



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

Trabajo Fin de Grado

Grado en Economía

**La sostenibilidad del sistema de pensiones
públicas en España**

Presentado por:

Manuel Palenzuela Herrero

Tutelado por: Baudelio Urueña Gutiérrez

Departamento de Economía Aplicada

Valladolid, 25 de Febrero de 2025

Curso: 2024-2025

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 PÚBLICO EN ESPAÑA	7
2.1 Evolución histórica del sistema de pensiones en España.	7
2.2 Tipos de pensiones.....	8
a. Sistema de reparto:	8
b. Sistema de Capitalización.....	11
3. FACTORES ESTRUCTURALES DE LA INSOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA.....	13
3.1 Evolución del Sistema Público de pensiones en España hasta la actualidad..	13
3.3 Factores explicativos de la insostenibilidad actual del sistema de pensiones	18
a.1 Factor demográfico.....	18
a.2 Factor del mercado de trabajo	24
a.3 Factores institucionales	27
4. PROBLEMAS COYUNTURALES ACTUALES DEL SISTEMA DE PENSIONES.....	28
4.1 Tasa de reemplazo y efecto de sustitución.....	28
4.2 La revalorización de las pensiones de acuerdo con el IPC.....	30
4.3 Evolución de la pensión media y del salario bruto en España.....	32
4.4 Fondo de reserva de la Seguridad Social.....	34
5. PROPUESTAS DE REFORMA Y ALTERNATIVAS AL SISTEMA ACTUAL ...	36
5.1 Aumentar la edad de jubilación.....	36
5.2 Combinar el sistema público con un sistema privado.	38
5.3 Sistema de cuentas nocionales.....	39
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
7.1 Libros, artículos y revistas científicas.....	44
7.2 Webs consultadas	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Superávit/Déficit de la Seguridad social (2000-2023).....	16
Gráfico 2. Deuda de la Seguridad Social (en millones de euros) y (En % del PIB) (2000-2023)	18
Gráfico 3. Proyección esperanza de vida al nacimiento (1999-2071)	20
Gráfico 4. Proyección del crecimiento natural de la población (2002 – 2071)....	21
Gráfico 5. Proyección de la población residente, crecimiento vegetativo, migratorio y total en España.....	22
Gráfico 6. Pirámide poblacional España 2022.....	23
Gráfico 7. Proyección de pirámide poblacional España 2074.....	24
Gráfico 8. Tasa de actividad, paro y empleo 2002-2023.....	25
Gráfico 9. Asalariados por tipo de contrato en España 2014-2023.....	26
Gráfico 10. Revalorización de las pensiones y el IPC (2008-2024).....	32
Gráfico 11. Pensión y Salario Bruto medios en España (2010-2022).....	34
Gráfico 12 Evolución de los Fondos totales, Disponibles y Disposiciones del fondo de reserva de la Seguridad Social.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Bases de cotización contingencias comunes para el año 2023.....	10
Tabla 2 Tipos de cotización (%).....	10
Tabla 3 Escala de porcentajes de la base reguladora por años cotizados.....	11
Tabla 4. Principales reformas del sistema de pensiones en España.....	15
Tabla 5. Edad de jubilación de acuerdo con el periodo cotizado.....	37

1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) tiene como objetivo principal analizar la sostenibilidad del sistema de pensiones público en España, un tema de creciente relevancia debido a los desafíos económicos y demográficos que enfrenta el país. En un escenario marcado por el envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida y los persistentes desequilibrios financieros, este trabajo pretende contribuir al debate académico y social mediante un análisis riguroso y fundamentado.

1.1 Justificación del tema

La sostenibilidad del sistema de pensiones constituye un asunto de gran trascendencia económica y social. El modelo actual, basado en un sistema de reparto, enfrenta una presión creciente debido a factores como el envejecimiento poblacional, la reducción de la natalidad y los cambios estructurales en el mercado laboral. Estos elementos han generado un desequilibrio persistente entre los ingresos por cotizaciones y los gastos en prestaciones, poniendo en riesgo la viabilidad del sistema.

El agotamiento del Fondo de Reserva, unido a un déficit estructural que se ha mantenido desde 2011, plantea interrogantes sobre cómo garantizar pensiones dignas para las futuras generaciones, sin comprometer la equidad intergeneracional ni la estabilidad financiera del país. Este trabajo surge de la necesidad de abordar estas problemáticas desde una perspectiva multidisciplinar, integrando aspectos económicos, demográficos y legales para proponer soluciones sostenibles.

1.2 Objetivos

El objetivo general de este TFG es analizar y evaluar las diferentes reformas y alternativas que permitan garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones en España. A partir de este objetivo principal, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Examinar la evolución histórica y la situación actual del sistema de pensiones, identificando los principales factores que afectan su sostenibilidad.

2. Analizar las reformas implementadas en el sistema y evaluar su impacto sobre la viabilidad financiera y social.
3. Proponer medidas y estrategias basadas en modelos internacionales y adaptadas al contexto español, con especial énfasis en la equidad intergeneracional y la suficiencia de las prestaciones.

1.3 Estructura

El trabajo se organiza en seis capítulos principales, cada uno orientado a abordar un aspecto fundamental de la sostenibilidad del sistema público de pensiones:

Capítulo 1: Introducción. Se expone la justificación del tema, los objetivos, la metodología empleada y la estructura del trabajo.

Capítulo 2: Contexto del sistema de pensiones. Se analiza el sistema público de pensiones en España, destacando las diferencias entre los sistemas de reparto y capitalización, y contextualizando su evolución histórica.

Capítulo 3: Factores estructurales. Este capítulo aborda las problemáticas demográficas, laborales e institucionales que afectan la sostenibilidad del sistema.

Capítulo 4: Problemas coyunturales. Se examinan aspectos como la revalorización de las pensiones, la tasa de reemplazo, el Fondo de Reserva y la relación entre salarios y pensiones.

Capítulo 5: Reformas y alternativas. En este apartado se presentan propuestas de reforma y modelos alternativos, como las cuentas nocionales y la combinación de sistemas públicos y privados.

Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones. Se sintetizan los principales hallazgos y se plantean recomendaciones para el futuro del sistema de pensiones.

1.4 Metodología

La metodología empleada en este trabajo combina diferentes enfoques. En primer lugar, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica que incluyó informes de organismos nacionales e internacionales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), la OCDE y el Banco de España, así como artículos académicos relacionados con el tema.

Asimismo, se llevó a cabo un análisis de datos estadísticos recopilados de fuentes oficiales, lo que permitió ilustrar la evolución del sistema de pensiones y evaluar su sostenibilidad. Este análisis se complementó con una comparación internacional, en la que se estudiaron modelos de pensiones de otros países, como Suecia y el Reino Unido, para identificar buenas prácticas adaptables al contexto español.

Finalmente, se realizó un análisis normativo que incluyó la revisión de las principales leyes y reformas aplicadas al sistema de pensiones, evaluando su impacto en la sostenibilidad financiera y social. Este enfoque metodológico busca ofrecer una perspectiva integral y rigurosa que permita abordar los desafíos del sistema público de pensiones en España, planteando soluciones viables y fundamentadas.

2. EL SISTEMA DE PENSIONES PÚBLICO EN ESPAÑA

2.1 Evolución histórica del sistema de pensiones en España.

Para entender el sistema español actual, nos tenemos que remontar a la Alemania de 1881, donde Otto Von Bismarck introdujo el primer sistema moderno de Seguridad Social. Este modelo de reparto, que vinculaba las contribuciones laborales con las pensiones, inspiró el sistema español y de otras naciones europeas, incluyendo Italia, Portugal, Francia, Suiza y Polonia.

En el contexto español, en 1883, durante el gobierno de José Posada Herrera, se creó la Comisión de Reformas Sociales con el objetivo de mejorar el bienestar de las clases obreras. En 1890, se estableció el primer seguro social en España, la Ley de Accidentes de Trabajo, dirigido a mitigar las consecuencias económicas de los accidentes laborales para trabajadores y sus familias. Posteriormente, en 1908, surgió el Instituto Nacional de Previsión en España, enfocado en la transmisión de previsión popular, la dirección de cooperativas voluntarias y la promoción de pensiones de retiro.

Mientras tanto, en el Reino Unido, tras el Informe Beveridge en 1942, se implementó un sistema de Seguridad Social con un enfoque redistributivo. Este sistema británico buscaba elevar los ingresos de los menos pudientes, reducir la pobreza y garantizar un nivel básico de subsistencia para todos.

Estos modelos, el Bismarckiano¹ de reparto adoptado en España y otros países europeos, y el Beveridgian² de enfoque redistributivo en el Reino Unido, han influido en el desarrollo de sistemas de seguridad social en todo el mundo. La combinación de enfoques ha llevado a la creación de sistemas que buscan equilibrar la contributividad y la redistribución.

Por tanto, establecer el nivel de prestaciones en un sistema público de pensiones y definir la edad de jubilación son dos objetivos críticos que requieren la intervención gubernamental. La elección entre mantener el mínimo vital, asegurar ingresos jubilatorios adecuados o buscar un equilibrio entre ambos objetivos, junto con decidir la edad de retiro basándose en criterios económicos o sociales, configuran la estructura y orientación del sistema. En este proceso, se busca alcanzar un balance efectivo entre consideraciones financieras y sociales para satisfacer las necesidades de los jubilados.

2.2 Tipos de pensiones

Básicamente, existen dos sistemas de pensiones: el de reparto y el de capitalización. Analizando cada uno separadamente.

a. Sistema de reparto:

“En un sistema de reparto estricto, cada año las pensiones de los jubilados se pagan con las cotizaciones de los trabajadores activos. Históricamente, sin embargo, los países han cubierto cualquier déficit del sistema de reparto mediante transferencias” (Zubiri, 2003)

El principio esencial subyacente en este sistema es la solidaridad intergeneracional, donde las cotizaciones mensuales de los trabajadores no solo respaldan las pensiones actuales, sino que también generan derechos futuros para los

¹ Sistema de pensiones Bismarckiano. Bismarck (1815-1898), estadista y político alemán, creó el primer sistema de Seguridad Social en 1881 en Alemania, siguiendo el principio del mantenimiento de rentas en la jubilación. Un sistema que se encargaba de proporcionar un seguro en forma de rentas que se pagaban en determinadas contingencias como la vejez o la incapacidad, siendo el sistema de reparto con pensiones contributivas, es decir, un sistema en el que existía una relación directa entre las contribuciones de los trabajadores y sus pensiones.

² Sistema de pensiones Beveridgeano. William Beveridge (1879-1963), economista y político británico, propuso en 1942 un sistema de Seguridad Social basado en el principio de mínimo vital, introduciendo un sistema mínimo de reparto, como instrumento de lucha contra la pobreza, que otorgara una pensión asistencial fija e igual a la mayoría de los trabajadores. Fue adoptado por el Reino Unido y por otros países anglosajones.

contribuyentes, otorgándoles acceso a sus propias pensiones en el futuro. Este vínculo entre las contribuciones y los derechos futuros refleja un pacto intergeneracional³ crucial que fomenta un efecto altruista en la sociedad.

Las cotizaciones, realizadas mensualmente, se determinan mediante un tipo impositivo aplicado a una base de cotización, proporcional a las retribuciones de los trabajadores. En algunos países, como España, existe un límite máximo para la base de cotización, mientras que en otros no se impone un tope.

La determinación de las contribuciones a la Seguridad Social se basa en la base de cotización, un elemento clave en el cálculo de las futuras pensiones, según el Boletín Oficial del Estado, número 290, de 4 de diciembre de 2021, para las contingencias comunes en el Régimen General, se aplican las siguientes normas:

1. Se computará, la remuneración devengada en el mes al que se refiere la cotización.
2. A la remuneración computada, conforme a la norma anterior, es decir, los salarios devengados, se añadirá, la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. El importe anual estimado de todo ello se dividirá por 365 y, el cociente que resulte, se multiplicará por el número de días de cotización de cada mes, el indicado importe anual se dividirá por 12.

Conforme a la información presentada en las tablas 1 y 2, la cotización al Régimen General, por contingencias comunes, se encuentra sujeta a restricciones específicas para cada categoría profesional, establecidas por las bases mínimas y máximas.

Adicionalmente, de acuerdo con las disposiciones del Boletín Oficial del Estado, con fecha del 31 de diciembre de 2023, se estipula que la cotización máxima no podrá exceder los 4.495,50 euros mensuales. De manera complementaria, se establece que el límite mínimo de cotización se corresponderá con el salario mínimo interprofesional vigente en cada período, garantizando que no sea inferior a 1.260 euros. Estas regulaciones definen el rango en el cual se ajusta la cotización al Régimen General por contingencias comunes⁴,

³ El pacto intergeneracional se basa en que los trabajadores actuales, se comprometen a pagar las pensiones actuales con la contrapartida de que, en el momento de su jubilación, sea la población joven la que les pague a estos sus pensiones.

