomos: los autónomos cotizarán según sus ingresos reales, creando un régimen especial basado**

jubilación anticipada (coeficientes reductores se aplican por mes, en vez de por trimestre).	**en los rendimientos de su actividad económica.**

Fuente: Elaboración propia a partir del BOE.

Las reformas de 2021 y 2023 tienen objetivos distintos. La reforma de 2021 buscó contener o reducir la generosidad del sistema, mientras que la de 2023 se centra en aumentar los ingresos, mediante cotizaciones y contener el gasto. Según De la Fuente (2023), ambas reformas resultan ineficaces o insuficientes en su intento de moderar el gasto a medio plazo.

La Ley 21/2021, del 28 de diciembre, tuvo como objetivo garantizar el poder adquisitivo de las pensiones y adoptar medidas para la sostenibilidad del sistema. Las medidas se pueden agrupar en dos ámbitos: 1) la revalorización de las pensiones y 2) las iniciativas para mitigar la jubilación anticipada y prolongar la vida laboral.

- Revalorización de las pensiones:
    - Establece la revalorización de las pensiones en función del IPC, aboliendo la reforma anterior, y de la inflación del ejercicio anterior. Cada año, las pensiones se revalorizarán según la inflación media del año anterior, sin reducción en caso de inflación negativa.
- Medidas para acercar la edad real de jubilación a la edad legal:
    - Se establecen incentivos para prolongar la jubilación y desincentivos o mayores penalizaciones para la jubilación anticipada.
    - Se incentiva la jubilación más allá de la edad ordinaria, mediante un aumento del 4% en la pensión por cada año adicional de trabajo.
    - Se introducen desincentivos para la jubilación voluntaria, modificando los coeficientes reductores, los cuales ahora se aplican por mes en lugar de por trimestre, haciéndolos más proporcionales al período de adelanto de la jubilación.
    - En cuanto a la jubilación parcial, se flexibiliza su acceso para facilitar una transición más suave hacia la jubilación total.

El Real Decreto-ley 2/2023, del 16 de marzo, tuvo como objetivo la sostenibilidad del sistema a largo plazo, mantener el poder adquisitivo de los pensionistas y garantizar la equidad intergeneracional. Las reformas más destacadas son:

- Separación de fuentes de financiación: se busca recuperar a corto plazo el equilibrio financiero, separando la financiación entre la protección no contributiva y la contributiva.

- Implantación de un mecanismo de equidad intergeneracional: se sustituye el factor de sostenibilidad e incorpora otros indicadores complementarios, junto a la esperanza de vida, para abordar el envejecimiento de la población.
- Nueva forma de cotización para autónomos: los autónomos cotizarán según sus ingresos reales, creando un régimen especial basado en los rendimientos de su actividad económica.
- Actualización del máximo de las bases de cotización: la actualización anual del máximo será en un porcentaje igual al de la revalorización, con un aumento adicional del 1,2% anual hasta 2050.
- Implementación de una cuota de solidaridad: se introduce una cuota para los trabajadores con ingresos superiores a la base máxima de cotización.
- Modificación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional: este mecanismo, busca "preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo". Se trata de una cotización finalista, separada de la cotización de la Seguridad Social, que nutrirá el Fondo de Reserva, alcanzando el máximo de 1,2% en 2029, repartido entre el trabajador (0,2%) y la empresa (1%). Desde 2023, está en vigor al 0,6% (0,1% a cargo del trabajador y 0,5% a cargo de la empresa), aumentando un 0,10% anual hasta alcanzar el máximo en 2029. Se prevé que esté vigente hasta 2050.

Según la AIREF (2023), las reformas afectarán, tanto a los gastos como a los ingresos, a largo plazo. El cambio en la revalorización de las pensiones según el IPC y la eliminación del factor de sostenibilidad incrementarán el gasto, aunque la demora en las jubilaciones tendrá efectos positivos, no serán suficientes para compensar el aumento del gasto. En cuanto a los ingresos, las medidas del MEI, la reforma de los autónomos y el aumento de las bases de cotización tendrán un impacto positivo, incrementando los ingresos, pero no serán suficientes para cubrir todos los gastos proyectados.

4. RETOS, DESAFÍOS FUTUROS DEL SISTEMA DE PENSIONES.

Para analizar la situación actual de nuestro sistema de pensiones, no hay que olvidarse de dónde venimos. Desde la crisis financiera de 2008, la economía española ha experimentado una recuperación lenta y desigual, marcada por altas tasas de desempleo, especialmente entre los jóvenes. Además, la crisis sanitaria del COVID-19 no hizo más que agravar los problemas existentes. El gasto público se ha disparado, incrementándose la deuda desde 2008 y llegando, en 2020, a cerca del 120 % del PIB.

Por tanto, el sistema de pensiones se enfrenta a desafíos críticos para su sostenibilidad. Para analizar la situación actual, nos vamos a apoyar en la tendencia de indicadores demográficos, el mercado laboral y los ingresos y gastos del sistema.

En los últimos años, el aumento de la esperanza de vida y la disminución de la tasa de natalidad han ejercido una presión significativa, elevando la tasa de dependencia y poniendo en riesgo la sostenibilidad del sistema a largo plazo.

En el ámbito del mercado laboral, se observa que la tasa de ocupación es insuficiente para compensar el creciente número de jubilados. Según la Fundación BBVA (2023), se necesitarían alrededor de 3,78 millones de cotizantes adicionales para equilibrar el sistema sin recurrir a la financiación estatal. Las reformas recientes buscan abordar estos desafíos, mediante la revalorización de las pensiones y la introducción de incentivos para la jubilación demorada y mayores cotizaciones de los autónomos.

4.1. INGRESOS Y GASTOS.

En el gráfico 4.1, se puede observar que, desde la crisis del 2008, el superávit de la Seguridad Social ha ido descendiendo hasta situarse en déficit, a partir del 2011. En 2016, el déficit llegó al tope de 1,66 % PIB.

Actualmente, el gasto en pensiones contributivas representa aproximadamente el 13% del PIB, y se proyecta que este porcentaje aumente hasta el 15.7%, para el año 2050, según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSMI). Esta situación se agrava debido a la brecha entre los ingresos por cotizaciones, y el gasto total en pensiones, que según BBVA Research (2023a), en 2022, fue de 4.4 puntos del PIB.

Los ingresos por cotizaciones han tenido una evolución creciente. En la liquidación del año 2019, fueron de 133.293 millones de euros (M€), incluyendo las clases pasivas. Asimismo, en 2022 estos aumentaron en un 10,42 %, situándose en 147.171 M€.

El aumento de los ingresos se puede explicar por la reforma del mercado laboral del 2021, como más adelante analizaremos.

Los gastos en prestaciones contributivas, en el mismo periodo de tiempo, también han ido en aumento, en 2019 el total de estas sumaba, 149.874M€, siendo por pensiones de jubilación, incluido complementos de mínimos[5](Complemento que se añade a la pensión contributiva, cuando no alcance el mínimo legal), de 135.391M€. Así mismo, en 2022, la suma de los gastos contributivos fue de 172.695, donde las pensiones por jubilación son de 152.330M€.

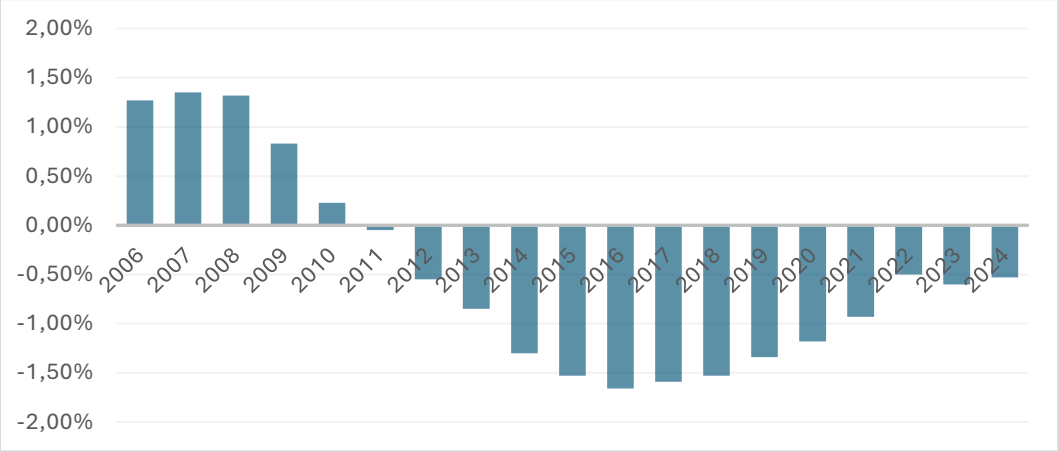
Las transferencias del Estado que fueron necesarias para hacer frente a la brecha entre ingresos y gastos, se incrementaron en un 113,20 %, pasando de 22.323 M€ en 2019 a 47.594 M€ en 2022.

Volviendo al gráfico 4.1, se observa que la diferencia entre los ingresos y gastos es cada vez menor. En 2016, el déficit representaba un 1,66 %, llegando en 2022 al 0,50 %,

[5] *¿Qué son los complementos a mínimos? - Revista Seguridad Social - Seguridad Social*. (2023). Disponible en: https://revista.seg-social.es/-/%C2%BFqu%C3%A9-son-los-complementos-a-m%C3%ADnimos-

siendo el mejor dato de los últimos 10 años. El año 2024, acaba con un déficit muy parecido al del año anterior, del 0,50 % del PIB.

Gráfico 4.1. Superávit/Déficit de la Seguridad Social (2005-2024).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Según García Díaz, (2024), este déficit no es del todo real, o no expresa que todo son buenas noticias y que cada vez estemos más cerca del superávit.

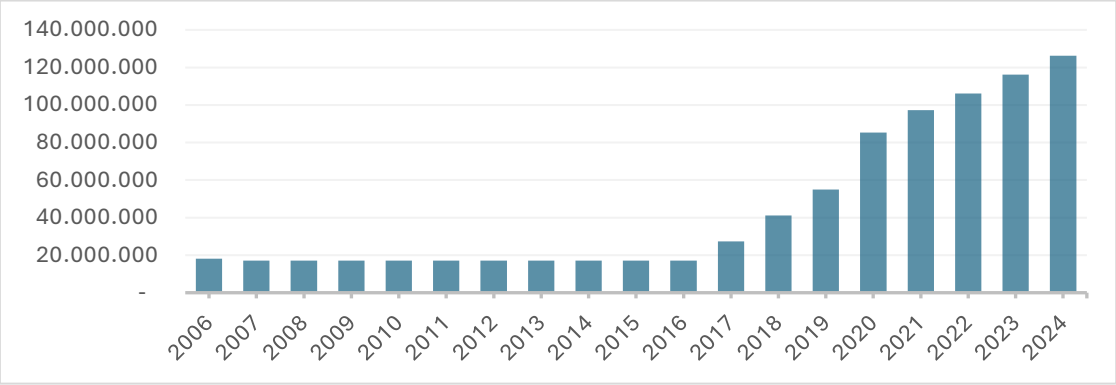
En el componente de los ingresos, aparte de las cotizaciones y de otras actividades no financieras, también existen las aportaciones del Estado al sistema. Estas transferencias se han multiplicado en los últimos años. Para el periodo de 2019 a 2022, crecieron en un 113,20 %, llegando a la suma de 47.594 M€.

En la publicación: *"La situación financiera del componente contributivo de las pensiones públicas en 2023"*, se expone que el déficit real del sistema de pensiones, en 2023, sería del 3,8 % del PIB, si solo se tuvieran en cuenta los ingresos por cotizaciones sociales. Para llegar a los datos que se obtienen de la Seguridad Social, habría que sumar transferencias del Estado por valor del 3,1 % del PIB y un préstamo de 0,7 puntos.

