



P.E.C. COMERCIO + RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**“La Seguridad Social en Reforma: Análisis de las
últimas reformas aprobadas (2021-2024)”**

ALONSO MANRIQUE VILLAMEDIANA

TFG DEL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

PALENCIA, JUNIO 2025



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2024-2025

TRABAJO FIN DE GRADO

**“La Seguridad Social en Reforma: Análisis de las
últimas reformas aprobadas (2021-2024)”**

Trabajo presentado por: Alonso Manrique Villamediana

Tutor/a: Antonio José Piñeyroa de la Fuente

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

Palencia, junio 2025

RESUMEN

El sistema de la Seguridad Social está en constante cambio. Analizar el funcionamiento del sistema, así como las últimas reformas que se han llevado a cabo ayuda a comprender cuáles han sido los motivos que han llevado a tomar esas medidas legislativas, entender los problemas futuros y pensar posibles soluciones en un futuro.

Actualmente el sistema de pensiones es público, obligatorio y de reparto, esto quiere decir que los trabajadores activos financian con sus cotizaciones las pensiones de los actuales jubilados. Este modelo descansa sobre una relación estable entre cotizantes y pensionistas, relación que está alterada constantemente debido factores demográficos y económicos. Existen las pensiones contributivas y las no contributivas, ambas destinadas a hacer frente a situaciones de necesidad.

El estudio pretende analizar el recorrido histórico que permite comprender el origen y el desarrollo del sistema, desde las primeras reformas para la creación estructural del sistema hasta la consolidación del sistema público de pensiones. Se observa la constitución de los diferentes principios del sistema de universalidad, unidad, solidaridad, contributividad e igualdad. Este contexto es necesario para entender el diseño del sistema y sus fundamentos. Hasta llegar al análisis de las últimas reformas en los años 2021, 2023 y 2024 que suponen cambios significativos en la forma de financiación del sistema, el cálculo y el acceso a las prestaciones públicas.

Se muestra una visión global, crítica y actualizada del sistema de pensiones español, destacando los logros y las debilidades. Aunque la Seguridad Social es un garante de los derechos fundamentales, el estudio pone de manifiesto la necesidad de seguir implementando reformas que permitan garantizar el derecho a una pensión.

ABSTRACT

The Social Security system is constantly changing. Analyzing how the system works, as well as the latest reforms that have been carried out, helps to understand the reasons behind these legislative measures, to understand future problems and to think of possible solutions for the future.

The pension system is currently public, mandatory and pay-as-you-go, which means that active workers finance the pensions of current retirees with their contributions. This model is based on a stable relationship between contributors and pensioners, a relationship that is constantly altered due to demographic and economic factors. There are contributory and non-contributory pensions, both designed to meet situations of need.

The study aims to analyze the historical path that allows us to understand the origin and development of the system, from the first reforms for the structural creation of the system to the consolidation of the public pension system. The constitution of the different principles of the system of universality, unity, solidarity, contributivity and equality is observed. This context is necessary to understand the design of the system and its foundations. Until reaching the analysis of the latest reforms in the years 2021, 2023 and 2024 that involve significant changes in the way the system is financed, the calculation and the access to public benefits.

It provides a global, critical and updated view of the Spanish pension system, highlighting its achievements and weaknesses. Although Social Security is a guarantor of fundamental rights, the study highlights the need to continue implementing reforms to guarantee the right to a pension.

Índice

1. Introducción.....	7
2. Antecedentes.....	10
2.1. Etapa precursora (1900-1962).....	10
2.2. Etapa de configuración normativa (1963-1976)	12
2.3. Etapa de consolidación definitiva del sistema de protección social (1977-2021)	13
3. Actual sistema de pensiones	18
4. Últimas reformas	24
4.1. 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.	24
4.2. 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.	32
4.3. Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre	44
5. Futuro del sistema de pensiones.....	48
5.1. Problemas del sistema	48
5.1.1. Demografía	49
5.1.2. Mercado de trabajo	52
5.2. Sistemas complementarios en países europeos.....	55
5.2.1. Mochila austríaca	55
5.2.2. Automatic Enrolment.....	59
5.3. Soluciones para el sistema de pensiones en España.....	62
6. Conclusión	68
7. Glosario	72
8. Bibliografía.....	74