⁴ Más información sobre las bases y tipos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social, incluyendo el sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, empleados del hogar y el

estableciendo límites, tanto superiores como inferiores, en función de la categoría profesional y las directrices salariales vigentes.

Tabla 1. Bases de cotización contingencias comunes para el año 2023

Categorías Profesionales	Bases mínimas	Bases máximas
	euros/mes	euros /mes
Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no in	1.759,50	4.495,50
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.459,20	4.495,50
Jefes Administrativos y de Taller	1.269,30	4.495,50
Ayudantes no Titulados	1.260,00	4.495,50
Oficiales Administrativos	1.260,00	4.495,50
Subalternos	1.260,00	4.495,50
Auxiliares Administrativos	1.260,00	4.495,50
Oficiales de primera y segunda	42	149,85
Oficiales de tercera y Especialistas	42	149,85
Peones	42	149,85
Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que	42	149,85

Fuente: Datos del Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social

Tabla 2 Tipos de cotización (%)

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

Fuente: Datos del Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social (2023)

La suma a recibir en forma de pensiones se verá influenciada por la base reguladora, la cual se compone de la media de las bases de cotización, correspondientes a los últimos años de actividad laboral.

Para optar a una pensión contributiva, los trabajadores deben cumplir con ciertos requisitos determinados por la cantidad de años que han cotizado. Para ser elegibles, se exige un mínimo de 15 años de cotización. Estos parámetros definen las condiciones necesarias para acceder a las prestaciones contributivas, asegurando que aquellos que cumplen con el período de cotización requerido puedan acceder a las pensiones

correspondientes. Los porcentajes exactos⁵, dependiendo de los años cotizados, se pueden apreciar en la tabla 3.

Tabla 3 Escala de porcentajes de la base reguladora por años cotizados

Años de cotización	(%) de la base reguladora	Años de cotización	(%) de la base reguladora	Años de cotización	(%) de la base reguladora
A los 15 años	50%	A los 22 años	71%	A los 29 años	88%
A los 16 años	53%	A los 23 años	74%	A los 30 años	90%
A los 17 años	56%	A los 24 años	77%	A los 31 años	92%
A los 18 años	59%	A los 25 años	80%	A los 32 años	94%
A los 19 años	62%	A los 26 años	82%	A los 33 años	96%
A los 20 años	65%	A los 27 años	84%	A los 34 años	98%
A los 21 años	68%	A los 28 años	86%	A los 35 años	100%

Fuente: Datos del Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social

En términos de la rentabilidad, el sistema de pensiones de reparto se sustenta en dos elementos clave:

- a.1 El crecimiento de la productividad y la relación entre trabajadores y pensionistas.
- a.2 El aumento del salario medio, vinculado al crecimiento económico, y una proporción más elevada de trabajadores con respecto a pensionistas.

Estos dos aspectos desempeñan un papel esencial, no solo en garantizar la robustez financiera del sistema, sino también en proporcionar estabilidad y seguridad económica a largo plazo. La interacción continua entre el crecimiento de la productividad y una proporción equilibrada entre trabajadores y pensionistas, son fundamentales para asegurar la viabilidad y eficiencia del sistema de pensiones de reparto a lo largo del tiempo.

b. Sistema de Capitalización

El sistema de capitalización se caracteriza por su enfoque individualizado en la financiación de las pensiones, donde cada trabajador acumula sus propias aportaciones en una cuenta personal, durante su vida laboral. Estas contribuciones, junto con los intereses generados por las inversiones realizadas con los fondos acumulados, constituyen el capital destinado a cubrir la jubilación del trabajador. A diferencia del sistema de reparto, en el que las cotizaciones de los trabajadores activos financian las pensiones de

⁵ Más información acerca de la cuantía de las pensiones, la base reguladora, los porcentajes aplicables, y el porcentaje adicional para trabajadores con una edad superior a la establecida legalmente o para trabajadores a tiempo parcial, está disponible en: [Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores](#)

los jubilados actuales, el sistema de capitalización establece un vínculo directo entre las aportaciones y las prestaciones futuras (Zubiri, 2003).

En este modelo, los trabajadores tienen la posibilidad de recibir los fondos acumulados en diferentes formatos: como un único pago al alcanzar la edad de jubilación o a través de una anualidad vitalicia que garantiza ingresos regulares mientras el individuo viva. Sin embargo, optar por un pago único implica riesgos, como agotar los recursos antes del final de la vida, lo que pone de manifiesto la importancia de una planificación adecuada y de mecanismos complementarios que mitiguen este riesgo. Además, el sistema de capitalización no está exento de inconvenientes significativos, especialmente para aquellos trabajadores con trayectorias laborales cortas, ingresos bajos o periodos de inactividad, quienes pueden acumular insuficientes recursos para garantizar una pensión digna.

El sistema de capitalización incluye dos modalidades principales: los planes ocupacionales y los planes individuales. Los planes ocupacionales son promovidos por empresas para sus trabajadores, en ocasiones agrupando a todos los empleados de una actividad específica. Por otro lado, los planes individuales son gestionados directamente por los trabajadores, quienes asumen los riesgos asociados a las fluctuaciones del mercado financiero. En ambos casos, la suficiencia de las prestaciones dependerá del nivel de las aportaciones y del rendimiento de las inversiones realizadas.

A nivel internacional, el Reino Unido ha desarrollado un sistema de capitalización ampliamente reconocido. En 2012, el país introdujo el modelo National Employment Savings Trust (NEST), basado en la afiliación automática de los trabajadores a planes de pensiones promovidos por las empresas. Según Todd (2019), director de desarrollo de inversiones de NEST, esta estrategia ha sido altamente efectiva, con un 90% de los empleados manteniendo su participación en el sistema, gracias al diseño por defecto que facilita el ahorro previsional. Además, el NEST exige que todas las empresas, independientemente de su tamaño, ofrezcan planes de pensiones, promoviendo una cobertura amplia e inclusiva.

Otros sistemas, como la mochila austriaca⁶, introducen elementos complementarios a los sistemas de capitalización. Este mecanismo, diseñado inicialmente

⁶ Para mayor conocimiento sobre la mochila austriaca, se puede consultar el siguiente artículo “*Mochila austriaca: la solución al problema de pensiones*”, de García López (2019)

como una alternativa a las indemnizaciones por despido, funciona como un fondo acumulativo para el trabajador que puede utilizarse en caso de despido, cambio de empleo o como complemento para la jubilación (García López, 2019). Sin embargo, como ocurre con otros modelos de capitalización, su eficacia depende de una gestión adecuada y de la capacidad de los trabajadores para mantener contribuciones regulares a lo largo de su vida laboral.

En resumen, el sistema de capitalización ofrece ventajas significativas al establecer un vínculo directo entre las aportaciones y las prestaciones, promoviendo un enfoque más sostenible en términos financieros. No obstante, los riesgos inherentes, como la volatilidad de los mercados financieros, la longevidad y la desigualdad en las trayectorias laborales, subrayan la importancia de un diseño robusto y complementario con otros mecanismos, como los sistemas de reparto o las cuentas nocionales, que ofrezcan una mayor protección y estabilidad.

3. FACTORES ESTRUCTURALES DE LA INSOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA.

3.1 Evolución del Sistema Público de pensiones en España hasta la actualidad.

Para comprender en profundidad los problemas estructurales de la insostenibilidad del sistema de pensiones públicas en España, en la actualidad, resulta oportuno realizar una revisión histórica del citado sistema.

Durante el período de la Restauración (1874-1923), la clase obrera reclamaba mejores condiciones laborales y derechos asociados a su trabajo. Estas demandas llevaron a la creación de la Comisión de Reformas Sociales en 1883, aunque no se implementaron leyes en ese momento. En 1900, se promulgó la Ley de Accidentes de Trabajo, marcando el inicio de la legislación social en España.

Posteriormente, aparecieron diferentes seguros sociales que marcaron hitos importantes en la protección de los trabajadores. En 1919, se estableció el Retiro Obrero⁷, el primer seguro de vejez que exigía la afiliación y cotización obligatoria por parte de los trabajadores. En 1923, se implementó el Seguro Obligatorio de Maternidad, seguido por

⁷ Más información acerca del Retiro Obrero, disponible en [A00363-00364.pdf](#)

el Seguro de Paro Forzoso en 1931, y el Seguro de Enfermedad en 1942. El Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)⁸, creado en 1947, fue otro paso significativo hacia un sistema de protección social más amplio.

En 1963, se creó un modelo unitario e integrado de protección social con la Ley de Bases de la Seguridad Social. Este modelo buscaba una financiación basada en un sistema de reparto, gestionado por el sector público, bajo la supervisión del Estado. A pesar de sus intenciones, el modelo presentaba muchas deficiencias y problemas financieros, que se comenzaron a corregir durante la transición hacia la democracia.

Con la Constitución Española de 1978, se establecieron artículos clave como el 41⁹ y el 50, que sentaron las bases del sistema de Seguridad Social actual. La creación de diferentes ministerios, entre ellos el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, permitió una mayor especialización y eficiencia en la gestión de la protección social. Esta etapa fue crucial para consolidar el Estado de Bienestar en España.

En los años ochenta se dieron avances fundamentales en materia de pensiones. Se llevó a cabo la equiparación de las bases de cotización con los salarios reales y la revalorización de las pensiones ligadas al Índice de Precios al Consumo (IPC). Además, se ampliaron los períodos necesarios para acceder a las prestaciones y se estableció que las prestaciones contributivas se financiarían a través de cotizaciones sociales.

En la década de los noventa, lo más destacable fue la firma del Pacto de Toledo en 1995. Este acuerdo político y social, consensuado por todas las fuerzas políticas y sociales, tuvo como objetivo detectar y abordar los problemas estructurales del sistema de Seguridad Social. El Pacto estableció la distinción entre pensiones contributivas y no contributivas y recomendó medidas como alargar la vida laboral más allá de los 65 años, aunque la edad oficial de jubilación se mantuvo en los 65 años.

A lo largo de los años, se han llevado a cabo numerosas reformas en el sistema de pensiones en España, destacándose entre ellas:

⁸ Más información acerca del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6e420a6b-492d-48dc-b4a5-689e148724ed/113237.pdf?MOD=AJPERES>

⁹ Ambos correspondientes al Título I, de los derechos y deberes fundamentales, capítulo tercero, de los principios rectores de la política social y económica.

Tabla 4. Principales reformas del sistema de pensiones en España

Ley	Aspectos principales
Ley 27/2011, de 1 de agosto	Entrada en vigor: 1 de enero de 2013.
	Incremento progresivo de la edad de jubilación: 65 a 67 años para quienes cotizaran menos de 38 años y 6 meses.
	Ampliación del periodo de cálculo de la base reguladora de 15 a 25 años.
	Introducción de incentivos para prolongar la vida laboral con aumentos en la pensión entre el 2% y el 4%.
Ley 23/2013, de 23 de diciembre	Introducción del Factor de Sostenibilidad (ajuste de pensiones según la esperanza de vida).
	Sustitución del IPC por el Índice de Revalorización Anual (IRA), que establece una revalorización mínima del 0,25% en caso de déficit estructural.
	Aplicación pospuesta a 2023.
Ley 21/2021, de 28 de diciembre	Entrada en vigor: 1 de enero de 2022.
	Revalorización de pensiones según el IPC para garantizar el poder adquisitivo.
	Incremento de cotizaciones sociales en 0,6 puntos (0,5 empresas y 0,1 trabajadores), aumentando cada año
	Incentivos para retrasar la jubilación, como un aumento del 4% anual o un pago único.
	Modificaciones en el cálculo de la base reguladora, extendiéndose a los últimos 25 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de las leyes 27/2011, 23/2013 y 21/2021 recogidas en el Boletín Oficial del Estado