Adicionalmente, lo destinado al Mecanismo de Equidad Intergeneracional, que se situaría en un 0,2 %, no podría computar como ingresos ordinarios ya que está destinado para el Fondo de Reserva, y no estará disponible hasta 2032.

Estas prácticas, durante los últimos años, se ven reflejadas en el gráfico 4.2, donde se puede observar la evolución de la deuda de la Seguridad Social.

Gráfico 4.2. Deuda de la seguridad social (miles de euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Banco de España.

De 2016 a 2024, la deuda ha pasado de 17.173 M€ a 126.173 M€. Ha experimentado un crecimiento exponencial, multiplicándose por siete en apenas siete años. Corresponde al 7,38 % del total de la deuda de las Administraciones Públicas.

Queda patente que el sistema tiene un gran problema de financiación. Según Maqueda, A., y Cortés, R. (2024) en el artículo publicado en El País, aproximadamente un cuarto del gasto en pensiones se cubre mediante impuestos y deuda pública, lo que genera un desafío adicional para la sostenibilidad fiscal del país. Además, para 2025, es posible que se deba activar un mecanismo de ajuste automático, si no se toman medidas correctivas, lo que implicaría un aumento de las cotizaciones.

4.2. DESAFÍOS DEMOGRÁFICOS.

En este punto se aborda uno de los grandes problemas de los países desarrollados y, en particular, de España: el cambio demográfico. Según Frank Notestein[6] (1945), uno de los pioneros en el estudio de la transición demográfica, el cambio demográfico es un proceso de transformación que pasa de una situación de alta mortalidad y natalidad a una de baja mortalidad y natalidad.

El envejecimiento acelerado es complicado de abordar porque no tiene precedentes en la historia. Este cambio demográfico es causa de dos cuestiones unidas entre sí: la baja fecundidad y el aumento de la esperanza de vida.

La primera hace que sea imposible un relevo generacional que, junto con el aumento de la esperanza de vida, tiene como resultado un envejecimiento de la población.

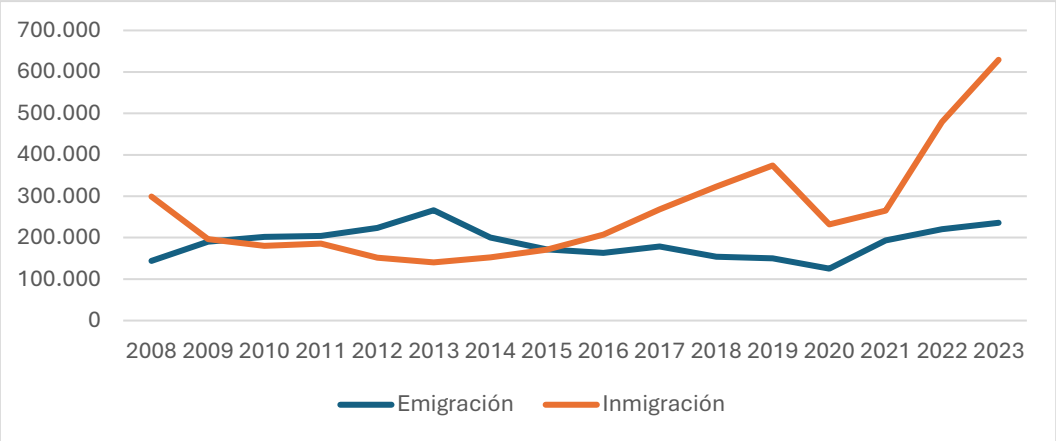
[6] Oltmans, W. (1975). *Debate sobre el crecimiento*. DBNL.

En España, es una realidad desde hace varios años que afecta a aspectos sociales y económicos del país.

Otra variable para tener en cuenta en nuestro país son los saldos migratorios. Cada vez aumentan más las llegadas a España de personas, tanto en régimen legal como ilegal. En los últimos años, este saldo migratorio, diferencia entre salidas y entradas, se ha visto acentuado.

Como se puede observar en el gráfico 4.3, la brecha entre inmigración y emigración sigue la trayectoria del ciclo económico. La inmigración en 2021 aumentó exponencialmente, pasando de 200.000 a casi 500.000 personas.

Gráfico 4.3. Inmigración y Emigración España (2008-2023) (personas)



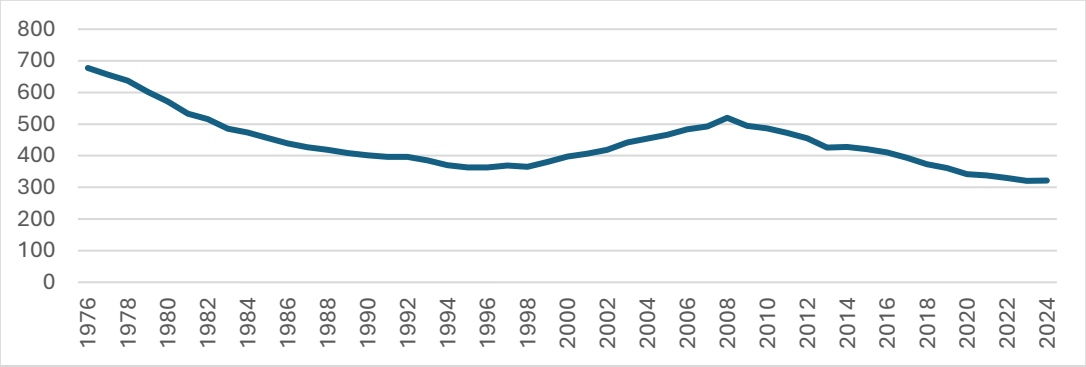
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Si bien es cierto que esta llegada de inmigrantes a España ha ayudado a disminuir los decrecimientos de indicadores como la tasa de natalidad, como veremos más adelante.

4.2.1. Análisis de la natalidad.

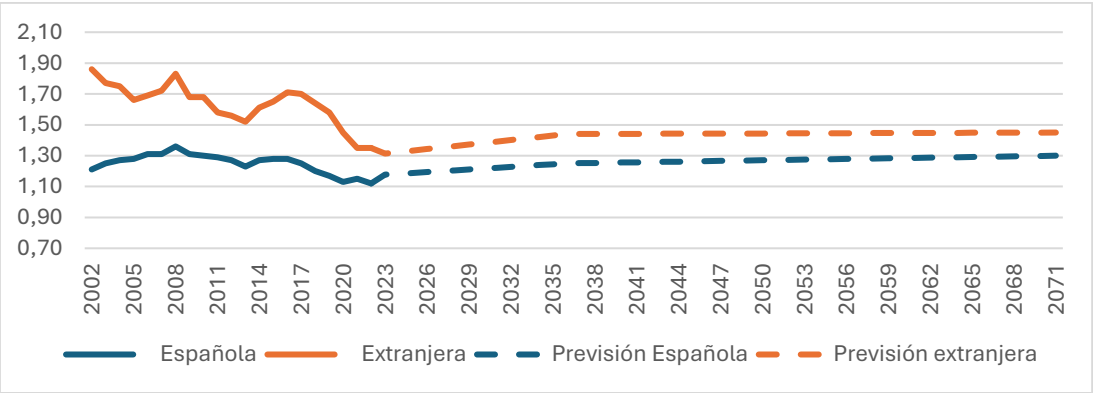
En el gráfico 4.4, se puede observar que el número de nacimientos en España es directamente proporcional al ciclo económico, cuando España se encuentra en una fase expansiva de la economía, el número de nacimientos aumenta. Desde la transición a la democracia la tasa de natalidad ha ido en continuo decrecimiento, salvo algunos repuntes como sobre todo en periodo muy expansivo, hasta el 2008 y la llegada de la crisis financiera. La evolución de los nacimientos se ve modificado por la inmigración, ya que, en la mayoría de los casos, como se puede observar en el gráfico 4.5, tienen más hijos que los nacionales.

Gráfico 4.4. Evolución de los nacimientos (1976 - 2024), (miles).



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 4.5. Índice Coyuntural de Fecundidad, según nacionalidad de la madre y proyección 2002-2071. (Número de hijos por mujer).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En el gráfico 4.5, se puede observar el número de hijos por mujer, según la nacionalidad de la madre. Se expone que el número de hijos de madres con nacionalidad extranjera es bastante mayor que el de madres españolas. Aun así, ambas tendencias son decrecientes, pasando de 1,21 a 1,12 en mujeres con nacionalidad española y de 1,86 a 1,35 en mujeres con nacionalidad extranjera.

Por tanto, la llegada de inmigrantes ha ayudado a paliar el descenso de la natalidad en nuestro país.

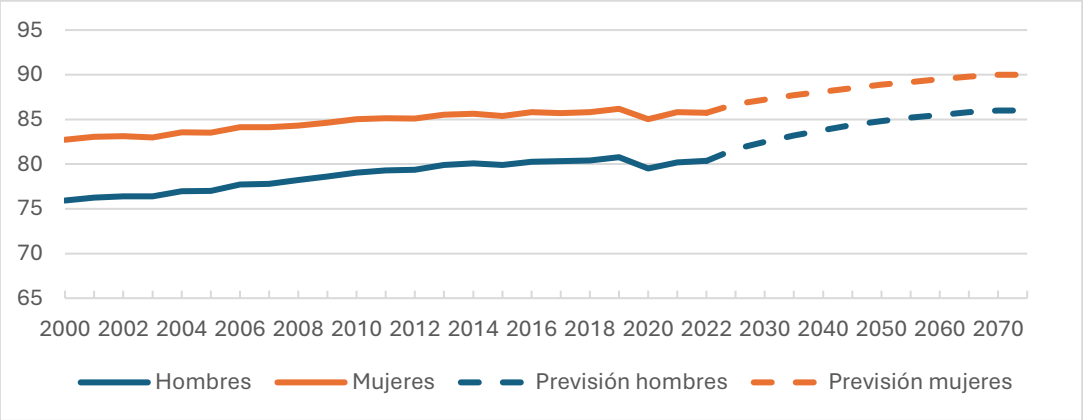
En lo proyectado por el INE hasta 2071, se observa que la tendencia es parecida, aunque con un leve crecimiento por parte de ambos grupos.

Según el Instituto de Política Familiar, el descenso de la natalidad en España se debe a las condiciones económicas de las familias y al cambio del patrón del comportamiento de los jóvenes, priorizando ahora, sus carreras laborales y el ocio.

4.2.2. Análisis de la Mortalidad y Esperanza de vida.

Una vez analizado brevemente la natalidad, el aumento de la esperanza de vida es otro de los determinantes del cambio demográfico y del envejecimiento de la población. Como se observa en el gráfico 4.6, La esperanza de vida en España ha pasado de ser 82,73 años, en el caso de las mujeres y 75,93 años, en el caso de los hombres, en 2000, a 85,74 años y 80,36 años, respectivamente, en 2022.

Gráfico 4.6. Evolución y proyección de la esperanza de vida en España, por sexo 1975-2071



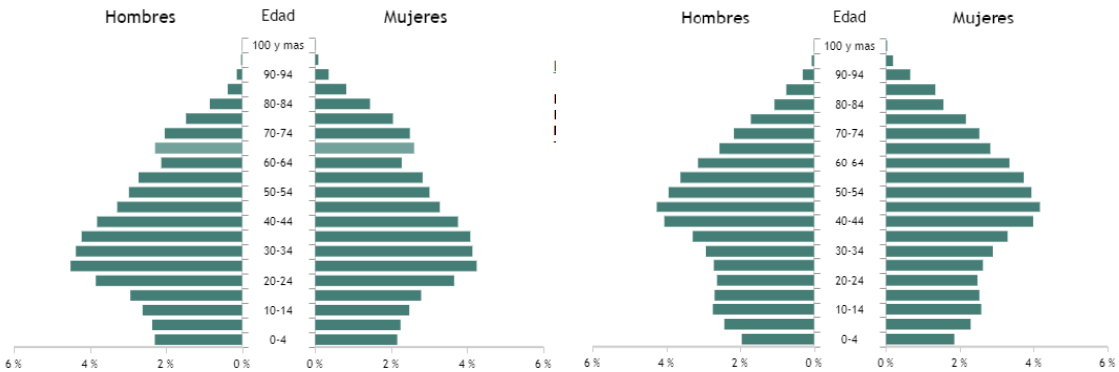
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Teniendo en cuenta que, en 1975, la esperanza de vida para mujeres y hombres era de 75,25 y 70,53 años respectivamente, podemos concluir que, a largo plazo, no hay ningún motivo para creer que disminuya.

Según la previsión del INE, en 2071 se espera que la esperanza de vida sea de 90 años para las mujeres y 86 años para los hombres.

La disminución de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida, determinan que la estructura de la pirámide poblacional española haya cambiado, como se deduce del gráfico 4.7.

Gráfico 4.7. Evolución de la pirámide poblacional (2003-2024).

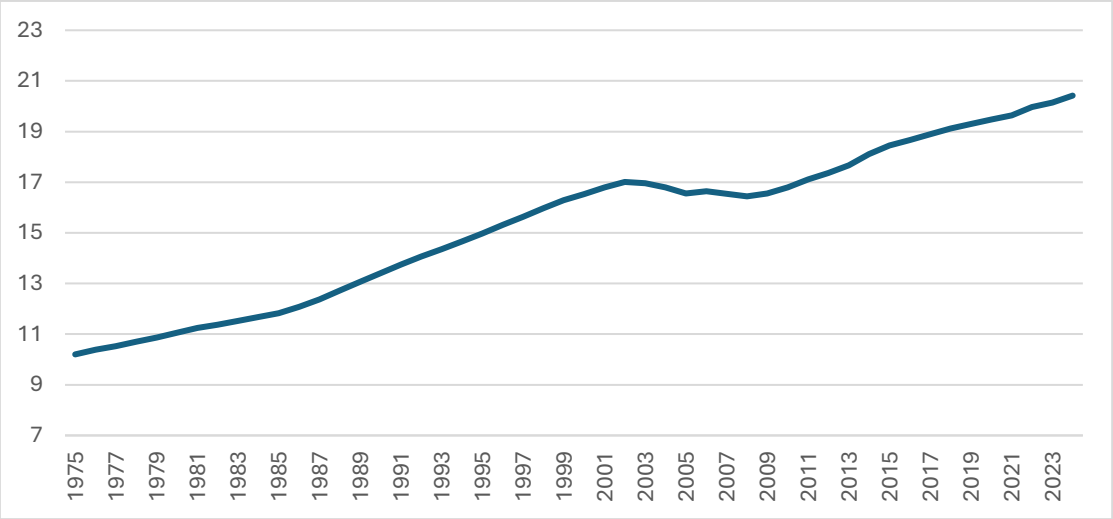


Fuente: Imágenes obtenidas del INE.

Como se puede observar, en el gráfico 4.7, en tan solo 21 años, ya se observan los cambios analizados anteriormente: el cambio demográfico y el envejecimiento de la población. Las franjas de edades más pobladas han ido avanzando sin tener un reemplazo, haciendo que la estructura sea cada vez más ancha en las edades próximas a la jubilación.

El gráfico 4.8, muestra que la población ha ido envejeciendo. En 1975, la proporción de personas con 65 años o más era del 10,2 %, y, en 2024, alcanza el 20,42 %, siendo el doble, como se deduce del gráfico. Es un claro ejemplo de por qué hay que reformar el sistema de pensiones, y más aún por qué en los próximos años se van a empezar a jubilar la generación denominada como *baby boom*.

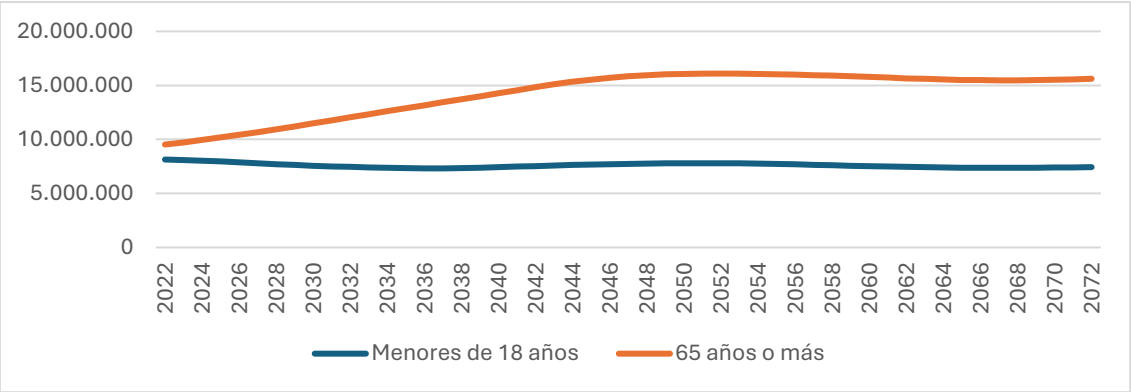
Gráfico 4.8. Proporción de la población de España de 65 años y más (1975-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como se puede observar en el gráfico 4.9, la población de más de 65 años va a seguir incrementándose, llegando al máximo, en 2048, con casi 16 millones de personas. En contraposición, se encuentra la proyección de personas con menos de 18 años, que se prevé que se mantendrá estable durante los próximos 50 años. Este fenómeno, si se cumple, hará muy complicado el relevo generacional que necesita nuestro sistema de pensiones.

Gráfico 4.9. Proyección de la población de más de 65 años y menos de 18 años (2022-2072)



Fuentes: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

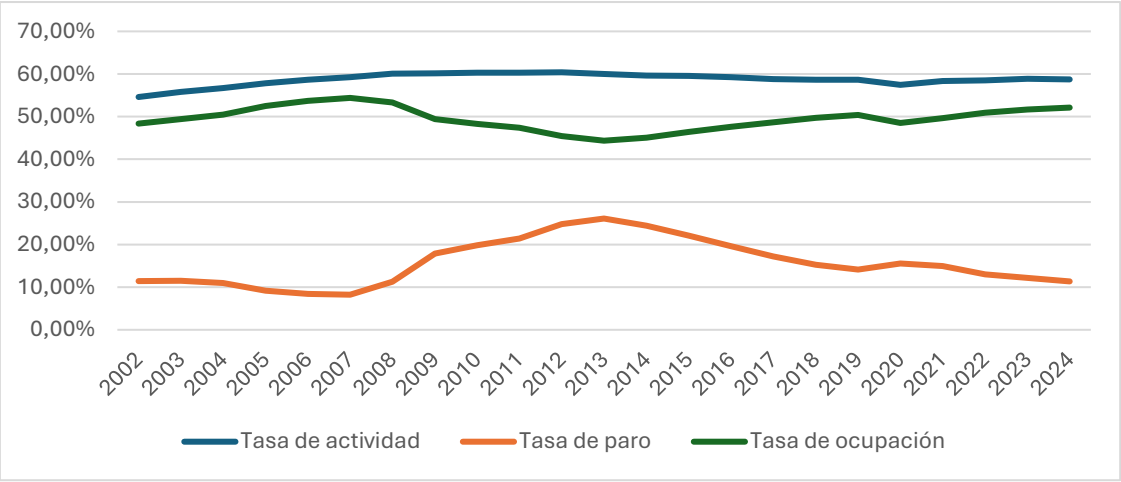
4.3. MERCADO DE TRABAJO.

En los últimos años, en España, desde la crisis de 2008, el mercado laboral ha experimentado cambios preocupantes. El primero de ellos es el decrecimiento o estancamiento en el inicio de las carreras profesionales de los jóvenes. Este retraso se debe a factores educativos, ya que cada vez se requiere una mayor cualificación y estudios para acceder al empleo, lo que implica que los jóvenes deben invertir más años en su formación. Además, la falta de oportunidades y las restricciones del mercado laboral, las altas tasas de desempleo, los salarios medios que no han recuperado los niveles previos a la crisis económica y el cambio demográfico, conforman un conjunto de circunstancias que dificultan la sostenibilidad del sistema de pensiones tal y como lo conocíamos en los últimos años.

Todos estos factores afectan la viabilidad de las pensiones, requiriendo cada vez más trabajadores por pensionista, lo cual indica la necesidad de reformas profundas no solo en el funcionamiento del sistema, sino también en la implementación de medidas que favorezcan el acceso y mejoren las condiciones del mercado laboral.

Algunos indicadores a considerar para analizar el mercado laboral son: La tasa de actividad, la tasa de desempleo, la tasa de ocupación y los tipos de contratos. Véase el gráfico 4.10.

Gráfico 4.10. Evolución de la tasa de actividad, tasa de paro y tasa de ocupación. (2002-2024) (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Primero, la tasa de actividad se ha mantenido estable a lo largo del tiempo. El indicador ha oscilado entre el 54,6 %, en 2002, hasta el 58,77 %, en 2024. Es un indicador que refleja el estado del mercado de trabajo relacionándolo con la estructura demográfica de nuestro país. Según BBVA Research (2023b), a pesar de que se ha mantenido estable durante los últimos años, la tardía entrada de los jóvenes al mercado laboral, hoy en día, hay un 35 % menos de activos menores de 29 años, según el INE. Por otro lado, los activos comprendidos entre 55 y 64, años han aumentado en 25 puntos.

Según la OCDE, sería recomendable que la tasa de actividad estuviera entre el 75 % y 80 %. En Europa, países como Alemania y Países Bajos cuentan con una tasa del 80 % y 80,4 %, respectivamente.

En segundo lugar, la evolución de la tasa de paro ha sido muy fluctuante. En España, el desempleo, es muy susceptible a los ciclos económicos. En 2007, la tasa de paro se situaba en el 8,23 %, la mejor cifra de los últimos 20 años. El peor dato se registró en 2013, alcanzando un 26,1 % tras la gran crisis económica. En 2024, esta era del 11.35 %, con una tendencia decreciente desde 2013, aunque aún no se ha alcanzado el nivel previo a la crisis.

Por último, la tasa de ocupación también comenzó a deteriorarse a partir de la crisis de 2008. En 2007, era del 54,4 %, el mejor dato de los últimos años, alcanzando su punto más bajo en 2013, con un 44,3 %. Desde entonces, ha seguido una tendencia de crecimiento, situándose en el 52,1 %, en 2024.

En 2021, se reformó el mercado laboral, (reforma del mercado laboral[7]), con un objetivo claro: reducir la temporalidad del empleo y lograr un mercado laboral más estable.

[7] Doménech, R. (2022). *La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar*. FUNCAS - Fundación de las Cajas de Ahorros. https://www.funcas.es/articulos/la-reforma-laboral-de-2021-una-evaluacion-preliminar/

Según FEDEA (2023), la temporalidad del empleo se ha reducido, acercándose mucho a la media europea. Pero en términos de estabilidad laboral, replica la situación anterior.