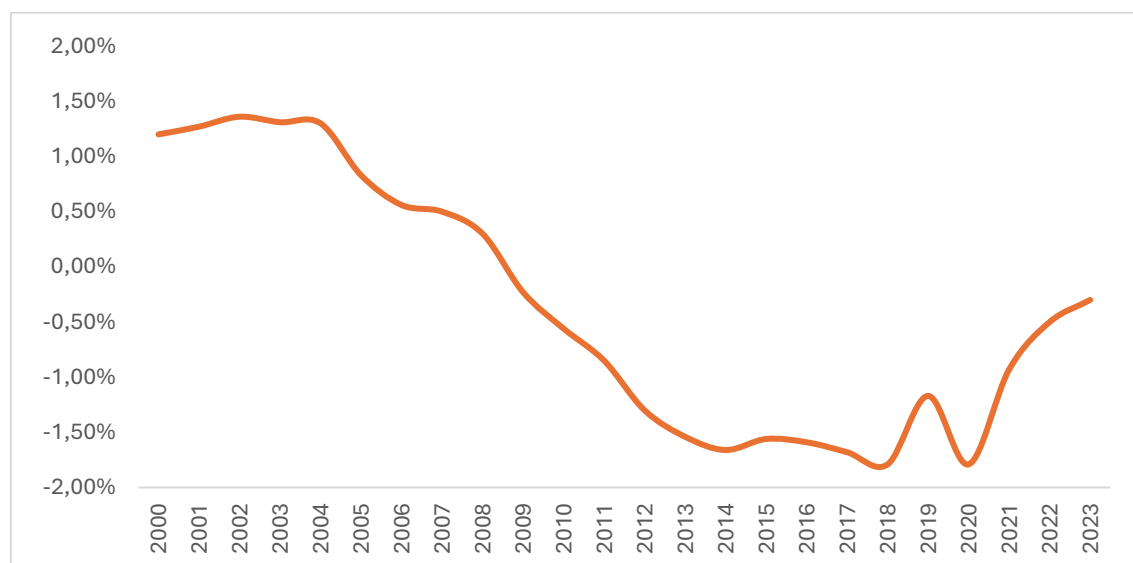
3.2 Situación actual

Para comprender las insuficiencias y los problemas que afectan a la viabilidad del sistema público de pensiones en España, es fundamental analizar su evolución histórica y la brecha existente entre los ingresos y los gastos. Desde el año 2011, el sistema de la Seguridad Social ha registrado déficits continuados, marcando un punto de inflexión en su sostenibilidad. En el Gráfico 1, se observa cómo el déficit alcanzó un máximo histórico del 1,59% del PIB en 2016, lo que evidenció las limitaciones del modelo actual para equilibrar las finanzas del sistema. Este déficit persistente ha generado incertidumbre respecto a la capacidad del sistema para garantizar pensiones a las generaciones futuras, especialmente a la población joven de hoy en día.

Las causas de este déficit son multifactoriales. Entre ellas destacan el desempleo estructural, una población en envejecimiento acelerado y el aumento de la esperanza de vida, factores que han reducido la proporción de trabajadores activos respecto a los pensionistas. Aunque en los últimos años se han observado mejoras, como la reducción del déficit al 0,5% del PIB en 2022 y al 0,3% en 2023, esta recuperación, reflejada también en el Gráfico 1, se debe en gran medida a reformas en el mercado laboral y al incremento de ingresos derivados de un entorno económico más favorable. Sin embargo, según estimaciones de la AIREF y otros organismos, esta tendencia positiva podría no ser sostenible a largo plazo, lo que subraya la necesidad de reformas estructurales para garantizar la estabilidad financiera del sistema.

No obstante, estos datos no reflejan completamente la realidad financiera del sistema de pensiones. Según un informe de Fedea (García, 2024), el déficit estrictamente contributivo del sistema de pensiones, es decir, sin contar con las transferencias del Estado, habría ascendido a 55.919 millones de euros en 2023, lo que equivale al 3,8% del PIB y supera el déficit del conjunto de las administraciones públicas españolas en ese mismo año (Millán, 2024). Este dato contrasta con el déficit contable registrado oficialmente por la Seguridad Social, que fue de 8.627 millones de euros, o un 0,6% del PIB, ya que dicho resultado se obtiene tras integrar las transferencias del Estado al sistema, que se han convertido en una fuente recurrente de financiación para cubrir el desequilibrio entre ingresos y gastos (Millán, 2024).

Gráfico 1. Superávit/Déficit de la Seguridad social (2000-2023)



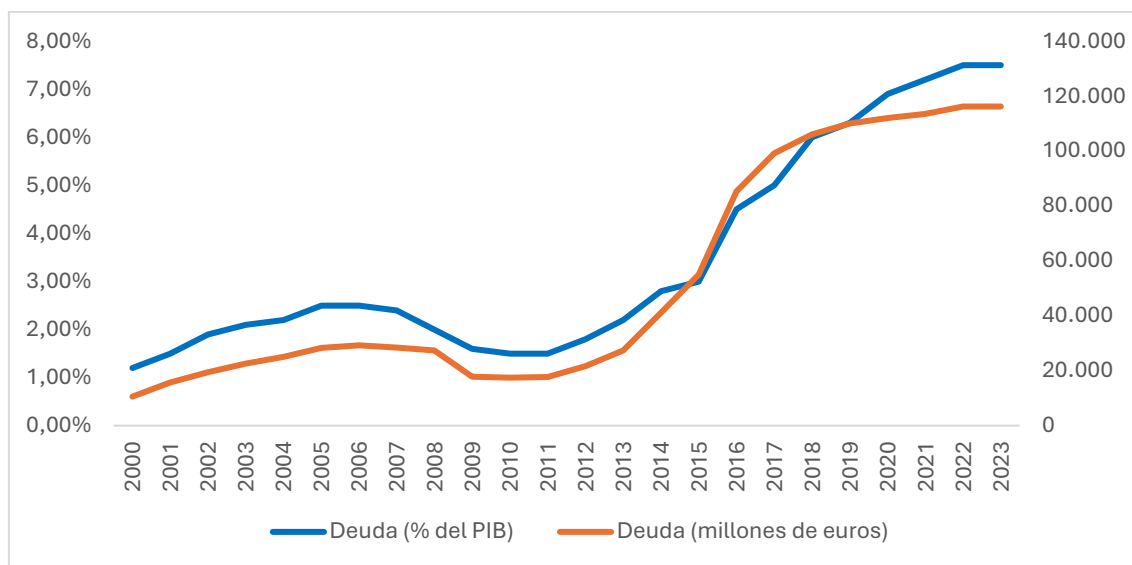
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

La evolución de la deuda acumulada por la Seguridad Social refleja claramente los desafíos financieros del sistema. Desde el año 2000, cuando la deuda representaba solo el 1,20% del PIB (10.582 millones de euros), se mantuvo relativamente estable hasta el año 2016. Durante ese periodo, la deuda se controló utilizando el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, lo que permitió financiar las pensiones sin recurrir a préstamos adicionales. Sin embargo, a partir de 2016, la deuda comenzó a incrementarse drásticamente, alcanzando los 99.185 millones de euros (5,00% del PIB) en 2017 y situándose en 116.200 millones de euros (7,50% del PIB) en 2023, como se observa en el Gráfico 2.

Este aumento exponencial de la deuda está directamente relacionado con la incapacidad del sistema para cerrar la brecha entre ingresos y gastos, así como con el uso de préstamos estatales para financiar la factura de las pensiones. En el Gráfico 2, que muestra la evolución de la deuda tanto en valores corrientes, como en porcentaje del PIB, se evidencia cómo ha pasado del 1,20% del PIB, en 2000, al 7,50%, en 2023, marcando un máximo histórico. Además, la creciente dependencia del Estado para cubrir este déficit ha generado un impacto negativo en las cuentas públicas. Según García (2024), el Estado transfirió en 2023 un total de 44.148 millones de euros a la Seguridad Social para sufragar pensiones contributivas y las de Clases Pasivas, además de prestar 10.004 millones de euros, fondos que difícilmente serán recuperados (Millán, 2024).

El Banco de España ha advertido que la solución de aumentar únicamente las cotizaciones sociales, para cubrir este déficit, podría tener efectos adversos en el mercado laboral, desincentivando la contratación y afectando a la competitividad empresarial (Millán, 2024). Asimismo, se ha señalado que el mantenimiento de este modelo de financiación compromete la capacidad del Estado para destinar recursos a otras partidas esenciales como la educación, la sanidad y la inversión en innovación (García, 2024)

Gráfico 2. Deuda de la Seguridad Social (en millones de euros) y (en % del PIB) (2000-2023)



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

Los datos evidencian que la situación financiera del sistema de pensiones en España sigue siendo precaria, a pesar de la reducción del déficit contable registrado en los últimos años. La dependencia creciente de las transferencias del Estado y el uso recurrente del endeudamiento como mecanismo de financiación reflejan la fragilidad del sistema actual.

3.3 Factores explicativos de la insostenibilidad actual del sistema de pensiones

a.1 Factor demográfico.

El sistema público de pensiones en España se fundamenta en la solidaridad intergeneracional, un principio mediante el cual las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las prestaciones de los jubilados. Este modelo, como destaca Zubiri (2003), enfrenta tensiones crecientes debido a cambios estructurales y demográficos que han modificado la relación entre contribuyentes y pensionistas.

La sostenibilidad del sistema está directamente influenciada por factores como el nivel de empleo, los salarios y, especialmente, las transformaciones demográficas. Entre los retos más destacados se encuentran el descenso de la natalidad, que reduce el número de nuevos cotizantes; el incremento de la esperanza de vida, que prolonga el periodo de percepción de las pensiones; y la jubilación de la generación del "baby boom", que, según

Eurostat (2021), aumentará significativamente el volumen de beneficiarios en las próximas décadas. Estos factores han generado preocupaciones sobre la capacidad del sistema para mantener su equilibrio financiero en el futuro.

Por otro lado, el análisis de las trayectorias demográficas —como la natalidad, la mortalidad y la migración— resulta esencial para comprender cómo han influido históricamente en el modelo de pensiones y cómo podrían afectar su viabilidad a largo plazo (AIReF, 2019). En particular, el envejecimiento de la población española exige, según García (2018), la implementación de estrategias que permitan abordar estos desafíos, garantizando así un sistema más equilibrado y sostenible.

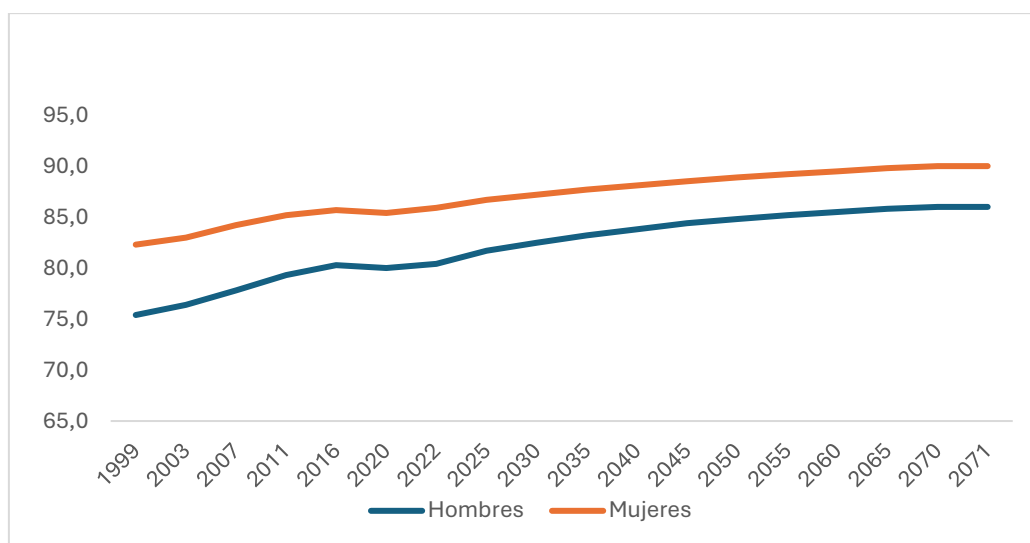
En definitiva, esta introducción al análisis demográfico busca proporcionar el marco necesario para interpretar la relación entre los cambios poblacionales y la sostenibilidad del sistema de pensiones, un aspecto central en la discusión sobre su futuro en España.

Para analizar en detalle las tendencias demográficas de España y su impacto en la sostenibilidad del sistema de pensiones, se han utilizado los datos más recientes proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Estos datos abarcan el periodo 1991-2071 y se reflejan en los gráficos 3, 4 y 5 que ofrecen una visión integral de la evolución de la esperanza de vida, el crecimiento vegetativo y el saldo migratorio.

España, actualmente uno de los países más poblados de la Unión Europea, con 49 millones de habitantes en 2025, muestra una evolución demográfica particular. Según las proyecciones, la población podría alcanzar los 51 millones de personas en 2048, impulsada principalmente por un saldo migratorio positivo que compensa el decrecimiento vegetativo. Este contexto demográfico requiere un análisis profundo para entender las presiones que enfrentará el sistema de pensiones.