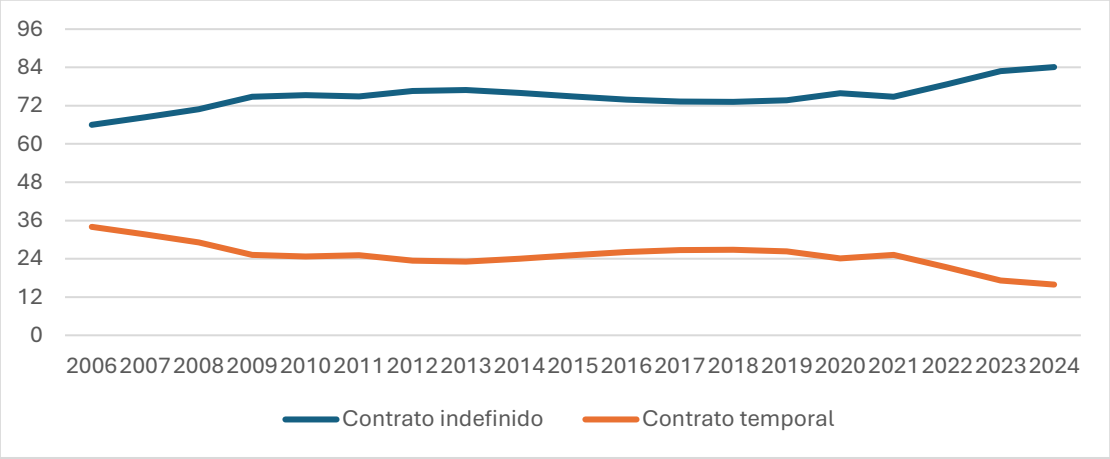
Con esta reducción de los contratos temporales, han proliferado las contrataciones indefinidas discontinuas, lo que hace que el tiempo medio de los contratos indefinidos sea menor.

Conde Ruiz, J. I. y J. Lahera, (2023) exponen que, para medir la precariedad laboral, no solo nos podemos centrar en la temporalidad del empleo, es decir, no nos podemos basar únicamente en los tipos de contratos.

Como se puede observar en el gráfico 4.11, los trabajadores con contratos indefinidos presentan una tendencia ligeramente decreciente desde 2013. A partir de 2021, aumenta exponencialmente debido a la reforma de 2021, llegando en 2024, a representar el 84,1%.

Por otro lado, los contratos temporales se han reducido, llegando en 2024 a corresponder el 15,9% de los contratos.

Gráfico 4.11. Evolución de los tipos de contratos de los asalariados en el periodo 2006-2024 (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Como la base para la sostenibilidad del sistema de pensiones es que las cotizaciones sean suficientes para hacer frente a las pensiones, se necesita un mercado laboral estable y robusto, con una alta tasa de ocupación, que genere oportunidades de trabajo reales y que estas se mantengan en el tiempo.

Hoy en día, España cuenta con un mercado laboral precario, con baja productividad laboral,[8] respecto a los países de nuestro entorno, marcado en general por empleos de

[8] *Estadísticas sobre la productividad del trabajo*. (2023). ILOSTAT. Disponible en: https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/

corta duración y salarios bajos, lo que supone un problema para conseguir las cotizaciones necesarias para la viabilidad del sistema de pensiones.

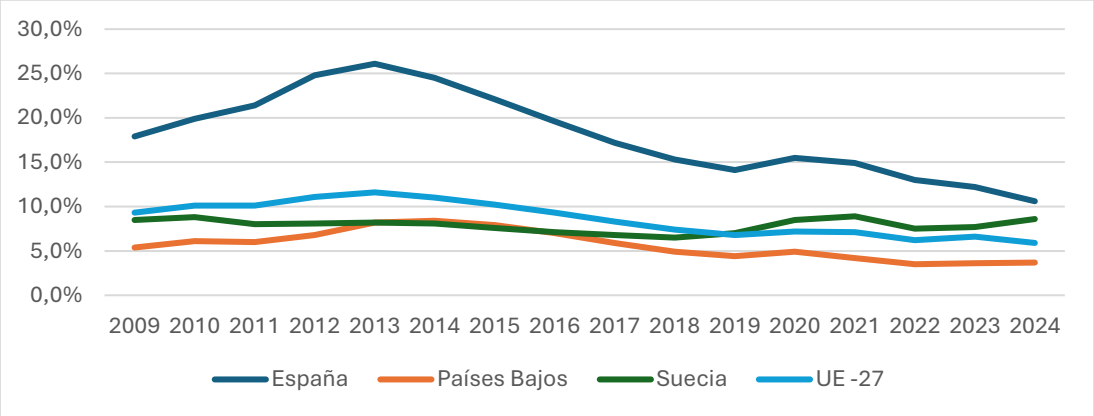
Si comparamos el mercado laboral con los países que cuentan con los mejores sistemas de pensiones de nuestro entorno, se observa, que están caracterizados por, una alta productividad laboral, unas tasas de desempleo por debajo de la media europea, y muy por debajo de la española, y unas tasas de empleo bastante mayores que la nuestra.

En el gráfico 4.12, se puede observar que España, históricamente, presenta la mayor tasa de paro. En cambio, Países Bajos y Suecia presentan, un desempleo en media, bastante menor.

En cuanto a las tasas de ocupación, como más adelante veremos, tanto Suecia como Países Bajos rondan los 75 puntos, frente al dato de España, que tan solo es el 52,1%, en 2024.

Ambos países, también destacan por tener un alto nivel en educación e innovación, tanto Suecia como Países Bajos, abogan por la formación en adultos a través de políticas de aprendizaje continuo.

Gráfico 4.12. Evolución de las tasas de paro. (2009-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

5. PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTA EL SISTEMA DE PENSIONES.

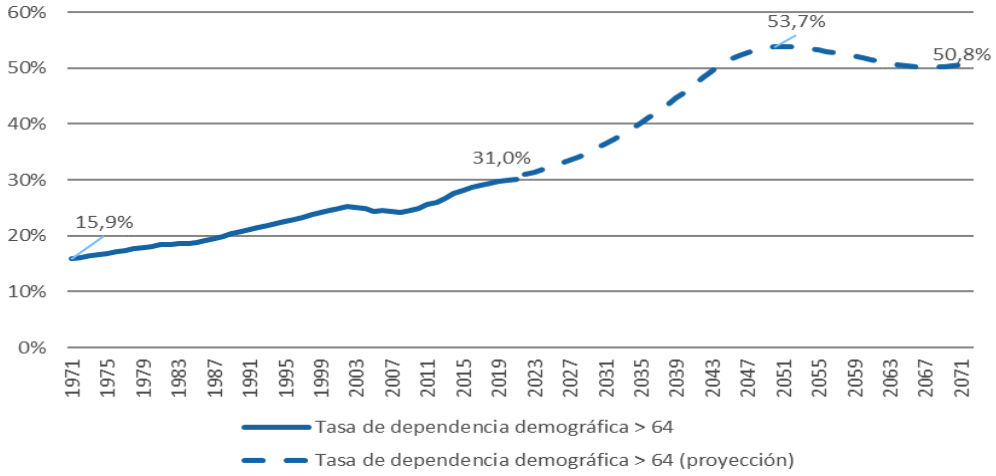
5.1. TASA DE DEPENDENCIA.

La definimos como el cociente entre las personas de más de 64 años y la población entre 16 y 64 años, es decir, en edad de trabajar. Se puede observar en el gráfico 5.1, cómo ha variado la tasa de dependencia y su proyección.

Desde 1971 hasta 2024, la tasa se ha duplicado prácticamente, pasando del 15,9 %, al 31,2 %, según el INE. Esto quiere decir que, en un sistema de reparto como el nuestro, basado en que los activos, mediante sus cotizaciones, financian las jubilaciones actuales, hay mucha más presión para hacer frente a los pasivos.

Según las previsiones del INE, la tasa de dependencia tocará techo en 2050 con un 53,7 %.

Gráfico 5.1. Tasa de dependencia de los mayores de 64 años.



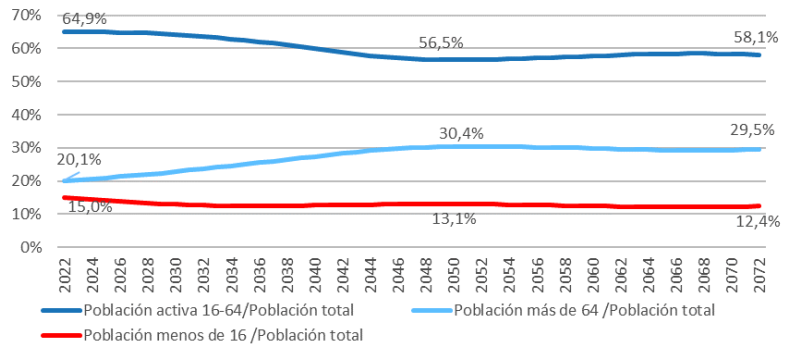
Fuente: BBVA Research.

La explicación de la previsión tan negativa de la tasa de dependencia radica en el envejecimiento de la población. Como hemos analizado a lo largo del trabajo, este es uno de los retos más importantes al que se enfrenta el sistema de pensiones español.

En los últimos años, Europa ha experimentado un envejecimiento significativo de su población. El gráfico 5.1, que presenta la proyección de la población por franjas de edad hasta 2072 representado, en porcentaje de la población total, muestra que la brecha entre la población de más de 64 años y la población activa se estrechará hasta 2050. Este estrechamiento se caracteriza por una reducción del 9 % en la población activa y un aumento del 10 % en el número de personas mayores de 64 años.

Este problema dificulta cada vez más la financiación de las prestaciones de los pensionistas, a través de las contribuciones de los trabajadores activos. En consecuencia, se pone en riesgo la capacidad de mantener el sistema de pensiones, tal y como lo conocemos hoy en día.

Gráfico 5.2. Porcentaje de la población por grupos de edad. 2022-2072.



Fuente: BBVA research.

Otra de las preocupaciones actuales en nuestro país, que persistirá en ausencia de reformas, es el peso de la población menor de 16 años. Tal como se observa en el gráfico, la natalidad continuará disminuyendo, lo que imposibilita el relevo generacional necesario para el sistema.

Además del aumento de la presión sobre la población ocupada, es crucial analiza. la tensión en el componente del gasto, a través de la tasa de sustitución.

5.2. TASA DE SUSTITUCIÓN.

Definimos la tasa de sustitución o de reemplazo como el porcentaje de ingresos que tiene un trabajador al jubilarse, respecto a la renta que obtenía cuando estaba en activo. Es un indicador que mide la pérdida de poder adquisitivo que se sufre al jubilarse. Se dice que es una pérdida porque en ningún momento se va a obtener una pensión pública mayor, que los ingresos que se obtenían durante los años como trabajador.

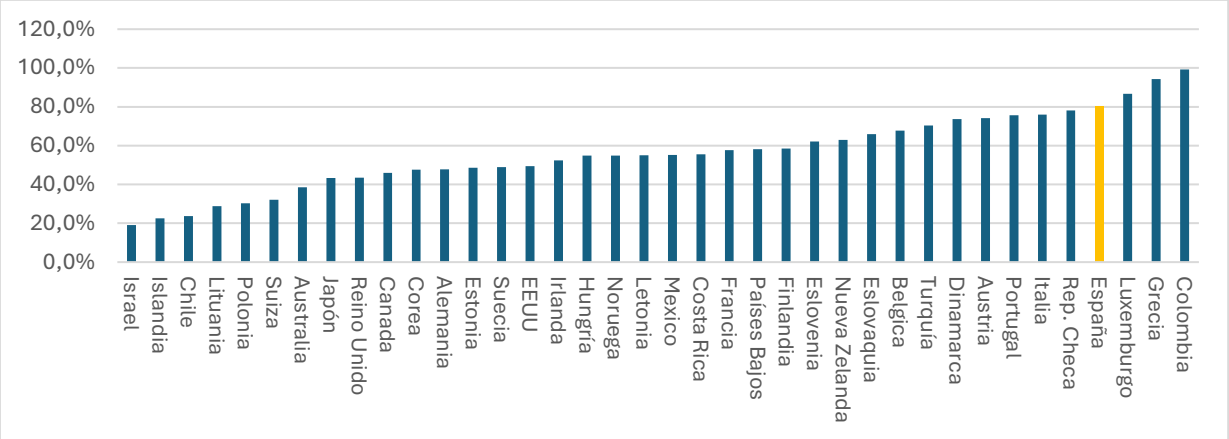
Representa una situación problemática a largo plazo para la sostenibilidad del sistema de pensiones español, debido a que muestra lo generosa que es la prestación por jubilación. En una situación de déficit estructural entre ingresos y gastos contributivos, la eliminación del factor de sostenibilidad, la modificación del método de revalorización de las pensiones. eliminando el IRP, y la previsión demográfica, resulta casi imposible que se mantenga este grado de generosidad a lo largo del tiempo si el objetivo es llegar al equilibrio en el componente contributivo.

Según el informe *"Pensions at a Glance 2023*[9]*"* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que se realiza cada tres años, España es uno de los países con una tasa de generosidad del sistema público de pensiones más alta de los países de la OCDE. Como se puede observar en el gráfico 5.2, España ocupa el cuarto lugar, con una tasa de reemplazo del 80,4 % del salario medio en términos brutos. Teniendo en cuenta que la media de la Unión Europea está en un 60 %, destaca esta amplia diferencia. En el mismo sentido, se encuentra Grecia con una tasa del 94,2 %.

Según un artículo del Instituto de Pensiones del BBVA (2023), esta diferencia se debe a que, tanto en Grecia como en España, casi la totalidad de las pensiones por jubilación provienen del sistema público. A diferencia de países como Alemania, Suecia y Países Bajos, que tienen muy desarrollados los planes de pensiones individuales, así como los sistemas de empleo.

[9] OECD (2023), *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/678055dd-en

Gráfico 5.3. Tasa bruta de sustitución 2023 (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe Pensions at a Glace 2023 de la OCDE.

Respecto al informe anterior, España aumenta en 7 puntos porcentuales. Entre las razones de la mejora se encuentran: 1) la supresión del Factor de Sostenibilidad y 2) el cambio en el método de revalorización de las pensiones.

1. La supresión del Factor de Sostenibilidad de las Pensiones, que tenía como objetivo reducir el gasto, ajustando las pensiones según la estimación de la esperanza de vida, se sustituye por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), cuyo objetivo es aumentar los ingresos.

2. El cambio en el método de revalorización de las pensiones. Se elimina el Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP), con el que se tenía en cuenta la inflación, la evolución de los salarios y el equilibrio entre ingresos y gastos del sistema, y se sustituye por la vinculación al IPC.

Según Lema, M. F. en El Confidencial (2024), La OCDE advierte que, el cambio en el método de revalorización de las pensiones va a aumentar la presión sobre las cuentas públicas, incrementando las obligaciones de gasto, lo que supone reducir las políticas de inversión en educación, aumento de la productividad o crecimiento económico.

En el mismo sentido, según De la Fuente. A. (2019), el deterioro del sistema contributivo se debe al estancamiento de la productividad laboral en las últimas décadas y, por tanto, de los salarios reales.

5.3. AVANCES TECNOLÓGICOS.

Históricamente, el aumento de la productividad laboral se ha basado en mejoras tecnológicas, sobre todo a través de la robotización y automatización de procesos industriales. El proceso de avance tecnológico no se produce de igual forma en todos los sectores y tipos de empleo. Algunos puestos de trabajo dejan de ser viables y se generan nuevas oportunidades de empleo; en cambio, otros se ven beneficiados, aumentando mucho su productividad.

En las últimas décadas, las pérdidas de empleo debido a avances tecnológicos han afectado, en su mayoría, a los sectores menos cualificados. La generación de nuevas oportunidades requiere inversión en educación. Hoy en día, en un contexto de envejecimiento de la población, esta adaptación o reinvención sería mucho más complicada.

La explosión de la Inteligencia Artificial (IA) ha revolucionado el mundo laboral. En todos los sectores, la aplicación de esta tecnología, aun en fases iniciales, permite a las empresas y trabajadores abarcar mucha más información y hacer análisis en mucho menos tiempo, así como la automatización de procesos, teniendo en cuenta muchas más variables y pudiendo hacer frente, el propio robot, a problemas que se presenten, sin necesidad de que esté un operario.

Según el informe de la OCDE (2019), sobre el impacto de la automatización, esta amenazaría, en 2026, a más del 55 % de los empleos en nuestro país. También el Foro Económico Mundial (WEF) relata que más de la mitad de las actividades o tareas que se desarrollan en los puestos de trabajo pueden ser automatizadas. En 2019, este porcentaje se estimaba en el 29 %. Ambos coinciden en la necesidad de formación de nuevos trabajadores y en la mejora en la educación base para adaptarse a las nuevas oportunidades laborales que genera esta transición tecnológica.

Por tanto, los efectos sobre el mercado laboral y el empleo en España en los próximos años son determinantes para la sostenibilidad del sistema de pensiones. Jimeno, J. F. y Lamo. A. (2024) exponen que la rápida expansión de la IA y la robotización en tareas rutinarias puede generar problemas para su sostenibilidad. En el caso español, al reducirse la importancia del trabajo en la producción de bienes y servicios, podría generar una pérdida de peso de los salarios en la renta nacional. En un sistema basado en las cotizaciones de los trabajadores a través de sus salarios, esto tendría consecuencias muy negativas para los ingresos de este.

Por todo ello, se plantean opciones como la implantación de cotizaciones sociales para los robots. Esta medida ya se planteó en el Foro Económico Mundial en Davos, en 2017, aunque genera mucha controversia. Jimeno plantea esa posibilidad, pero se debería hacer de manera conjunta con los países del entorno.

6. COMPARACIÓN INTERNACIONAL CON OTROS SISTEMAS DE PENSIONES.

En primer lugar, hay que analizar en qué lugar estamos posicionados con respecto a otros sistemas de pensiones. El Índice Global de Pensiones de Mercer CFA Institute 2023, realiza un análisis de los sistemas de pensiones mundiales que se centra en tres subíndices con más de 50 indicadores. Los 3 subíndices son: idoneidad, sostenibilidad e integridad.

Algunos de los indicadores utilizados para el estudio por subíndice son:

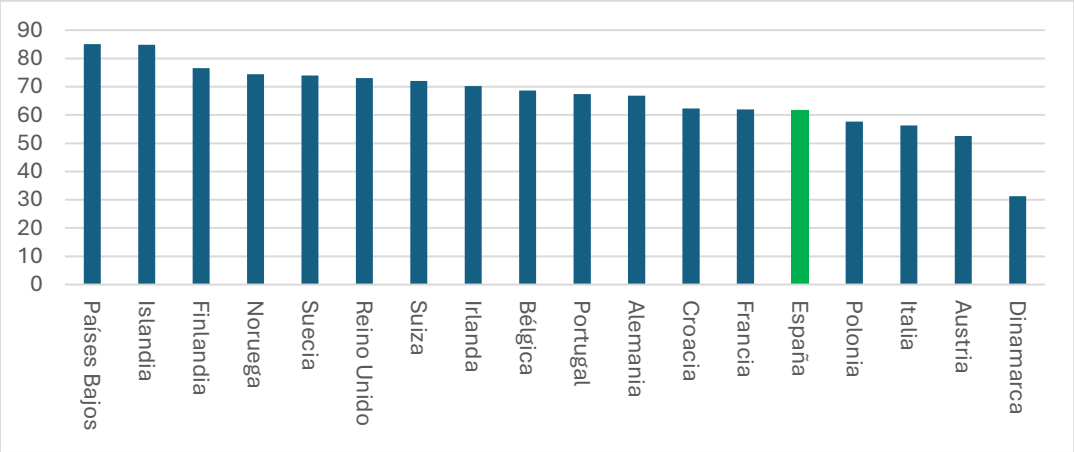
Idoneidad o adecuación (beneficios que proporciona el sistema): Beneficio, ahorros, diseño del sistema, apoyo gubernamental, activos de crecimiento.

Sostenibilidad en el futuro, si el sistema seguirá cumpliendo: cobertura de pensiones, activos totales, demografía, gasto público, deuda gubernamental y crecimiento económico entre otros.

Integridad, que son los aspectos que tienen que ver con la confianza en el sistema: regulación, gobernanza, protección, comunicación, gastos de operación.

Como se observa en el gráfico 6.1, España con una puntuación de 61,6, ocupa el puesto número 14 del ranking del estudio. En primer lugar, están los Países bajos y en el quinto lugar Suecia.

Gráfico 6.1. Puntuación de los sistemas de pensiones de Europa y Reino Unido, según Índice Global de Pensiones de Mercer CFA Institute 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del estudio de IGP Mercer CFA institute 2023.

6.1. SISTEMA DE PENSIONES SUECO.

Suecia, aunque significativamente más pequeño que España, contaba en 2024 con una población aproximada de 10,5 millones de personas, pero presenta una estructura demográfica con características similares a las de nuestro país. Ambos, experimentan un envejecimiento de la población, altas tasas de esperanza de vida y tasas de fertilidad por debajo del nivel de reemplazo.

Suecia tiene una población muy envejecida, con casi el 20 % de sus habitantes mayores de 65 años. Aunque su tasa de fertilidad está por debajo del nivel de reemplazo, es sustancialmente mejor que la de España, situándose en 1,7 hijos por mujer. Además, su esperanza de vida es de 83 años, según el Banco Mundial (2023).

En el mercado de trabajo, Suecia cuenta con una participación laboral del 73 %, de la cual alrededor del 75 % son empleos indefinidos. También tiene una de las tasas de paro más bajas de la Unión Europea, manteniéndose por debajo de la media. En el periodo

analizado en el gráfico, Suecia, en 2009, tenía una tasa de paro del 8,5 %, mientras que en España ya era del 17,9 %. A lo largo del periodo, Suecia se ha mantenido en torno al 8 %, llegando a su tope máximo del 8,9 %, en 2021. En cambio, en España la tasa de paro es mucho más cambiante, acabando en 2024, en un 11,3 %, llegando a máximos de 26,1 % en 2013.

En cuanto al sistema de pensiones sueco, en la actualidad Suecia cuenta con un sistema de pensiones mixto, mezclando componentes de un sistema de capitalización y de reparto. Entre las características más reseñables es que es un modelo basado en cuentas nocionales. Las cotizaciones de cada persona se van anotando en una cuenta ficticia, cada año el trabajador recibe su saldo y, a la hora de jubilarse, el trabajador conoce exactamente el saldo de su cuenta y la pensión se calcula directamente en función del saldo con el que cuente en ese momento. Es una forma real de saber, en números reales, cuánto va a ser la pensión que se va a recibir.

La edad de jubilación es a partir de los 61 años. Una vez cumplida esa edad, el trabajador podrá decidir cuándo jubilarse, teniendo en cuenta sus preferencias, y sabiendo, en todo momento, cuánto va a percibir de pensión por jubilación, sabiendo que el saldo de su hucha de cotizaciones se divide entre los años de esperanza de vida que se le estime al jubilarse.

Este sistema no siempre fue así. Antes de la reforma de 1994, el sistema de pensiones era de prestación definida. La pensión sueca se basaba en una pensión universal y una complementaria, basada en las cotizaciones de los mejores 15 años de carrera laboral, necesitando un mínimo de 30 años para adquirir la pensión completa. La edad de jubilación estaba en los 65 años, teniendo algunos casos opciones de jubilación anticipada. Se financiaba tanto por el empleado como por el empleador.