El Gráfico 3 muestra la evolución de la esperanza de vida al nacimiento, que ha experimentado un crecimiento sostenido desde 1991. En ese año, la esperanza de vida era de 73,5 años para los hombres y 80,7 años para las mujeres. En 2023, estas cifras han aumentado a 80,4 y 85,9 años respectivamente, y se proyecta que para 2071 alcancen los 86 años para hombres y 90 años para mujeres. Este incremento, reflejo de mejoras en la sanidad y la calidad de vida, consolida a España como uno de los países con mayor longevidad de la Unión Europea.

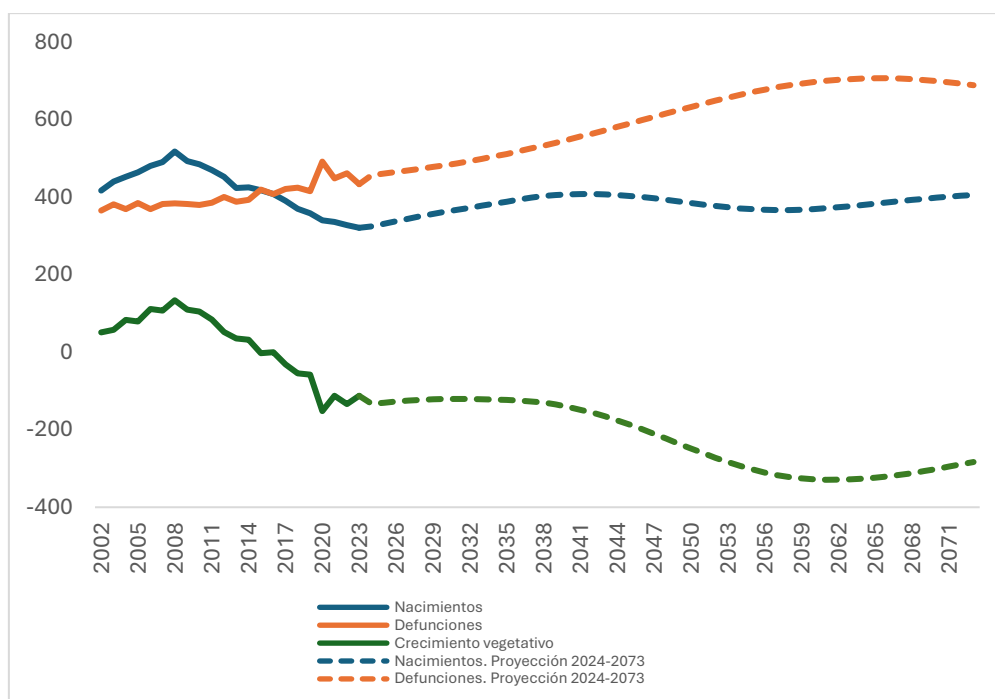
Gráfico 3. Proyección esperanza de vida al nacimiento (1999-2071)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Por otro lado, el Gráfico 4 analiza la evolución de los nacimientos, defunciones y el crecimiento vegetativo. Hasta 2008, el crecimiento vegetativo fue positivo, alcanzando su máximo en ese año con un saldo de 134.310 personas. Sin embargo, desde 2015, este indicador ha sido negativo, marcando una tendencia que se mantendrá en el futuro. En 2020, el déficit vegetativo alcanzó su punto más alto con -151.810 personas, reflejo de un descenso sostenido en la tasa de natalidad y un aumento de la mortalidad debido al COVID-19 que afectó sobre todo a la gente de la tercera edad. Las proyecciones para 2073 anticipan un saldo vegetativo negativo superior a -300.000 personas anuales, evidenciando un fuerte envejecimiento de la población española.

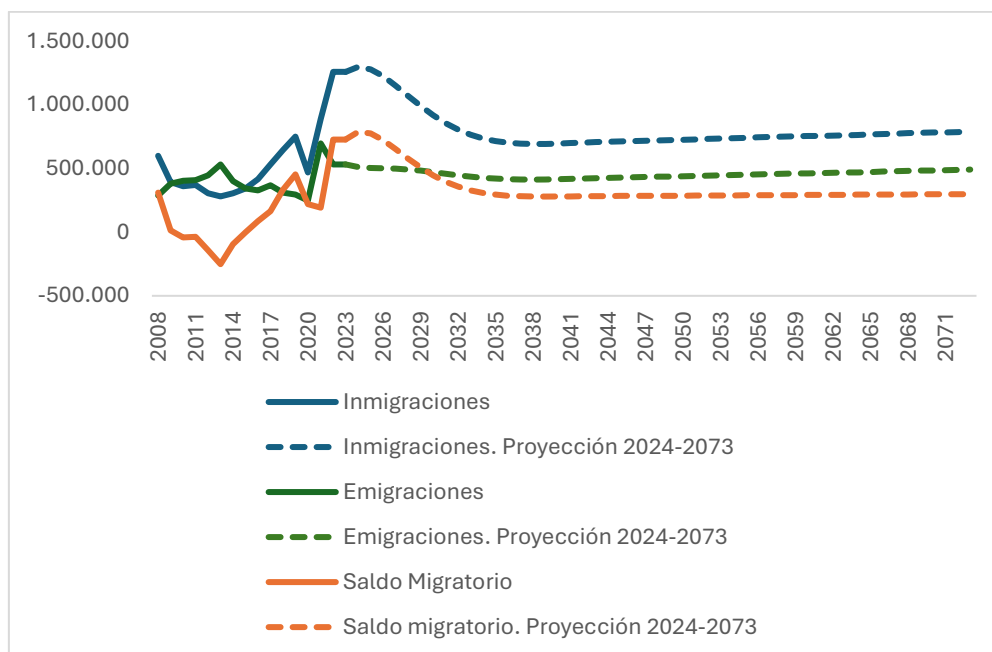
Gráfico 4. Proyección del crecimiento natural de la población (2002 – 2071)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Para contrarrestar este desequilibrio, la inmigración ha jugado un papel fundamental. El Gráfico 5 detalla las tendencias migratorias, mostrando cómo, desde 2016, el saldo migratorio ha sido consistentemente positivo. En 2022, España registró un saldo migratorio de 727.005 personas, lo que ha permitido mitigar el impacto del envejecimiento poblacional. Las proyecciones indican que este saldo se mantendrá estable en torno a 290.000 personas anuales hacia 2073, subrayando la importancia de la inmigración, como motor de crecimiento demográfico y sostenibilidad del sistema.

Gráfico 5. Proyección de la población residente, crecimiento vegetativo, migratorio y total en España.

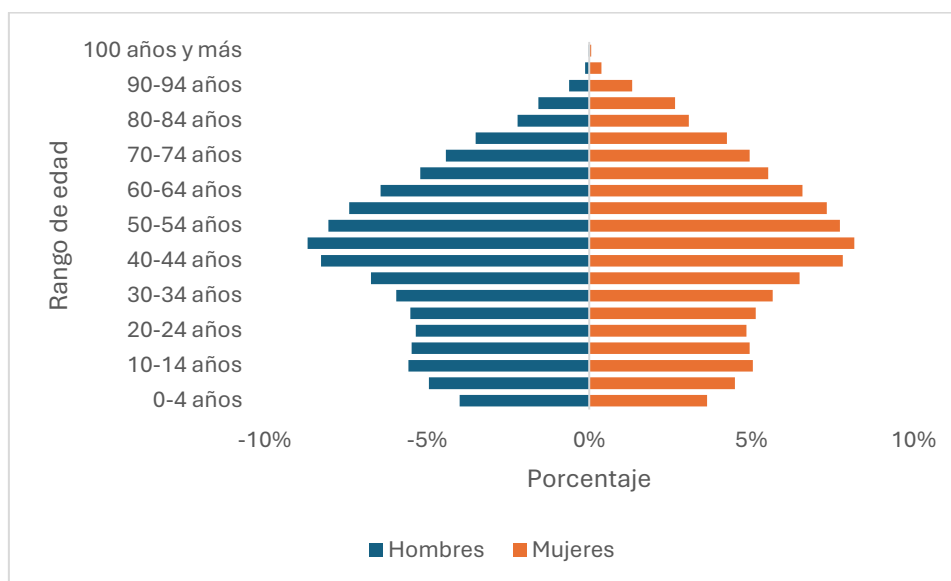


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Como indica el Gráfico 6, la estructura demográfica de España en 2022 muestra que el grupo de edad más numeroso corresponde a las personas de entre 45 y 49 años, tanto en hombres como en mujeres. Junto a ellos, la generación del *baby boom* representa uno de los segmentos más amplios de la población, lo que tendrá consecuencias significativas en el sistema de pensiones. A partir de 2025, estos individuos comenzarán a jubilarse, proceso que se extenderá hasta aproximadamente 2040.

Este cambio demográfico generará una mayor presión sobre la Seguridad Social, ya que el número de pensionistas aumentará considerablemente. Como resultado, el déficit del sistema y la deuda deberán financiarse con mayores impuestos sobre la población activa. Además, se prevé un incremento de la tasa de dependencia, ya que habrá un mayor número de jubilados en comparación con los trabajadores en activo, lo que afectará la sostenibilidad del sistema a largo plazo.

Gráfico 6. Pirámide poblacional España 2022

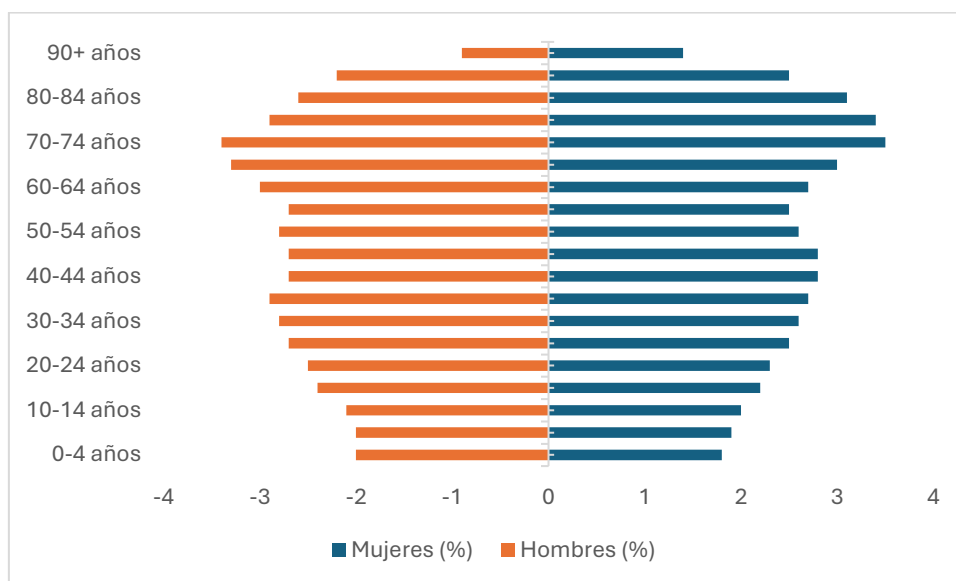


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

En lo que respecta a la proyección de la pirámide poblacional de 2074, según el Gráfico 7, se anticipa una estructura demográfica marcadamente envejecida. La base de la pirámide, que representa a los grupos más jóvenes, se reduce significativamente debido a la disminución de la natalidad, mientras que las franjas correspondientes a edades más avanzadas se ensanchan, reflejando el aumento en la esperanza de vida. El grupo de edad más abundante, en esta proyección, corresponde a individuos mayores de 70 años, lo que resalta el progresivo envejecimiento de la población.

A diferencia de la pirámide de 2022, donde las franjas comienzan a reducirse a partir del grupo de edad de 65 a 69 años, en 2074 este fenómeno ocurre en rangos de edad superiores, como el de 85 a 89 años. Este cambio indica un aumento sustancial en la longevidad de la población española. Además, las proyecciones sugieren un incremento significativo en la tasa de dependencia, agravando los retos para el sistema de pensiones, que enfrentará una mayor proporción de personas retiradas, en comparación con los ciudadanos en edad laboral.

Gráfico 7. Proyección de pirámide poblacional España 2074



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

a.2 Factor del mercado de trabajo

El mercado de trabajo es un pilar fundamental para la sostenibilidad del sistema de pensiones, ya que permite que los trabajadores en activo financien las prestaciones de los jubilados mediante sus cotizaciones. Este equilibrio depende de varios factores, como la tasa de actividad, la tasa de empleo y la calidad de los contratos laborales.