Este sistema representaba muchos riesgos de sostenibilidad y viabilidad a largo plazo debido al aumento en el envejecimiento de la población y al aumento en la longevidad y esperanza de vida, lo cual provocaba que el sistema fuese cada vez más costoso e inviable.

En 1991, se creó una comisión para analizar el futuro del sistema y buscar alternativas y reformas. Fue un gran ejercicio de consenso entre todas las fuerzas políticas, en busca del bien común del país. En 1992, se presentó formalmente la reforma y ya en 1994 se aprobó en el Parlamento, no llegándose a producir los primeros pagos con este nuevo sistema hasta 2003.

La transición de un sistema a otro es de gran preocupación, a la hora de abordar reformas estructurales tan grandes, intentando garantizar la equidad entre todas las generaciones. Para las personas nacidas antes de 1938, el gobierno aún usa las condiciones del anterior sistema. Para las personas comprendidas entre 1938 y 1953 es una mezcla entre los dos sistemas, de tal forma que se impone un 5 % al nuevo sistema por cada año cumplido. A los nacidos después de 1953, se les aplica la nueva normativa. El nuevo sistema se basa en tres pilares, dos contributivos y uno no contributivo.

El primero, el Garantipension, es el pilar no contributivo, está destinado a las personas que no han cotizado, o que mediante la cotización no llegan a una pensión mínima, la edad necesaria son los 65 años y se financia con los impuestos, el Estado garantizará la parte necesaria para llegar al mínimo establecido de pensión.

El segundo, el Inkonstpension, primera parte contributiva, es la parte perteneciente al sistema de reparto con cuentas nocionales, está financiado por las cuotas del trabajador y de la empresa, supone un 16% del salario, las aportaciones a la cuenta nocional se irán revalorizando, según el crecimiento medio de los salarios.

En tercer lugar, la Premiepension, segunda parte contributiva. Es la parte del sistema de capitalización, el cual el trabajador tiene la obligación de destinar la cotización del 2,5% de su base salarial a este sistema de capitalización individual, el país proporciona una lista de fondos gestionados y el trabajador deberá de elegir donde invertir, también puede elegir el fondo AP7 administrado por el gobierno.

Es un sistema que aboga por la transparencia, sabiendo en cada momento cuánto vas a disponer en el momento de jubilarte, consecuencia de esto incentiva el trabajo en busca de estar en la mejor posición a la hora de la jubilación, sabiendo en cada momento lo que necesitas, es decir, es un sistema que realmente recompensa el esfuerzo personal de cada trabajador, también esta transparencia hace que la mayoría de personas entienda el funcionamiento exacto del sistema, dejando a un lado la incertidumbre y tener que confiar en que, en el futuro, se recibirá una pensión alta que cubra nuestras necesidades.

Incentiva al ahorro privado y educación financiera de la población, debiendo tener nociones básicas sobre el funcionamiento del mercado financiero, el cual puede ser muy útil para completar las prestaciones que se reciben a la hora de jubilarse, haciéndote mucho menos dependiente de estas, al tener otra vía de ingresos o de ahorro.

6.2. SISTEMA DE PENSIONES DE PAÍSES BAJOS.

Los Países Bajos tiene una población de 17,8 millones de personas, aunque su densidad de población es una de las mayores de Europa, con la mayoría de la población concentrada en núcleos urbanos. La tasa de fertilidad es de 1,6 hijos por mujer que, al igual que la de España, está por debajo de la tasa de reemplazo. La esperanza de vida, como la tendencia de los países europeos, está en aumento llegando, en 2024, a 82 años, menor que la de España.

En cuanto a la estructura de la población, es parecida a la de España, Holanda también presenta un cambio demográfico hacia el envejecimiento de la población. En este sentido, un 20% de su población se sitúa en 64 o más años, y un 16%, de 0 a 14 años, por el 14,4% que presenta España en la misma franja de edad.

En el mercado laboral, la tasa de empleo ha ido evolucionando al alza, siendo en 2013 un 73%, llegando al 78%, en 2023. Se caracteriza por una gran flexibilidad,

aproximadamente el 37% de los trabajos, son a tiempo parcial, también el desempleo juvenil es bajo, tan solo un 7%, en 2024. En cambio, en España esta tasa era del 28%.

En cuanto al sistema de pensiones, el sistema holandés es el más robusto y está considerado el mejor del mundo. Se trata de un sistema mixto que, complementa un sistema de capitalización y uno de reparto.

El sistema consta de 3 pilares: primero, Pensión pública básica (Algemene Ouderdomswet, AOW), segundo, sistema de pensiones de empleo o pensiones ocupacionales, y tercero, pensiones individuales o privadas.

- Primer pilar, Pensión pública básica (Algemene Ouderdomswet, AOW), es una pensión universal para todos los residentes, es una pensión de reparto que se financia mediante las cotizaciones con la que se pagan las pensiones actuales y mediante impuestos generales.

Los beneficiarios de esta pensión son todas las personas que hayan residido en los Países Bajos, entre los 15 y 65 años, obteniendo la máxima prestación cuando resides al menos 50 años en el país. La edad de jubilación ha ido variando, en 2021 era de 66 años y 4 meses y en 2024 era de 67 años.

La cobertura máxima de la pensión AOW, se genera con el paso de los años de trabajo o de residencia en el país, un 2% anual, siendo la pensión completa igual para una persona sola de 1308 euros al mes, en 2023 y, si es una pareja casada, recibirán 887 euros al mes, por persona.

También cuentan con una pensión no contributiva para aquellas personas que no hayan podido llegar a los requisitos para obtener la pensión AOW completa, llamada AIO (Algemene Inkomensvoorziening) por el cual se le ayudará al individuo a completar la pensión.

-Segundo pilar. Sistema de pensiones de empleo o pensiones ocupacionales complementarias (pensioenfonds). Es una modalidad muy extendida en los Países Bajos, alrededor del 90% de los trabajadores cuentan con un plan de pensión de empleo. En muchos sectores, estos planes son obligatorios.

En el cómputo total de las pensiones que reciben al jubilarse, alrededor del 70%, se debe a la participación en estos planes.

Hoy en día, este sistema de pensiones de empleo en su mayoría ha sido de prestación definida, consiste, en que el empleador garantiza un nivel de prestación a la jubilación del trabajador, teniendo en cuenta el salario del trabajador. El empleador, asume el riesgo de la inversión para poder garantizar lo prometido.

Hay varios tipos de fondos, el más extendido son los fondos de pensiones sectoriales, son fondos para todo un sector como por ejemplo la hostelería o la construcción. Alrededor del 75% de los trabajadores participan en estos fondos.

También están los fondos de empresa, que son fondos de iniciativa propia de la empresa para sus empleados. Y por último, existen los fondos privados o de profesionales autónomos, que son fondos que administran personas individuales

En la actualidad, estos planes generan mucha incertidumbre debido a los costes, aumento de la esperanza de vida y riesgos que tienen, están siendo el centro de debate y buscando reformas hacia planes de aportaciones definidas.

En 2022, se llegó a un acuerdo entre el gobierno, los agentes sociales y el Parlamento para reformar el sistema, en un plazo de 4 años, hasta 2026, modificándolo hacia un plan de aportación definida.

En estos nuevos planes, el empleador y el empleado invierten sus aportaciones y los beneficios de la pensión dependen de los rendimientos de esas inversiones.

-Tercer pilar. Productos de pensiones individuales. Está destinado normalmente a autónomos o trabajadores, a los que no les cubran los planes de sectores y a cualquier persona que puede tener este plan con motivo de ahorro adicional y de una prestación adicional de jubilación. Además, a menudo tienen beneficios fiscales.

Los planes de ahorro privado incluyen cuentas de ahorro para la jubilación, seguros de pensiones y más instrumentos financieros.

El 30 de mayo de 2023, se aprobó la ley del Futuro de las Pensiones, que como se exponía antes, exige la transición de los planes de beneficios definidos por los de contribuciones definidas, con fecha límite el 1 de enero de 2028.

Los determinantes de esta reforma, que ya se llevaba intentando formalizar muchos años, son el envejecimiento de la población y largos periodos de bajas tasas de interés que no beneficiaban nada a los antiguos planes de pensiones y se cuestionaba su viabilidad en el tiempo.

De esta forma, con los nuevos planes se pasa de tener los beneficios garantizados a que los beneficios dependan del rendimiento de las inversiones. Reduciendo el riesgo de los empleadores, traspasándoselo a los trabajadores.

Además de la exigencia de hacer esta transición, también se han aprobado otras medidas. Como:

1. El establecimiento de un límite de cotización máxima, se aplicarán límites de forma impositiva a las cotizaciones en lugar de a la acumulación de pensiones.

2. La rebaja de la edad mínima de ingreso, la edad mínima de acceso a los planes ocupacionales pasara de 21 años a 18.

3. Finalización de las tasas contributivas basadas en la edad. Las bases de contribución ya no pueden oscilar según la edad, todos deben aportar las mismas tasas contributivas a sus planes.

4. Mecanismos de solidaridad. Los nuevos planes tendrán mecanismos que moderarán los efectos del cambio, garantizando que los jubilados obtengan prestaciones mientras vivan.

El sistema holandés es considerado el mejor sistema del mundo desde hace muchos años, pero no es ajeno a los desafíos que afectan a toda Europa.

7. ALTERNATIVAS Y ESCENARIOS DE REFORMA.

Una vez analizada la situación actual, los retos y la perspectiva futura de nuestro sistema de pensiones, cada vez menos sostenible, analizaremos en este apartado, algunas alternativas y escenarios de reforma. Nos basaremos, en la experiencia de otros países de nuestro entorno que, contaban con problemas estructurales similares a los nuestros y que han desarrollado con éxito, reformas estructurales, fortaleciendo así, sus sistemas de pensiones, haciéndolos viables y solventes a largo plazo.

7.1. VINCULAR LA EDAD DE JUBILACIÓN A LA ESPERANZA DE VIDA.

Una de las medidas más comunes, es el aumento de la edad de jubilación. En nuestro país, ésta, llegará en 2027, a los 67 años. Pero ¿es suficiente?

J.A. Herce (2020), expone que, detener el aumento de la edad de jubilación, con una esperanza de vida creciente sería, "*pan para hoy y hambre para mañana*" no tendría sentido, detener dicho aumento en 2027, teniendo en cuenta que, la esperanza de vida sigue en crecimiento. Una de las soluciones es, vincular la edad de jubilación a la esperanza de vida, como, ya han hecho, países de nuestro entorno. Como hemos visto en apartados anteriores, los problemas demográficos y el aumento de la esperanza de vida, representan, un gran desafío para, la viabilidad del actual sistema de pensiones. Como apunta Herce, en su publicación "*Asegurar la Gran Edad*": *"La edad equivalente a los 65 años de 1900 se sitúa entre los 81 y 91, de hoy en día"*

La medida, trata de influir en, la cantidad de años que un jubilado recibe su pensión y, adaptar esta, de forma automática a, la esperanza de vida. No tiene sentido que, la edad de jubilación apenas haya cambiado, teniendo en cuenta que, la esperanza de vida al nacer ha aumentado en casi 30 años desde 1950.

Sin embargo, la prolongación de la edad mínima de jubilación, también, tendría efectos negativos. El aumento, dificultaría la inclusión de los jóvenes en el mercado laboral, acentuando el paro juvenil. No obstante, con el paso de los años, el porcentaje de población en edad de trabajar, ira disminuyendo, por tanto, se corregiría el desequilibrio, permitiendo, el relevo generacional.

7.2. DISMINUCIÓN DE LA PENSIÓN PUBLICA Y PLANES PRIVADOS.

Como ya hemos mencionado anteriormente, el sistema de pensiones español es uno de los más generosos. La tasa bruta de reemplazo es del 80,4 %, situándose en una de las más altas, teniendo en cuenta que, la media de la OCDE se sitúa en un, 50,7 %.

Que la tasa bruta de sustitución sea tan elevada, incide directamente, en el equilibrio del sistema y su capacidad de solvencia a medio y largo plazo, teniendo en cuenta, la previsión de gasto con la jubilación de la generación *"Baby Boom".*

Tanto el FMI (2024) en su informe: "*Spain: Staff Concluding Statement of the 2024 Article IV Mission"* como el Banco de España (2024) (Pablo Hernández de Cos), en su comparecencia en el Congreso, avisan de la necesidad de disminuir la tasa de reemplazo del sistema de pensiones.

Una de las medidas que contempla el informe y también Herce (2021), como hemos mencionado en el punto anterior, es extender el cómputo en el cálculo de la pensión a todos los años de la carrera laboral.

Por otro lado, la supresión del Factor de Sostenibilidad y el cambio en el método de la revalorización de las pensiones, vinculándose al IPC, fueron medidas que aumentaron la generosidad del sistema.

Esta medida, conllevaría la reducción del poder adquisitivo de los pensionistas. Para evitarlo, se podría cumplimentar con planes de pensiones privados, aliviando así, la presión del sistema.

Para implementar estos planes, hay que tener en cuenta que, no están muy arraigados en la cultura española, por tanto, habría que concienciar a la población de su necesidad, incentivándoles y haciéndoles más atractivos. Otra opción sería implementarlos de forma obligatoria en el sistema, como en el modelo sueco. Como defiende Domenech (2019), exponiendo la necesidad de un buen sistema de reparto, cumplimentado con, sistemas de ahorro privado.

7.3. SISTEMA DE PENSIONES MIXTO BASADO EN CUENTAS NOCIONALES.

En los últimos años, sobre todo, después de analizar los efectos beneficiosos del sistema sueco, existe una fuerte corriente, hacia la transición a un modelo basado en cuentas nocionales.

Es un modelo que, aportaría soluciones a los grandes problemas de financiación del sistema actual, al desafío demográfico en el que se encuentra España, aportaría transparencia sabiendo, cada año, que pensión correspondería en el momento de la jubilación, y sobre todo, sería viable y sostenible a largo plazo.

El modelo se basa en 3 pilares: dos, contributivos y, uno, no contributivo.

1. Sistema de reparto basado en cuentas nocionales:

Cada trabajador, tendría una cuenta virtual que, registra sus contribuciones y, refleja un saldo acumulado basado en su historial de cotizaciones. Estas cuentas, no son reales (no

hay inversión en mercados financieros), sino que funcionan como un registro de derechos adquiridos, aplicándoles una tasa nocional, generando rendimientos.

Al jubilarse, el saldo se convierte en una pensión mensual, calculada según la esperanza de vida restante y el crecimiento salarial medio.

2. Capitalización individual obligatorio:

Los trabajadores destinarían, un porcentaje fijo de su cotización total, a cuentas de capitalización personal. Invertirían, en fondos de gestión pública o privada, que están estrictamente supervisados.

Al retirarse, los fondos acumulados, proporcionarían una renta adicional, necesaria para complementar la pensión pública.

3. Pilar no contributivo:

Se mantendría, una pensión mínima garantizada, a través, de los Presupuestos del Estado, financiada, vía impuestos, garantizando así, un ingreso mínimo a quienes no alcancen los requisitos contributivos.

El cambio de un sistema a otro no sería fácil, necesitaría de un gran consenso político y de decisiones poco atractivas políticamente.

Una de las formas de transición que, nos muestra el Instituto Santalucía en su estudio: "*Sistema de Cuentas Nocionales en España*", sería, la aplicación del nuevo formato en un periodo de 15 años, aplicándose en rangos de nacimiento y entrada al mercado laboral.

A los trabajadores que, comiencen su vida laboral, una vez aprobada la reforma, se les aplicaría el nuevo sistema.

Las generaciones nacidas entre, 1960 y 1990, pasarían gradualmente al nuevo sistema, de tal forma que, a partir del año de aprobación, una proporción mayor de sus contribuciones se destinaria al nuevo sistema.

Los pensionistas actuales y nacidos antes de 1960, mantendrían el anterior sistema.

Para hacer frente al nuevo sistema, se necesitaría, aportaciones y recursos del Estado para corregir el déficit ocasionado en la transición. Además, educación dirigida a la población, explicándose los beneficios y responsabilidades del nuevo sistema.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El análisis realizado sobre el sistema de pensiones español pone en evidencia las múltiples tensiones que enfrenta en términos de sostenibilidad, suficiencia y equidad. Estos desafíos están estrechamente ligados a factores financieros, demográficos, laborales e institucionales.

8.1. CONCLUSIONES.

1. Desequilibrio financiero: El sistema de pensiones, desde hace años, se encuentra en un déficit continuo. Se sostiene mediante las transferencias del Estado y deuda. No es sostenible a largo plazo y la previsión, es que, se agravará a en los próximos años si no se toman medidas y se acometen reformas contundentes, para hacer frente a los retos demográficos, la tasa de sustitución y el mercado laboral.

2. Demografía: El modelo de reparto español, es muy sensible a los cambios demográficos. Para que tenga viabilidad, se necesita un número mucho mayor de cotizantes para, financiar las pensiones actuales. El aumento de la esperanza de vida y la baja natalidad actual, así como, las expectativas, llegando incluso la esperanza en 2071, a los 90 años en mujeres, dificulta y agravan la situación.

3. Mercado de trabajo: España, cuenta con un mercado laboral marcado por: la baja productividad, inestabilidad y temporalidad del empleo, alta tasa de paro estructural y un alto desempleo juvenil. Son problemas estructurales, que dificultan la generación de ingresos suficientes para mantener el sistema y, dificultan el relevo generacional necesario.

4. Tasa de dependencia: El envejecimiento de la población y la baja natalidad, han elevado la tasa de dependencia al 31%, en 2024, con expectativas de que supere el 50%, en 2050. El aumento es muy preocupante, no se estaría cumpliendo el pacto intergeneracional que lleva implícito el sistema. De cumplirse estas expectativas y, de no hacer reformas estructurales, el sistema no sería viable a largo plazo.

5. La generosidad del sistema: España, cuenta con una de las tasas de sustitución más altas de la OCDE, es decir, uno de las más generosos. En la actualidad es de 80,4 %, muy por encima de la media de la OCDE. Aunque este nivel de generosidad es favorable para los jubilados actuales, plantea serias dudas sobre su viabilidad a largo plazo, especialmente, en un contexto de déficit estructural continuo. El cambio en la revalorización de pensiones vinculado al IPC y la eliminación del Factor de Sostenibilidad, han aumentado esta presión.

6. Reformas insuficientes: Las reformas llevadas a cabo durante estos últimos años, no son suficientes. Aunque se han tomado medidas como, el aumento progresivo de la edad de jubilación o nutrir el fondo de reserva, el impacto de las reformas sigue siendo insuficiente ante el desafío estructural que se presenta. Además, medidas como, la supresión del factor de sostenibilidad, junto con, la vinculación de las pensiones al IPC, no han favorecido.

7. Factores institucionales: El sistema de pensiones se enfrenta a problemas de gestión y transparencia, que dificultan la confianza de los ciudadanos, en cuanto

a su sostenibilidad a largo plazo. Se necesita de un gran consenso político para acometer reformas estructurales. Da la impresión, que la ausencia de estas es por no poder obtener rédito político y enfrentarse a una crítica opinión pública.

8.2. RECOMENDACIONES A LAS AUTORIDADES

Finalmente, después de haber estudiado, analizado y obtenido conclusiones, de las diferentes variables expuestas en el presente TFG, que afectan al Sistema de Pensiones español, se hacen las siguientes recomendaciones a las autoridades:

1. Realizar un estudio detallado de una posible reforma estructural del sistema: Se recomienda estudiar, el establecimiento de un modelo mixto de pensiones, combinando un sistema de reparto basado en las cuentas nocionales, con un sistema de capitalización. De esta forma, se podría corregir desequilibrios en el sistema como, el déficit estructural continuo, además de, establecer un sistema más justo y transparente para los trabajadores. En otras palabras, copiar y adaptar el modelo sueco, para mejorar la relación entre aportaciones y beneficiarios.

2. Aumento de la edad real de la jubilación: De esta forma, se alargaría la vida laboral. Acercar la edad de jubilación, a los 70 años, en algunos sectores, aliviaría el estado de las cuentas de la Seguridad Social, haciendo el sistema más sostenible a largo plazo. España, es de los países con más esperanza de vida de la UE, en cambio, la edad de jubilación no ha sufrido grandes cambios en los últimos 30 años.

3. Reducción de la generosidad del sistema: La tasa de reemplazo del sistema de pensiones español, es una de las mas altas de Europa, además. toda la presión recae en el sistema público de pensiones. En un contexto de déficit estructural continuo, se debería aliviar dicha presión, mediante el ahorro privado o medidas de ajuste en las prestaciones.

4. Fomentar el ahorro privado: Incentivar fiscalmente y mediante campañas de educación financiera, la participación en planes de pensiones privados y así, reducir la dependencia del sistema público.

5. Mercado laboral: Implementar políticas que, aumenten la participación en este, especialmente en jóvenes y en mayores de 55 años, facilitando así, el retraso de la edad efectiva de jubilación. Además, un mercado laboral robusto, estable, que garantice buenas condiciones a los trabajadores y facilidad de entrada a los jóvenes, generaría mayores ingresos al sistema, contribuyendo a la mejora del déficit de este. Además, podría producir externalidades positivas, como por ejemplo, en la demografía.

6. Mejoras en gestión y transparencia: Es necesario informar a los ciudadanos sobre sus derechos, sabiendo datos como que pensión se va a cobrar en todo momento. Además, asegurar, una gestión eficiente y transparente, dará una visión más positiva a la población.

Por tanto, bajo mi opinión y de forma general, para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones se debería de actuar, en primer lugar, realizando una reforma estructural basado en cuentas nocionales. En segundo lugar, alargar la edad de jubilación. En tercer lugar, fortalecer y flexibilizar el mercado laboral mejorando las condiciones y facilitando la entrada de los jóvenes a este. Por último, incentivar el ahorro privado, para así, aliviar la presión de las cuentas de la Seguridad Social.

9. BIBLIOGRAFÍA

Informes, estudios y publicaciones:

Banco de España (2023) Informe anual 2023. "Envejecimiento poblacional."

Boado-Penas, M. C. (2021). "Reformas del sistema de pensiones: la experiencia sueca." FEDEA, Documento de Trabajo no. 2021-03, Madrid.

Cebrián, B. R., & Fabián, I. D. (2014). "Las reformas de 2011 y 2013 del sistema de pensiones de jubilación español".

Conde Ruiz, J. I. y J. Lahera (2023). "Retos futuros del mercado de trabajo en España" FEDEA, Policy Papers no. 2023-05, Madrid.

Conde, J. I., García, M., Puch, L y Ruiz, J. (2023). "Reforming Dual Labor Markets: "Empirical or "Contractual Temporary Rates" FEDEA, Estudios sobre la Economía Española, no. 2023-36, Madrid.

Conde-Ruiz, J. I., & González, C. I. (2011). "Reforma de pensiones 2011 en España."

De la Fuente, A. (2019). "Productividad y Pensiones". FEDEA, Estudios sobre la Economía Española no. 2019-43, Madrid.

De la Fuente, A. (2023). "Las cuentas de la Seguridad Social Ampliada, 2019-2023." FEDEA, Colección Apuntes, no. 2023-16. Madrid.

Díaz, M. Á. G. (2019). "El sistema público español de pensiones: Mitos y realidades."