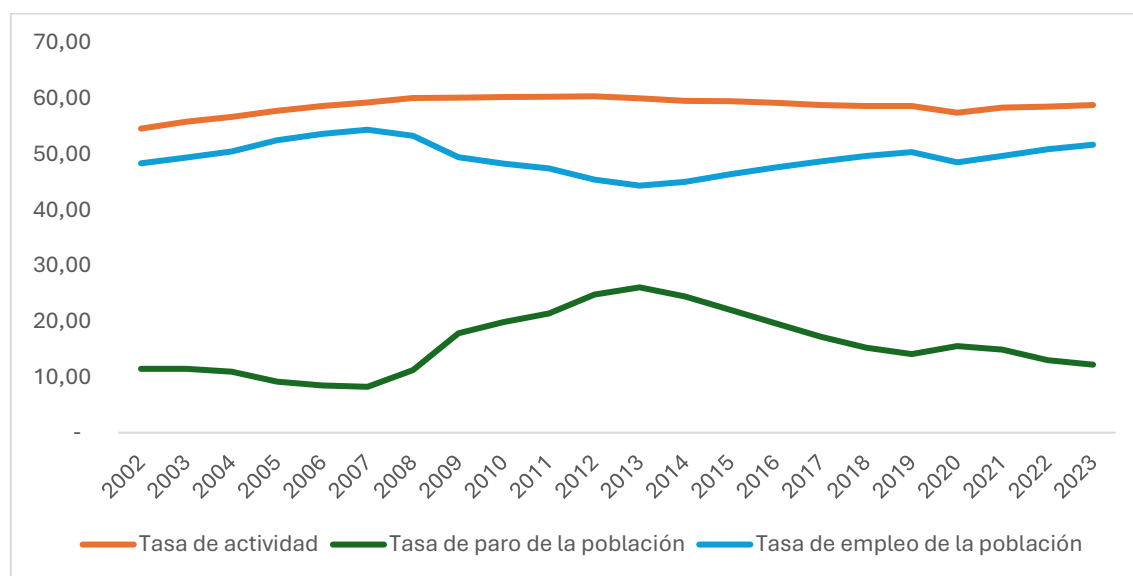
Como se observa en el Gráfico 8, la tasa de empleo alcanzó su punto más alto en 2007, con un 54,4%. Sin embargo, la crisis económica de 2008 provocó un descenso pronunciado, llegando al 44,36% en 2013, su nivel más bajo en el periodo estudiado. A partir de ese año, se aprecia una recuperación sostenida, alcanzando un 50,37% en 2019. Sin embargo, la llegada de la pandemia de COVID-19 en 2020 causó un nuevo descenso, situando la tasa de empleo en un 48,52%. En los años posteriores, gracias a la reactivación económica, la tasa de empleo ha mostrado una recuperación progresiva, alcanzando un 51,69% en 2023.

En cuanto a la tasa de actividad, que mide la proporción de personas activas respecto a la población en edad de trabajar, se observa un comportamiento diferente. Esta tasa alcanzó su máximo en 2012, con un 60,4%, tras un periodo de crecimiento moderado desde 2006.

Sin embargo, la crisis económica y los cambios demográficos contribuyeron a una ligera caída, alcanzando su punto más bajo en 2020, con un 57,44%. Desde entonces, se ha recuperado ligeramente, situándose en un 58,85% en 2023.

Por último, la tasa de paro, un indicador clave del mercado laboral, refleja las oscilaciones del ciclo económico. En 2007, esta tasa era de apenas un 8,23%, el nivel más bajo del periodo. Sin embargo, con la llegada de la crisis económica, el paro alcanzó un máximo histórico del 26,10% en 2013. Desde ese momento, gracias a medidas como la moderación salarial y las reformas laborales, se observa una disminución sostenida de esta tasa, que llega al 12,19% en 2023. A pesar de esta mejora, el desempleo sigue siendo una preocupación, especialmente para los colectivos más vulnerables, como los jóvenes y las mujeres, quienes enfrentan mayores barreras para acceder a empleos estables.

Gráfico 8. Tasa de actividad, paro y empleo 2002-2023



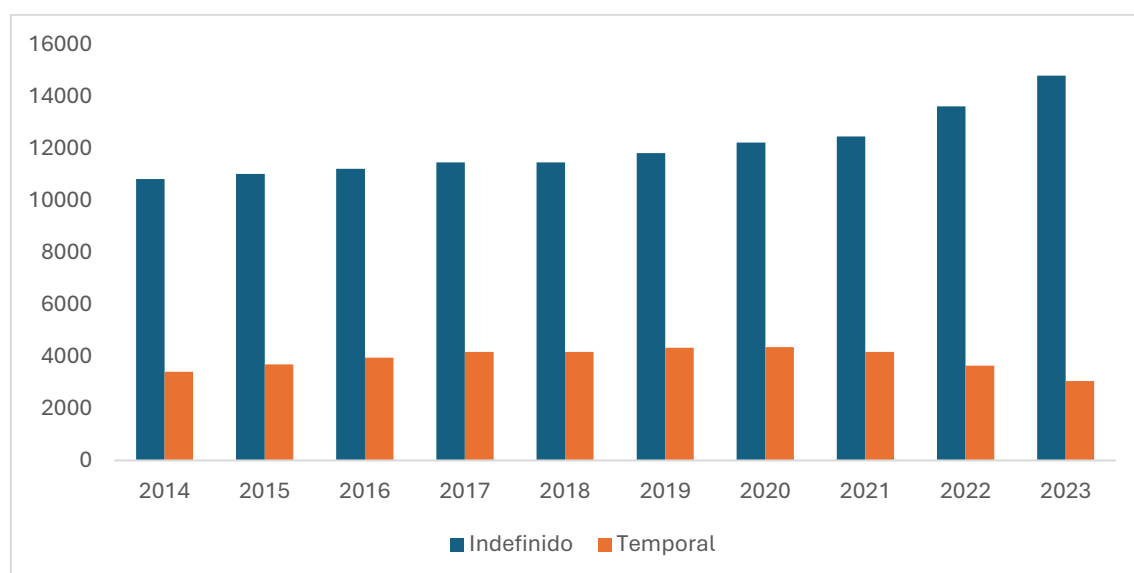
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

En relación con los contratos laborales, el Gráfico 9 muestra cómo ha evolucionado el número de asalariados en función del tipo de contrato entre 2014 y 2023. Durante este periodo, el total de asalariados pasó de 14,23 millones en 2014, a 17,83 millones en 2023. Este crecimiento estuvo acompañado de un cambio estructural significativo: mientras que en 2014, los contratos indefinidos representaban el 76% del total, esta proporción ha aumentado al 83% en 2023, debido a una reducción de la temporalidad, que ha caído del 24% al 17%.

Este cambio en la estabilidad laboral responde en gran medida a las reformas laborales implementadas en 2012 y 2021. La Reforma Laboral de 2012 introdujo medidas para fomentar la "flexiseguridad", equilibrando la flexibilidad en la contratación con la seguridad laboral. Más recientemente, la reforma aprobada a finales de 2021, mediante el Real Decreto-Ley 32/2021, consolidó la tendencia hacia una mayor estabilidad. Esta normativa estableció el contrato indefinido como la regla general, limitando los contratos temporales a casos estrictamente justificados, y redujo significativamente la temporalidad, especialmente en el sector privado. En 2023, la tasa de temporalidad alcanzó un mínimo histórico del 17%, gracias a estas medidas que evitaron el uso abusivo de contratos temporales y fomentaron la estabilidad en el empleo.

En resumen, aunque el mercado de trabajo ha mostrado avances significativos en los últimos años, sigue enfrentando retos importantes. La alta tasa de desempleo, especialmente en ciertos colectivos, y la dualidad laboral siguen siendo factores críticos que afectan la capacidad del sistema para generar ingresos suficientes a través de cotizaciones sociales. Un mercado laboral fuerte y estable es indispensable para garantizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones a largo plazo.

Gráfico 9. Asalariados por tipo de contrato en España 2014-2023



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

a.3 Factores institucionales

La sostenibilidad del sistema público de pensiones en España está influenciada por diversos factores institucionales que determinan su viabilidad a largo plazo. Entre estos factores destacan las reformas legislativas, las políticas de revalorización de las pensiones y suficiencia de las prestaciones junto con la gestión financiera del sistema y percepción social.

Las reformas legislativas han sido fundamentales para adaptar el sistema de pensiones a las cambiantes realidades demográficas y económicas. Por ejemplo, la Ley 27/2011 introdujo un aumento progresivo de la edad de jubilación y amplió el período de cálculo de la base reguladora, medidas destinadas a garantizar la sostenibilidad financiera del sistema.

Sin embargo, a pesar de estas reformas, el sistema ha enfrentado déficits significativos. Según el *"Observatorio pensiones / Enero 2020"* de BBVA Mi Jubilación, en 2017 aproximadamente el 14,5% del gasto contributivo no se financió con ingresos contributivos, sino mediante el uso del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y, posteriormente, recurriendo al endeudamiento estatal sin intereses.

La política de revalorización de las pensiones también juega un papel crucial. La introducción del Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) en 2013, que limitaba el incremento anual de las pensiones en contextos de déficit presupuestario, generó debate sobre su impacto en el poder adquisitivo de los pensionistas. Posteriormente, en 2018, se decidió no aplicar el IRP y se optó por una revalorización indexada al IPC, con el objetivo de mantener el poder adquisitivo de las pensiones.

Esta política de revalorización ha influido en la tasa de reposición, que mide la relación entre la pensión y el salario medio previo al retiro. Según el *"Observatorio pensiones / Enero 2020"*, desde 2006 la tasa de reposición en España ha aumentado en un 9%, situándose en el 64%, la tercera más elevada de la Unión Europea. Este incremento refleja un nivel de generosidad considerable, en comparación con otros países europeos, pero plantea retos importantes para la sostenibilidad del sistema.

Por último, la gestión financiera y percepción social, incluyendo el uso del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, ha sido otro factor determinante. Desde 2011, debido al persistente déficit, el fondo se ha reducido drásticamente, pasando de 66.815 millones de

euros en 2011, a apenas 2.000 millones en 2022, lo que refleja las dificultades estructurales del sistema.

Además, la percepción social sobre la sostenibilidad del sistema es un factor institucional relevante. Según el "*Observatorio pensiones / Enero 2020*", se han aplicado métodos de "*big data*" para evaluar el sentimiento de la población en torno al sistema de pensiones, en función de la información que se plantea en los medios digitales. La relevancia del sentimiento desde la perspectiva económica no es algo novedoso.

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

4. PROBLEMAS COYUNTURALES ACTUALES DEL SISTEMA DE PENSIONES

4.1 Tasa de reemplazo y efecto de sustitución

La tasa de reemplazo, también conocida como tasa de sustitución, es un indicador fundamental en el análisis de los sistemas de pensiones, ya que mide el porcentaje del último salario percibido, durante la vida laboral, que un pensionista recibe en forma de pensión. Este dato no solo refleja la capacidad del sistema para garantizar el poder adquisitivo de los jubilados, sino que también permite evaluar la sostenibilidad financiera del modelo a largo plazo.

En España, la tasa de reemplazo ha sido históricamente alta en comparación con otros países de la OCDE y la Unión Europea. Según los datos del informe *"Pensions at a Glance"* (OCDE, 2021), la tasa de reemplazo bruta para un salario medio en España se situó en un 89%, superando en más de 30 puntos porcentuales la media de la OCDE, que ronda el 52%. Este nivel elevado pone de manifiesto la generosidad del sistema español en términos de prestaciones, pero también subraya los retos financieros que supone mantener este modelo en un contexto de envejecimiento demográfico y reducción de la población activa.

Durante la última década, la tasa de reemplazo en España ha mostrado fluctuaciones importantes debido a las reformas introducidas. En 2014, este indicador alcanzó su punto más alto, con un 82,1%, situándose como el más elevado entre los países de la OCDE. Sin embargo, para 2016, esta cifra había disminuido al 72,3%, en parte como resultado de las medidas de austeridad y ajustes estructurales implementados durante la crisis económica. Este descenso es consistente con las previsiones de la OCDE, que estiman que la tasa de reemplazo en España podría reducirse hasta el 51% en 2050, lo que significaría que las futuras generaciones de jubilados verán reducido su poder adquisitivo a la mitad de su último salario.

Las razones que están detrás de esta evolución son diversas. En primer lugar, el aumento de la esperanza de vida y la reducción del número de trabajadores activos por pensionista, han incrementado la presión sobre el sistema. Además, la eliminación del factor de sostenibilidad en 2021, que vinculaba la cuantía de las pensiones a la esperanza de vida, ha permitido un incremento temporal de la tasa de reemplazo, aunque a costa de la sostenibilidad a largo plazo del sistema.

Por otro lado, el efecto de sustitución juega un papel crucial en la evolución de la pensión media. Este concepto, introducido en la Ley 23/2013, se refiere al impacto de la entrada de nuevos jubilados con carreras laborales más largas y salarios más altos que los de los jubilados que abandonan el sistema. Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, los nuevos jubilados, en 2022, recibieron una pensión media un 38% superior a la de los que causaron baja, lo que explica en parte el incremento sostenido de la pensión media durante los últimos años. Este efecto, si bien mejora las condiciones económicas de los nuevos pensionistas, incrementa la brecha entre ingresos y gastos, agravando el déficit estructural de la Seguridad Social.

En este contexto, las previsiones apuntan a una disminución progresiva de la tasa de reemplazo, lo que podría fomentar un cambio en la cultura del ahorro en España. Actualmente, el sistema de reparto garantiza que las pensiones se financien con las cotizaciones de los trabajadores en activo, pero la creciente diferencia entre ingresos y gastos exige un replanteamiento del modelo. Entre las alternativas propuestas destaca la promoción de planes de pensiones privados y la creación de incentivos fiscales para fomentar el ahorro individual.

Por último, la sostenibilidad del sistema también depende de factores como la tasa de dependencia, que mide la relación entre la población dependiente (mayores de 64 años y menores de 16) y la población activa. Según las proyecciones del INE, para 2050, la tasa de dependencia alcanzará el 81,1%, con un 56,9% correspondiente a mayores de 64 años. Este dato evidencia la urgencia de implementar reformas estructurales que permitan garantizar la viabilidad del sistema, sin comprometer la equidad intergeneracional.

En definitiva, la tasa de reemplazo y el efecto de sustitución son indicadores clave para entender los retos del sistema de pensiones en España. Si bien el modelo actual ha permitido mantener un alto nivel de prestaciones, las tendencias demográficas y económicas obligan a considerar reformas profundas que aseguren la sostenibilidad del sistema en las próximas décadas.

4.2 La revalorización de las pensiones de acuerdo con el IPC

La revalorización de las pensiones en España ha sido un mecanismo fundamental para preservar el poder adquisitivo de los pensionistas, especialmente frente a los efectos de la inflación. Sin embargo, este mecanismo ha estado condicionado por las distintas reformas introducidas en el sistema público de pensiones, que han buscado equilibrar las necesidades de los jubilados con la sostenibilidad financiera del modelo.

Entre las medidas más destacadas se encuentra la introducción del Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) a partir de la Ley 23/2013. Este índice desvinculó la actualización de las pensiones del IPC, limitando las revalorizaciones a un mínimo del 0,25% anual en situaciones de déficit estructural, como ocurrió entre 2014 y 2017. Esta reforma fue concebida como una respuesta a la crisis económica de 2008 y su impacto en las finanzas públicas. Durante este periodo, aunque la inflación superó en varios años el

incremento aplicado a las pensiones, no se realizaron ajustes adicionales, lo que provocó una pérdida acumulada de poder adquisitivo para los jubilados. En 2017, por ejemplo, el IPC fue del 1,6%, mientras que las pensiones solo se revalorizaron un 0,25%, generando un desfase que acentuó las demandas sociales para modificar esta política.

La Ley 6/2018 marcó un cambio de rumbo, restableciendo la vinculación de las pensiones al IPC. Este cambio buscaba garantizar la capacidad adquisitiva de los pensionistas, especialmente tras las movilizaciones sociales y el creciente debate sobre la suficiencia de las prestaciones. A partir de 2018, se implementaron incrementos del 1,6% en 2018 y 2019, en línea con las tasas de inflación de esos años (1,2% en 2018 y 0,8% en 2019). Sin embargo, la llegada de la pandemia, en 2020, trajo consigo un nuevo desafío. Mientras que la inflación fue negativa (-0,5%), las pensiones se revalorizaron un 0,9%, generando un incremento neto del poder adquisitivo de los pensionistas. Esta tendencia continuó en 2021, cuando la inflación alcanzó el 3,1% y las pensiones se incrementaron nuevamente un 0,9%, lo que volvió a abrir la brecha negativa para los jubilados.

En 2022, el sistema enfrentó una de las mayores crisis inflacionarias de las últimas décadas, con un IPC del 8,4%. Para hacer frente a este desafío, se implementó un incremento del 8,5% en 2023, el más alto en años recientes, con el objetivo de compensar las pérdidas sufridas durante la crisis. No obstante, esta medida implicó un coste adicional estimado de 15.300 millones de euros para las cuentas públicas. Según datos del Banco de España, cada décima adicional en la revalorización de las pensiones representa un gasto adicional de 180 millones de euros, lo que refleja el impacto de estas medidas en un contexto de déficit estructural del sistema.

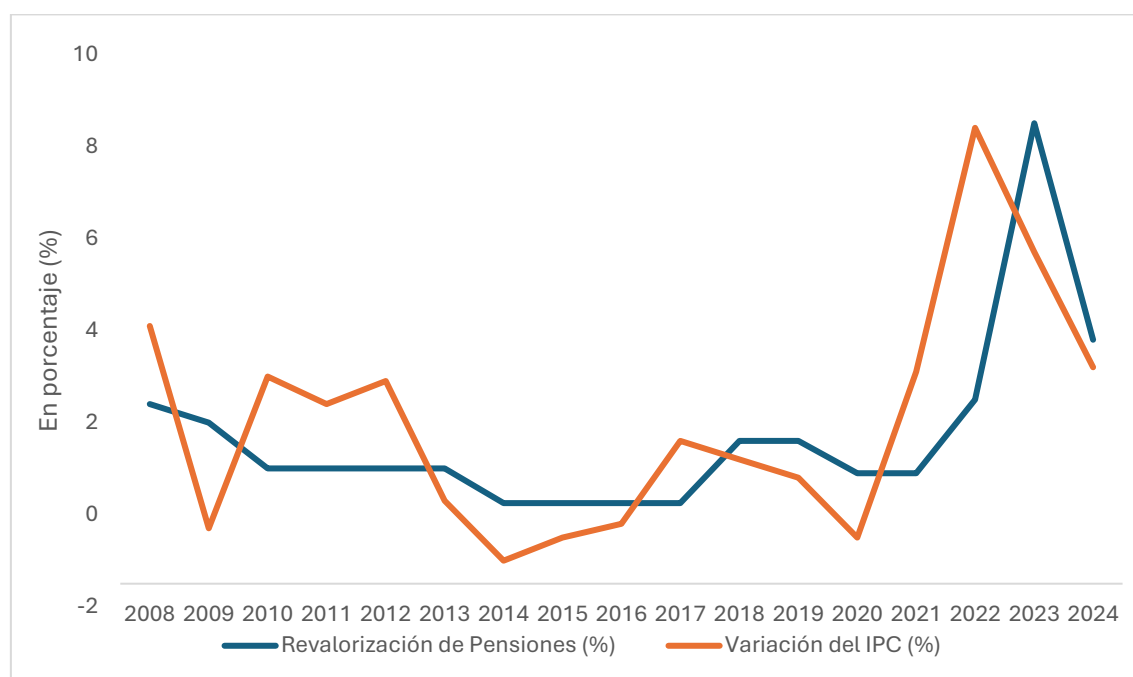
En este marco, la reforma más reciente, introducida en el Real Decreto 1058/2022, establece una revalorización del 3,8% para 2024, acorde con una inflación estimada del 3,2%. Este ajuste pretende mantener el poder adquisitivo de los pensionistas mientras se estabilizan las tensiones inflacionarias observadas en los últimos años.

Sin embargo, las reformas legislativas no solo han afectado la revalorización de las pensiones, sino que también han buscado introducir mecanismos que fortalezcan la sostenibilidad del sistema. La Ley 27/2011, por ejemplo, introdujo cambios como el aumento progresivo de la edad de jubilación de 65 a 67 años y el incremento del periodo de cálculo de las pensiones de 15 a 25 años, con el objetivo de ajustar el gasto a la realidad demográfica del país. Asimismo, el Factor de Sostenibilidad, incluido en la misma ley,

vinculaba la cuantía de las nuevas pensiones a la esperanza de vida, aunque su aplicación ha sido postergada en repetidas ocasiones, debido a la sensibilidad política y social que genera y, finalmente derogada por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).

Por otro lado, diversos expertos han planteado la posibilidad de introducir un IPC específico para pensionistas, que tenga en cuenta los patrones de consumo particulares de este colectivo. Según análisis recientes, los jubilados destinan una mayor proporción de sus ingresos a bienes y servicios como medicamentos y atención sanitaria, mientras que otros gastos, como vivienda o educación, tienen menor relevancia en su presupuesto. Este enfoque podría garantizar una revalorización más equitativa y adaptada a sus necesidades reales.

Gráfico 10. Revalorización de las pensiones y el IPC (2008-2024)



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

4.3 Evolución de la pensión media y del salario bruto en España

La evolución del salario medio bruto y la pensión media de jubilación en España refleja las tensiones intergeneracionales y los desafíos económicos que enfrenta el sistema de pensiones. Desde 2010 hasta 2022, los datos muestran un crecimiento sostenido de ambas

magnitudes, aunque con dinámicas diferentes que han generado desequilibrios significativos.

En 2010, el salario medio bruto era de 1.899,18 euros, mientras que la pensión media de jubilación se situaba en 892,38 euros, lo que marcaba una brecha considerable entre ambas variables. Sin embargo, a partir de ese momento, el incremento de las pensiones ha sido más acelerado que el de los salarios. En 2022, el salario medio alcanzó los 2.245,74 euros, mientras que la pensión media llegó a los 1.089,84 euros, reduciendo la diferencia relativa entre ambos valores. Este fenómeno ha sido destacado por economistas como Miguel Ángel García Díaz, quien señala que las pensiones públicas españolas son de las más generosas de la Unión Europea en relación con los salarios, proporcionando retornos elevados en comparación con las aportaciones realizadas.

Los factores que explican esta evolución son múltiples. Por un lado, la congelación de los salarios, durante la crisis económica de 2008, provocó una pérdida significativa del poder adquisitivo de los trabajadores, especialmente en los nuevos contratos. Según el INE, los salarios de los nuevos trabajadores no han logrado recuperar los niveles previos a la crisis, lo que contrasta con el incremento sostenido de las pensiones. Entre 2013 y 2017, por ejemplo, la pensión media de jubilación aumentó en 324 euros, mientras que los salarios medios prácticamente se estancaron.

Las reformas legislativas también han jugado un papel crucial en esta dinámica. Entre 2013 y 2018, las pensiones estuvieron sujetas al Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP), que limitó su incremento al 0,25% anual en un contexto de austeridad fiscal. A pesar de ello, las pensiones no experimentaron recortes significativos, lo que permitió un crecimiento relativo de su capacidad adquisitiva frente a los salarios. En cambio, los salarios estuvieron afectados por la destrucción de empleo y la precarización laboral, lo que agudizó la brecha entre ambos indicadores.

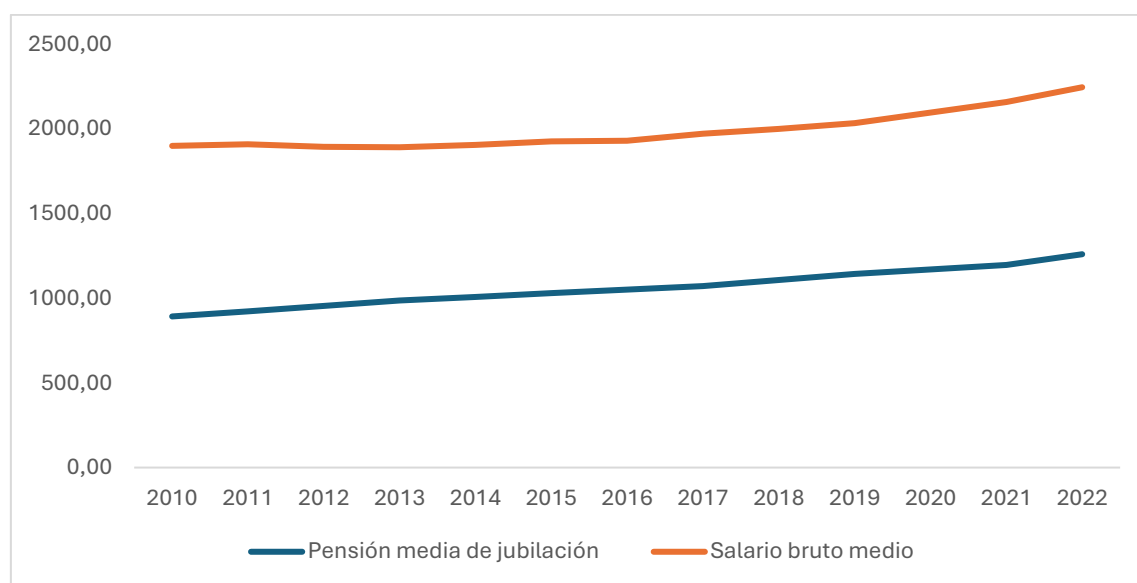
Otro factor relevante es la incorporación al sistema de pensiones de jubilados con carreras laborales más largas y mejores retribuciones que sus predecesores. Este fenómeno, intensificado con la llegada de la generación del "baby boom" a la jubilación, ha elevado de forma significativa la media de las prestaciones, mientras que los salarios han crecido de forma más moderada, debido a las transformaciones en el mercado laboral.