FUNCAS (2018). "Presente y futuro de la seguridad social."

García Díaz, M. A. (2024). "La situación financiera del componente contributivo de las pensiones públicas en 2023." FEDEA, Colección Apuntes no. 2024-14. Madrid

Herce, J. A. (2013). "La reforma de las pensiones en España."

Herce, J. A (2021). “Asegurar la Gran Edad.” FEDEA, Colección de Apuntes (2021/02)

Instituto Santalucía (2017). “La implantación de un Sistema de cuentas nocionales en España”

Jiménez, S., & Viola, A. (2022). “El futuro del sistema de pensiones”: Demografía, mercado de trabajo y reformas.

Jimeno, J. F. (2020). “Las consecuencias de los cambios tecnológicos sobre la reforma de las pensiones.” FEDEA, Documentos de Trabajo no. 2020/17. Madrid

Jimeno, J. F. y Lamo. A. (2024). “Inteligencia artificial y capital humano: ¿pueden estar en peligro sus complementariedades?”

Oltmans, W. (1975). Debate sobre el crecimiento. DBNL.

Artículos, bases de datos y webs:

Banco de España. (2024). Informe Anual 2023. Banco de España. Disponible en: https://doi.org/10.53479/36512

BBVA (2019). Tribuna de Rafael Doménech: Pensiones y ahorro privado. Disponible en: https://www.bbvamijubilacion.es/blog/tribuna-de-rafael-domenech-pensiones-y-ahorro-privado/

BBVA (2020) La tasa de dependencia de las pensiones: ¿cuántos cotizantes se necesitan por cada pensionista?. Disponible en: https://www.bbvamijubilacion.es/blog/la-tasa-de-dependencia-de-las-pensiones-cuantos-cotizantes-se-necesitan-por-cada-pensionista/

BBVA (2022). Aumenta la tasa de actividad de los españoles entre 55 y 64 años. BBVA NOTICIAS. Disponible en: https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/aumenta-la-tasa-de-actividad-de-los-espanoles-entre-55-y-64-anos-hasta-el-63/

BBVA Research (2023):

a) España |Proyecciones del sistema público de pensiones. Disponible en: https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/espana-proyecciones-del-sistema-publico-de-pensiones/
b) Felgueroso y Rafael Doménech, F., Arellano, A., García, J. R., y Analía Viola, M. Observatorio trimestral del mercado de trabajo BBVA, FEDEA. Disponible en: https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2023/11/Observatorio-trimestral-del-mercado-de-trabajo_3T23.pdf

BOE (2011). Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Pub. L. No. Ley 27/2011, BOE-A-2011-13242 Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13242

BOE (2013). Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, Pub. L. No. Ley 23/2013, BOE-A-2013-13617.https://www.boe.es/eli/es/l/2013/12/23/23

BOE (2021). 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, Pub. L. No. Ley 21/2021, BOE-A-2021-21652 165084. Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/l/2021/12/28/21

BOE (2023). 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. Real Decreto-ley 2/2023 A-2023-6967 Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-6967

BOE (2024) Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024, Pub. L. No. Orden PJC/51/2024, BOE-A-2024-1691 11106 (2024). Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/o/2024/01/29/pjc51

Cortés, A. M., Pascual. R. (2024). Uno de cada cuatro euros de la factura de las pensiones se paga con impuestos y deuda pública. El País. Disponible en: https://elpais.com/economia/2024-02-13/uno-de-cada-cuatro-euros-d e-la-factura-de-las-pensiones-se-paga-con-impuestos-y-deuda-publica.html

Cortés, R. P. (2023). La Seguridad Social necesitaría 3,78 millones de cotizantes más para no recurrir a la financiación estatal. El País. Disponible en: https://elpais.com/economia/2023-11-06/la-seguridad-social-necesitaria-378-millones-de-cotizantes-para-no-recurrir-a-la-financiacion-estatal.html

Domènech, J. M. (2023). “Baby boomers”: quiénes son y cómo afrontan la jubilación. CaixabankResearch. https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/baby-boomers-quienes-son-y-como-afrontan

Doménech, R. (2022). La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar. FUNCAS - Fundación de las Cajas de Ahorros. https://www.funcas.es/articulos/la-reforma-laboral-de-2021-una-evaluacion-preliminar/

El Economista (2019). La automatización desafía a los países en transición industrial. Disponible:https://www.eleconomista.es/especial-tecnologia-startups/noticias/10259455/12/19/La-automatizacion-desafia-a-los-paises-en-transicion-industrial.html

Europa Press. (2024). El Banco de España propone estudiar una rebaja de la tasa de reemplazo para sostener las pensiones. El Derecho; Lefebvre. https://elderecho.com/banco-espana-propone-estudiar-rebaja-tasa-de-reemplazo-para-sostener-pensiones

FEDEA (2023) “Memoria de actividades” Disponible en: https://fedea.net/docs/memoria-fedea-2023.pdf

FIAP. (2023) Países Bajos: El Senado aprobó una ley que exige que los planes de pensión de beneficios definidos hagan la transición hacia planes de pensiones de contribución definida antes del 1 de enero de 2028. Disponible en:https://www.fiapinternacional.org/paises-bajos-el-senado-aprobo-una-ley-que-exige-que-los-planes-de-pension-de-beneficios-definidos-hagan-la-transicion-hacia-planes-de-pensiones-de-contribucion-definida-antes-del-1-de-enero-de-2028/

FMI (2024) “Spain: Staff Concluding Statement of the 2024 Article IV Mission”. Disponible en: https://www.imf.org/en/News/Articles/2024/04/11/mission-concluding-statement-spain-2024-article-iv-mission

Fundación BBVA (2023) El envejecimiento de la población y el sistema de las pensiones. Disponible en: https://www.fbbva.es/noticias/dimensiones-economicas-longevidad/

Gob.es (2025) Pensiones contributivas y no contributivas: ¿qué son y cuáles son los requisitos para solicitarlas? Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2024/pension-contributiva-jubilacion-requisitos.aspx

ILOSTAT (2024) Estadísticas sobre la productividad del trabajo. Disponible en: https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/

INE (2023) Esperanza de Vida al Nacimiento según sexo. Disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1414

INE (2024) Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada. INE. Disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3961&L=0

INEbase (2022) / Demografía y población /Fenómenos demográficos /Estadística de migraciones Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177000&menu=ultiDatos&idp=1254735573002

INEbase (2024).

a) Asalariados por sexo y tipo de contrato o relación laboral. INE. Disponible en https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65977&L=0

b) Demografía y población/Estadística de nacimientos. Movimiento natural de la población Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177007&menu=ultiDatos&idp=1254735573002

c) Demografía y población/Indicadores demográficos básicos. INE. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177003&menu=ultiDatos&idp=1254735573002

d) Demografía y población/Proyecciones de población INE. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176953&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

e) Proporción de personas mayores de cierta edad por provincia. INE. Disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1488

f) Tasa de Dependencia de la población mayor de 64 años por año. INE. Disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=36670&L=0

g) Tasas de actividad, paro y ocupación por provincia y sexo. INE. Disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65349

Instituto BBVA de Pensiones (2019).

a) Como funciona el sistema de pensiones en España. Instituto BBVA de Pensiones. Disponible en: https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/sistema-pensiones-espana.html

b) Los cambios recientes de la jubilación en España y las posibles reformas futuras. https://www.bbvamijubilacion.es/blog/los-cambios-recientes-de-la-jubilacion-en-espana-y-las-posibles-reformas-futuras/

Instituto BBVA de Pensiones (2022). Historia de las pensiones: la jubilación en la antigua Roma. Disponible en: https://www.bbvamijubilacion.es/blog/historia-de-las-pensiones-la-jubilacion-en-la-antigua-roma/

Instituto Santalucía (2024). Sistema de Pensiones en España. 3 pilares del Sistema de Pensiones | Disponible en: https://institutosantalucia.es/actualidad/pensiones/3-pilares-del-sistema-de-pensiones-como-se-financia-jubilacion/

Instituto Santalucía. (2022). Entrevista sobre Educación Financiera a José Antonio Herce. Disponible en: https://institutosantalucia.es/actualidad/educacion-financiera/la-edad-de-jubilacion-se-tiene-que-alargar-progresivamente-con-la-esperanza-de-vida/

JIHG. (2020). J. A. Herce “charla” de las pensiones: la SS no está quebrada, hay que estabilizarla y fomentar los planes de empleo. Laboral Pensiones. https://laboralpensiones.com/herce-charla-de-las-pensiones-la-ss-no-esta-quebrada-hay-que-estabilizarla-y-fomentar-los-planes-de-empleo/

Lastra, R. G. (2024). José Antonio Herce, Doctor en Economía: «Tenemos una fórmula de cálculo de pensiones explosiva al no tener límite». La Rioja. Disponible en:

https://www.larioja.com/la-rioja/formula-calculo-pensiones-explosiva-tener-limite-20240829072435-nt.html

Lema, M. F. (2024). La OCDE advierte de que el gasto público se dirige a las pensiones a costa del crecimiento. https://www.elconfidencial.com/economia/2024-05-02/ocde-advierte-gasto-publico-pensiones-a-costa-crecimiento_3876933/

Maqueda, A., & Cortés, R. P. (2024). Uno de cada cuatro euros de la factura de las pensiones se paga con impuestos y deuda pública. Ediciones EL PAÍS S.L. https://elpais.com/economia/2024-02-13/uno-de-cada-cuatro-euros-de-la-factura-de-las-pensiones-se-paga-con-impuestos-y-deuda-publica.html

MISSM (2023) 'Proyecciones del Gasto Público en Pensiones en España'. Gob.es. Disponible en: https://planderecuperacion.gob.es/noticias/Inclusion-publica-informe-proyecciones-gasto-publico-pensiones-espana-prtr

OCDE (2024) Jubilación. España tiene uno de los sistemas de Pensiones más generosos de los países desarrollados, según el Informe: Pensions at a Glance 2023. Mi jubilacion BBVA. Disponible en: https://www.bbvamijubilacion.es/blog/espana-tiene-uno-de-los-sistemas-de-pensiones-mas-generosos-de-los-paises-desarrollados-segun-el-informe-de-la-ocde-pensions-at-a-glance-2023/

OECD (2019), "Determinants and impact of automation: An analysis of robots' adoption in OECD countries", OECD Digital Economy Papers, No. 277, OECD Publishing, Paris, , Disponible en: https://doi.org/10.1787/ef425cb0-en.

OECD (2023), Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/678055dd-en

Pensionsmyndigheten. (2023). El sistema de pensiones sueco. Disponible en: https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/espanol-spanska/espanol-spanska/su-pension-consta-de-varias-partes

Ruíz, J. (2019) "Los orígenes de la jubilación y las pensiones". Disponible en: https://www.r4.com/inversion-para-todos/origenes-jubilacion-y-pensiones

RVO, N. E. A. (2024) Pension. Business.Gov.Nl. Disponible en: https://business.gov.nl/regulation/pension/

Santaella, J. E. (2021). Sistema de pensiones en España: ¿Cuáles son sus principios básicos? Economia3; Economía 3. Disponible en: https://economia3.com/2021/11/20/466321-sistema-pensiones-espana-principios/

Seguridad Social (2025).

a) Seg-Social.es. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/PESS55/PESS90

b) Seg-social.es. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad0/PESS50

c) Seg-social.es. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad5/PESS501/PESS503

d) Información Presupuestaria y Financiera. Seg-social.es. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionEconomicoFinanciera/InformacionPresupuestariaFinanciera/393/397

World Bank Open Data (2023) Esperanza de vida al nacer - World, Japan, Norway, Sweden, Yemen, Rep., Greenland... Disponible en: https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.LE00.IN?locations=1W-JP-NO-SE-YE-GL