En 2019, la brecha entre las nuevas pensiones y los nuevos salarios se volvió preocupante, con las primeras alcanzando los 1.446 euros de media, superando por primera vez de

forma considerable los ingresos de los nuevos trabajadores. Esta tendencia, señalada en los informes del INE, pone de manifiesto un problema estructural: mientras que las nuevas pensiones siguen aumentando, los salarios no han experimentado un crecimiento proporcional. Este desequilibrio, como indican diversos estudios, puede comprometer la sostenibilidad del sistema a largo plazo, al depender de un número creciente de trabajadores con salarios bajos, para financiar pensiones cada vez más altas.

Finalmente, es importante destacar que, aunque la brecha entre el salario y la pensión medios parece estabilizarse en los últimos años, sigue siendo un desafío estructural. Las políticas públicas deberán enfocarse en fomentar un mercado laboral más robusto, capaz de garantizar salarios más altos, al mismo tiempo que se adoptan medidas para asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones, frente al envejecimiento de la población y la creciente demanda de prestaciones.

Gráfico 11. Pensión y Salario Bruto medios en España (2010-2022)



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

4.4 Fondo de reserva de la Seguridad Social

El Fondo de Reserva de la Seguridad Social fue establecido en el año 2000, como un mecanismo para asegurar el pago de las pensiones contributivas en tiempos de desequilibrio financiero. Su creación se fundamentó en el Pacto de Toledo de 1995, donde se recomendó acumular los excedentes de ingresos del sistema, durante los años de

bonanza, para destinarlos a garantizar las prestaciones futuras en épocas de crisis económica o desequilibrios entre ingresos y gastos. Este fondo, también conocido como la *"hucha de las pensiones"*, fue regulado, inicialmente, mediante la Ley 24/1997, con modificaciones posteriores en la Ley 28/2003 y, recogido finalmente, en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 8/2015.

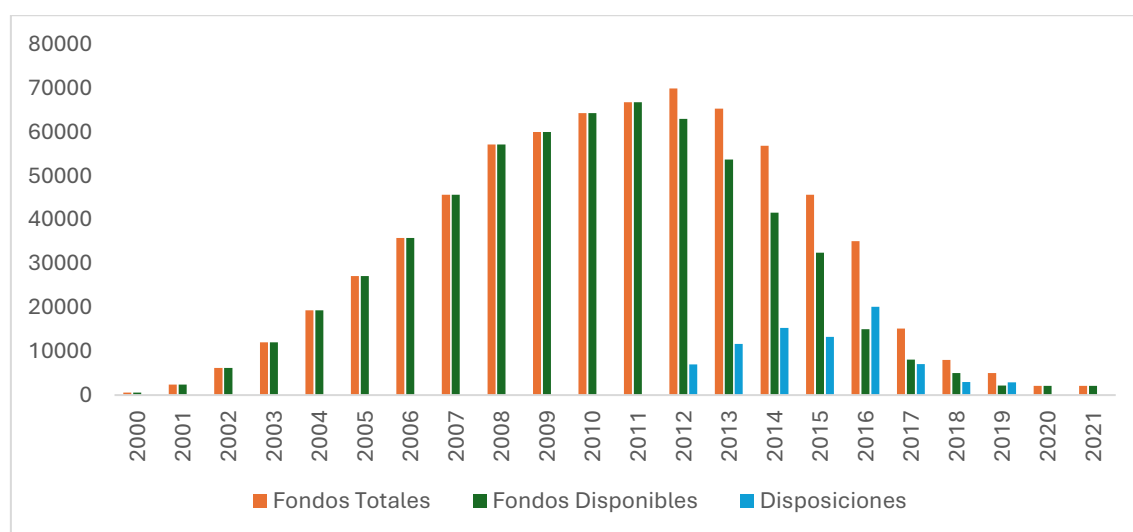
En sus primeros años, el fondo experimentó un crecimiento constante gracias a los superávits generados por la Seguridad Social. La primera dotación al fondo, en el año 2000, fue de 604 millones de euros (Gráfico 12). A partir de entonces, y hasta 2011, el fondo acumuló recursos cada año, alcanzando su máximo histórico de 66.815 millones de euros, en ese año. Este incremento se debió, principalmente, a los buenos resultados económicos de la primera década del siglo XXI, acompañados de una gestión prudente de los recursos que se invertían en activos financieros, principalmente deuda pública nacional.

Sin embargo, el contexto cambió drásticamente, a partir de 2012, cuando la crisis económica de 2008, comenzó a impactar severamente en las finanzas del sistema de pensiones. Según los informes de las Cortes Generales, las disposiciones del fondo comenzaron en 2012, alcanzando los 7.003 millones de euros ese año (Gráfico 12). Este hecho marcó el inicio de un uso intensivo del fondo para cubrir el déficit de la Seguridad Social, que se agravó debido a factores como el envejecimiento de la población, la caída de las cotizaciones por el aumento del desempleo y la congelación de salarios en el mercado laboral. Entre 2012 y 2018, el fondo se redujo de manera drástica, pasando de 70.011 millones de euros en 2012, a 8.043 millones de euros en 2017, lo que representa una disminución del 88,43% (Gráfico 12). Esta tendencia reflejó la insuficiencia de los ingresos del sistema para cubrir las prestaciones contributivas, llevando a una dependencia creciente del fondo como fuente de financiación.

En 2019, el fondo prácticamente se agotó, quedando únicamente 2.138 millones de euros disponibles, cifra que se ha mantenido estable hasta 2021 (Gráfico 12). Esto se debe a que el gobierno dejó de realizar disposiciones significativas a partir de ese año, recurriendo en su lugar a los Presupuestos Generales del Estado para cubrir el déficit. Ante esta situación, el gobierno dejó de realizar disposiciones significativas a partir de 2018, optando por cubrir el déficit mediante transferencias directas desde los Presupuestos Generales del Estado. En paralelo, se introdujo en 2021, el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), que establece un incremento temporal de las cotizaciones

sociales, entre 2023 y 2032, para generar nuevos recursos destinados al fondo. Sin embargo, expertos como la AIReF consideran que estas medidas, aunque útiles, son insuficientes para abordar los problemas estructurales del sistema, como el envejecimiento poblacional y el aumento de la esperanza de vida, que continúan ejerciendo una presión creciente sobre la Seguridad Social.

Gráfico 12 Evolución de los Fondos totales, Disponibles y Disposiciones del fondo de reserva de la Seguridad Social



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

5. PROPUESTAS DE REFORMA Y ALTERNATIVAS AL SISTEMA ACTUAL

5.1 Aumentar la edad de jubilación

El envejecimiento demográfico y el aumento de la esperanza de vida son dos de los principales retos que enfrenta el sistema público de pensiones en España. Ante este escenario, la prolongación de la edad de jubilación se plantea como una de las medidas clave para garantizar la sostenibilidad del sistema, ya que permite reducir la presión financiera al equilibrar el tiempo de cotización con el periodo de percepción de las prestaciones.

La reforma de 2011 introdujo un incremento progresivo de la edad de jubilación de los 65 a los 67 años, cuyo proceso culminará en 2027. Este ajuste está condicionado por el

periodo cotizado de cada trabajador, tal y como se observa en la Tabla 5. Por ejemplo, en 2013, quienes acreditaban al menos 35 años y 3 meses de cotización podían jubilarse a los 65 años, mientras que aquellos con un periodo inferior debían retrasar su retiro hasta los 65 años y 1 mes. Para 2027, se requerirá un mínimo de 38 años y 6 meses cotizados, para acceder a la jubilación a los 65 años, siendo la edad general de retiro de 67 años en caso contrario.

Tabla 5. Edad de jubilación de acuerdo con el periodo cotizado¹⁰.

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

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

El aumento de la esperanza de vida es un factor determinante en esta reforma. Según datos recientes, la esperanza de vida en España supera los 83 años, y se prevé que continúe aumentando a un ritmo de tres o cuatro meses por año, lo que supone un desafío adicional para el sistema de pensiones. Además, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) estima que un incremento de un año en la edad de jubilación, puede generar un ahorro de hasta 0,4 puntos porcentuales del PIB, lo que evidencia su relevancia económica.

A este reto se suman cambios en el mercado laboral. El retraso en la entrada de los jóvenes al mundo laboral, la disminución del número de cotizantes por pensionista y las mejoras en las condiciones laborales y sanitarias justifican la posibilidad de extender la vida laboral más allá de los 65 años. Según Hernández de Cos (2019), *“una de las posibilidades para afrontar el reto demográfico es seguir aumentando la edad de*

¹⁰ Más información acerca de la edad de jubilación y periodos mínimos de jubilación, así como las excepciones en: [Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores](#)

jubilación, especialmente en un contexto donde las condiciones sanitarias y laborales lo permiten”

Para incentivar la aceptación de estas reformas, se han planteado medidas como la compatibilización de trabajo y pensión, bonificaciones para quienes prolonguen su vida laboral más allá de la edad legal y programas de formación para mejorar la empleabilidad de los mayores de 55 años. Estas iniciativas buscan garantizar que el incremento de la edad de jubilación no solo sea viable económicamente, sino también socialmente aceptable

En conclusión, el aumento de la edad de jubilación constituye una herramienta fundamental para abordar los desafíos del sistema de pensiones. Sin embargo, su implementación requiere políticas integrales que promuevan un equilibrio intergeneracional y fortalezcan la sostenibilidad económica y social del sistema.

5.2 Combinar el sistema público con un sistema privado.

La combinación de un sistema público de pensiones con un sistema privado se plantea como una de las soluciones más viables para abordar los retos de sostenibilidad y suficiencia del sistema público en España. Este enfoque busca aprovechar las ventajas de ambos modelos, ofreciendo a los ciudadanos una mayor estabilidad económica durante la jubilación mediante un sistema complementario.

El sistema público, basado en el método de reparto, se encarga de garantizar una pensión básica financiada por las cotizaciones de los trabajadores en activo. Sin embargo, factores como el envejecimiento de la población, la disminución de la tasa de natalidad y la presión económica han puesto de manifiesto las limitaciones de este modelo. Según Martínez Aldama (2017), presidente de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, *“dos tercios de los países de la OCDE ya han adoptado un modelo mixto que combina un sistema de reparto con uno de capitalización”*, destacando ejemplos como Suecia y Bélgica.

El sistema privado, por su parte, se basa en la capitalización individual a través de planes de pensiones, que pueden ser de carácter individual o promovidos por empresas. En España, el desarrollo de estos planes es todavía limitado. Los planes individuales son gestionados por entidades financieras y permiten a los ciudadanos ahorrar de forma voluntaria para complementar su pensión pública. Por otro lado, los planes ocupacionales,

establecidos por las empresas para sus trabajadores, tienen una presencia marginal en comparación con otros países de la Unión Europea.

Una de las principales razones para fomentar un sistema mixto es la elevada tasa de sustitución bruta de España, que se sitúa en el 72,3%, muy por encima de la media de la OCDE, que es del 52,9%. Sin embargo, según las previsiones, esta tasa podría reducirse al 51% para 2050, lo que aumentaría la necesidad de complementar las pensiones públicas con ahorro privado. Como argumenta Doménech (2019), *“un buen sistema mixto no implica privatizar el sistema público, sino complementar su sostenibilidad incentivando el ahorro individual, ya sea a través de gestión pública o privada”*

El desarrollo de productos como el Producto Europeo de Pensiones Personales (PEPP), impulsado por la Comisión Europea, refleja la intención de crear un mercado paneuropeo de ahorro privado. Este producto, de carácter voluntario, busca incentivar el ahorro complementario a nivel europeo, permitiendo a los ciudadanos adquirir planes privados accesibles en toda la Unión Europea.

En conclusión, la integración de un sistema público con uno privado ofrece una solución equilibrada a los retos actuales del sistema de pensiones. No obstante, su éxito dependerá de una adecuada labor de información y concienciación sobre la importancia del ahorro privado, así como de políticas que fomenten la equidad y la inclusión financiera. Solo así se podrá garantizar que todos los ciudadanos, independientemente de su nivel de ingresos, tengan acceso a un futuro económicamente seguro.

5.3 Sistema de cuentas nocionales

El sistema de cuentas nocionales ha ganado relevancia en los debates sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones en España. Inspirado en el modelo sueco, este sistema combina elementos del reparto tradicional con características de la capitalización individual. Aunque las cuentas nocionales son virtuales y no representan un fondo real, permiten reflejar las contribuciones individuales a lo largo de la vida laboral, asociando las pensiones futuras directamente con las cotizaciones realizadas y ajustándolas en función de factores como la esperanza de vida.

Este sistema tiene como pilares principales la proporcionalidad entre las cotizaciones realizadas y la pensión percibida, la flexibilidad en la edad de jubilación y el ajuste automático según la esperanza de vida. Según José Ignacio Conde Ruiz (2014),

subdirector de FEDEA, *"España debe avanzar hacia este modelo para garantizar la sostenibilidad del sistema, incrementar la transparencia y fomentar la equidad intergeneracional"*. La introducción de cuentas nocionales podría promover la prolongación de la vida laboral, al ofrecer pensiones más elevadas a quienes continúan cotizando durante más tiempo.

El funcionamiento de este modelo se basa en la acumulación virtual de las contribuciones individuales, a las que se aplica una tasa de interés nocional, equivalente al rendimiento técnico que reflejaría un sistema de capitalización. Al llegar a la jubilación, el saldo acumulado en la cuenta virtual se convierte en una renta vitalicia utilizando un factor actuarial que tiene en cuenta la esperanza de vida restante del jubilado. Este cálculo garantiza una relación directa entre las cotizaciones y las prestaciones recibidas, fomentando la equidad y la comprensión de los derechos acumulados.

A pesar de sus ventajas, como la sostenibilidad financiera y la transparencia, la transición a este sistema implica desafíos importantes. Según Devesa y Doménech (2019), la implementación requeriría un periodo de transición gradual, combinando el sistema vigente con el nuevo modelo. Por ejemplo, durante los primeros años, una parte de la pensión se calcularía según el sistema actual y otra según el nocional, hasta completar la transición al 100%. Este proceso generaría costes significativos, en términos de infraestructura y gestión, además de exigir un cuidadoso diseño para garantizar la equidad intergeneracional.

Una de las críticas principales es que el sistema penaliza a aquellos con vidas laborales más cortas o salarios más bajos, lo que podría generar desigualdades si no se implementan medidas compensatorias. Por ello, es fundamental que cualquier reforma incluya pensiones mínimas garantizadas, financiadas por los Presupuestos Generales del Estado, tal como ocurre en el modelo sueco.

En conclusión, establecer un sistema de cuentas nocionales en España podría representar un paso decisivo hacia la sostenibilidad del sistema de pensiones. Sin embargo, su implementación requerirá una planificación cuidadosa, una transición progresiva y medidas de apoyo que minimicen los impactos negativos en los grupos más vulnerables. Este modelo no solo podría mejorar la equidad y la transparencia, sino también fomentar una mayor confianza en el sistema de pensiones a largo plazo.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El desarrollo del presente trabajo ha permitido identificar y analizar los principales retos a los que se enfrenta el sistema público de pensiones en España. En un contexto marcado por el envejecimiento poblacional, el aumento de la esperanza de vida y los déficits estructurales, se han evaluado las problemáticas y las posibles soluciones desde una perspectiva integral. A continuación, se presentan las principales conclusiones y recomendaciones, de forma conjunta del estudio:

1. Impacto demográfico y envejecimiento poblacional: Para 2050, se prevé que más del 30% de la población española supere los 65 años, lo que incrementará significativamente la presión sobre los recursos del sistema contributivo. Este desequilibrio entre cotizantes y pensionistas, agravado por la reducción de la natalidad, pone de manifiesto la necesidad urgente de reformas estructurales. Además, la subida en la tasa de dependencia genera un desafío adicional para garantizar la suficiencia de los ingresos del sistema.
2. Fortalecimiento del mercado laboral: El mercado laboral desempeña un papel clave en la sostenibilidad del sistema. Promover el empleo de calidad, reducir la temporalidad y fomentar la formación continua son acciones fundamentales para aumentar la base de cotizantes. Además, se requiere la implementación de incentivos fiscales y programas dirigidos a colectivos vulnerables, como los jóvenes y los mayores de 55 años.
3. Déficit estructural y endeudamiento: Desde 2011, el sistema ha registrado un déficit estructural persistente, lo que ha llevado al agotamiento del Fondo de Reserva y a una dependencia creciente del endeudamiento estatal. Actualmente, la deuda de la Seguridad Social supera los 116.000 millones de euros, situándose en el 7,5% del PIB. Este contexto subraya la urgencia de implementar medidas para equilibrar los ingresos y los gastos del sistema.
4. Elevada tasa de reemplazo: España se encuentra entre los países de la OCDE con una de las tasas de reemplazo más altas, cercana al 80%. Aunque esto asegura un buen nivel de prestaciones para los jubilados, también incrementa las obligaciones financieras. La vinculación de las pensiones al IPC, aunque necesaria para proteger el poder adquisitivo, implica un coste significativo para las arcas públicas, especialmente en contextos inflacionarios.

5. **Transparencia y eficiencia en la gestión:** La transparencia y eficiencia en la gestión financiera son imprescindibles para recuperar la confianza de los ciudadanos. Esto incluye mejorar la fiscalización de los recursos del sistema y adoptar estrategias de inversión más diversificadas que permitan optimizar el rendimiento de los fondos.
6. **Revisión periódica de las reformas:** Las reformas deben ser revisadas periódicamente para garantizar su efectividad y adaptabilidad a los cambios sociales, económicos y demográficos. Establecer un mecanismo de seguimiento independiente permitiría evaluar el impacto de las medidas implementadas y proponer ajustes cuando sea necesario.
7. **Promoción de la educación financiera:** La educación financiera es fundamental para fomentar la conciencia sobre la importancia del ahorro y la planificación de la jubilación. Programas educativos y campañas de sensibilización podrían empoderar a los ciudadanos para tomar decisiones informadas sobre su futuro económico.
8. **Equidad intergeneracional:** Es crucial garantizar un reparto equilibrado de los costes y beneficios del sistema entre generaciones. Esto implica diseñar políticas que protejan, tanto a los jubilados actuales como a las futuras generaciones, asegurando un sistema justo y sostenible a largo plazo.
9. **Colaboración público-privada:** Las reformas no pueden recaer exclusivamente en el ámbito público. La colaboración con el sector privado, especialmente en el desarrollo de sistemas complementarios de ahorro y pensiones, es esencial para crear un modelo más sólido y equilibrado que asegure la sostenibilidad a largo plazo.
10. **Propuestas de reforma y alternativas:** El análisis destaca la importancia de implementar reformas estructurales. Entre las propuestas se incluye el aumento progresivo de la edad de jubilación, la combinación del sistema público con mecanismos privados de ahorro y la introducción de cuentas nocionales. Estas medidas, inspiradas en modelos como el sueco, buscan garantizar la sostenibilidad financiera y fomentar la equidad intergeneracional.

La sostenibilidad del sistema de pensiones requiere un enfoque integral y consensuado. Es fundamental combinar reformas estructurales con medidas de inclusión social que promuevan la equidad intergeneracional. Además, la adaptación del sistema a los retos

demográficos y económicos debe estar acompañada de un compromiso político y social firme. Solo así se podrá garantizar que las futuras generaciones también puedan disfrutar de una jubilación digna y segura.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Libros, artículos y revistas científicas

AIReF (2019). *Informe sobre el análisis de la sostenibilidad del sistema de pensiones en España*. Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.

Barr, N., & Diamond, P. A. (2006). *Reforming pensions: Principles and policy choices*. Oxford University Press.

Banco de España. (2024). *Advertencias sobre el ajuste del gasto en pensiones y su impacto en el empleo*. Banco de España.

Banco Mundial. (1994). *Averting the old age crisis: Policies to protect the old and promote growth*. Oxford University Press.

Eurostat (2021). *Active ageing and solidarity between generations*. Publications Office of the European Union.

Fedea (García, M. A.). (2024). *Las cuentas no cuadran en la Seguridad Social*. Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea).

García López, J. (2019). Mochila austriaca: la solución al problema de pensiones. *Finanzas.com*.

Instituto de Actuarios Españoles. (2018). *Informe sobre las pensiones en España*. Publicaciones del Instituto de Actuarios.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2024). *Evolución de la deuda de la Seguridad Social*. Gobierno de España.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2007). *Informe del Pacto de Toledo*. Gobierno de España.

OCDE (2020). *Pensions at a Glance 2020: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing.

Walker, A. (1999). *Managing an ageing workforce: The European experience*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Zubiri, I. (2003). *La sostenibilidad del sistema público de pensiones en España*. Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

7.2 Webs consultadas

AIReF. *Proyecciones del déficit estructural de la Seguridad Social*. Disponible en: <http://www.airef.es/es/la-seguridad-social-presenta-un-deficit-estructural>.

Banco de España. *Informe económico-financiero sobre la Seguridad Social*. Disponible en: https://www.bde.es/webbde/es/secciones/informes/Publicaciones_an/Informe_anual/.

BBVA Mi Jubilación. *Metodología e indicadores del sistema de pensiones*. Disponible en: <https://www.bbvamijubilacion.com>.

Bankinter (2021). *El Gobierno sugiere trabajar hasta los 75 años para mejorar el sistema de las pensiones*. (online).

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

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

BBVA (2019b). *Cómo funciona el sistema de pensiones en España*. (online). Disponible en: <https://www.bbva.com/es/como-functiona-el-sistema-de-pensiones-en-espana/>

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

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

BBVA (2019e). *“Pacto de Toledo”*. (online). Disponible en: <https://www.bbva.com/es/pacto-de-toledo/>

BBVA (2019f). *Pensiones: Sistema de reparto vs sistema de capitalización*. (online). Disponible en: <https://www.bbva.com/es/pensiones-sistema-de-reparto-vs-sistema-de-capitalizacion/>

BBVA (2019g). *Qué es el Fondo de Reserva de la Seguridad Social*. (online). Disponible en: <https://www.bbva.com/es/que-es-el-fondo-de-reserva-de-la-seguridad-social/>

BBVA (2019h). *¿Qué es la pensión contributiva y qué tipos hay?* (online). Disponible en: <https://www.bbva.com/es/que-es-la-pension-contributiva-y-que-tipos-hay/>

BBVA (2019i). *¿Qué es la tasa de reemplazo de las pensiones?* (online). Disponible en: <https://www.bbva.com/es/que-es-la-tasa-de-reemplazo-de-las-pensiones/>

BBVA (2019j). *Tipos de pensiones*. (online). Disponible en: <https://www.bbva.com/es/tipos-de-pensiones/>

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

BBVA (2021b). *La seguridad social de las pensiones y la reforma de 2021*. (online). Disponible en: <https://www.bbva.com/es/la-seguridad-social-de-las-pensiones-y-la-reforma-de-2021/>

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

Carrascosa Nogales, B. (2022). *¿Qué son las cuentas nocionales?* (online) Jubilación Blogs Mapfre. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-son-las-cuentas-nocionales.html>

Doménech, R (2019). *¿Qué hay que hacer para garantizar la sostenibilidad de*

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

Doménech, R (2023). *Mercado de trabajo y sistema de pensiones en 2023*. (online) BBVA Research. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/mercado-de-trabajo-y-sistema-de-pensiones-en-2023/>

ElEconomista (2014). *El sistema de pensiones actual es insostenible: así pueden ser las soluciones del futuro*. (online).

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

Expansión. *Evolución de las pensiones y del salario medio en España*. Disponible en: <https://www.expansion.com>.

Eurostat. *Tendencias demográficas en la Unión Europea*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

Fedea. (2024). *Las cuentas no cuadran en la Seguridad Social*. Disponible en: <https://www.fedea.net>.

García Pérez, J.I. (2016). *El efecto de la Reforma Laboral de 2012 sobre la dualidad y el empleo: Cambios en la contratación y el despido por tipo de contrato*.

GDELT Project. *Sentiment analysis on pension systems*. Disponible en: <https://www.gdeltproject.org>.

Instituto Nacional de Estadística (INE). *Pirámide de población en España y proyecciones*. Disponible en: <https://www.ine.es>.

Millán, J. (2024). *España gasta en pensiones 55.919 millones más de lo que se ingresa en cotizaciones para pagarlas*. 20 Minutos. Disponible en: <https://www.20minutos.es>.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. *Información oficial sobre pensiones contributivas*. Disponible en: <https://www.mites.gob.es>.

OCDE iLibrary. *Reports on pension systems and demographic challenges*. Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org>.

Revista Seguridad Social. *Artículos sobre las reformas del sistema de pensiones*. Disponible en: <https://revista.seg-social.es>.

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

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