Índice de figuras

Gráfica 1: Porcentaje de gasto público en España.....	21
Gráfica 2: Evolución acumulada de la pensión media de jubilación.....	25
Gráfica 3: Comparativa de la edad de jubilación tras la Ley 21/2021	28
Gráfica 4: Distribución de los ingresos por cotizaciones y sociales y el gasto de pensiones	33
Gráfica 5: Evolución esperada del gasto adicional generado por la mejora de pensiones mínimas y complemento de brecha de género	37
Gráfica 6: Contribución finalista del MEI, por año	38
Gráfica 7: Dotaciones 2023 al Fondo de Reserva.....	40
Gráfica 8: Evolución del Fondo de Reserva	41
Gráfica 9: Evolución de la Tasa de Natalidad (1975-2023).....	49
Gráfica 10: Evolución de la Tasa de Mortalidad (1975-2023)	51
Gráfica 11: Evolución de la Esperanza de Vida (1991-2022).....	52
Gráfica 12: Evolución de la Tasa de Paro (2002-2024).....	53

Tabla 1: Evolución de pensionistas de la Seguridad Social de 2015 a 2024	20
Tabla 2: Impacto sobre la edad de jubilación y el gasto en pensiones	29
Tabla 3: Distribución porcentual del número de altas de jubilación por modalidades y edad media de acceso	30
Tabla 4: Evolución prevista de la pensión máxima y de la base máxima de cotización.....	34

1. Introducción

En un contexto en donde los problemas demográficos, económico y sociales están más presentes que nunca, el debate sobre la sostenibilidad del sistema español de pensiones se ha incluido en los debates políticos y charlas cotidianas de la sociedad española. El problema del envejecimiento de la población, la prolongación de la esperanza de vida y los constantes cambios que se dan en el mercado laboral han llevado a analizar estos factores como desencadenantes del problema del sistema, en especial por tensionar la capacidad del sistema público de pensiones e intentar asegurar el poder adquisitivo de estos pensionistas.

La Seguridad Social es uno de los pilares fundamentales del Estado de Bienestar español al asegurar a muchos hogares un ingreso por encontrarse en situaciones de necesidad y vulnerabilidad. Este sistema está incluido en la Constitución de 1978 consolidándose como un derecho fundamental, constituyéndose bajo los principios de universalidad, unidad, solidaridad, contributividad e igualdad.

Este sistema fue constituido desde principios del siglo XX, realizando una estructuración normativa en los años 60 y consolidando el sistema público y democrático tras la época de la Transición. Tras los diferentes gobiernos e intentos de solucionar el sistema, se han dado diferentes reformas que han intentado adaptarse a los nuevos retos que han surgido en la sociedad.

Con este contexto, las pensiones suponen el mayor volumen del gasto del sistema, siendo este uno de los grandes motivos del debate por el que se fundamenta la sostenibilidad del sistema. A medida que la relación entre trabajadores activos y pensionistas se modifica, los ingresos por las cotizaciones se tensan, lo que produce un problema por el aumento del gasto, en especial debido al retiro del mercado laboral de la generación del baby boom. Es por ello que todo esto lleva a una gran pregunta: ¿es sostenible el sistema de pensiones tal y como está diseñado?

Es por ello que este Trabajo de Fin de Grado se centra en el análisis del sistema de la Seguridad Social con un especial énfasis en el componente más sensible, las pensiones.

Como alumno del Programa de Estudios Conjunto en Comercio + Relaciones Laborales y Recursos Humanos, he tenido que realizar dos TFGs siendo este la continuación del primero. El TFG del Grado en Comercio consistía en el análisis de la evolución del sistema de la Seguridad Social a través de sus reformas desde su creación con la ley de bases hasta la reforma del 2018. Es por ello por lo que se analizan en este trabajo de investigación el recorrido estructural de los últimos años, la evolución del sistema, los principios que lo sustentan, su funcionamiento actual y sobre todo las últimas reformas que han tratado de resolver los desafíos que se presentan. Entre las reformas que se han dado destacamos las reformas introducidas por la Ley del 2021, el Real Decreto-Ley 2023 y el Real Decreto-ley 2024, evaluando su impacto en términos de equidad, suficiencia y sostenibilidad.

Estas reformas son una propuesta política de poder hacer frente a garantizar un mantenimiento de del sistema público de pensiones, intentando que se adapten a las nuevas realidades demográficas y económicas del país. Sin embargo, existen incertidumbres sobre su efectividad real y la necesidad de introducir nuevas medidas que busquen una solución eficiente para garantizar el mantenimiento del sistema a medio y largo plazo.

El interés surgido por el sistema de pensiones viene dado por su estudio en mi etapa académica, siendo un campo en el que me quiero dedicar profesionalmente, por lo que entender cómo funciona el sistema y los cambios introducidos en él es algo fundamental para mi futuro laboral. Es por la complejidad del sistema la motivación que me lleva a profundizar en la temática para poder explicarlo a quien más lo necesite, para quienes estos cambios pueden ser difíciles de seguir y entender.

Este Trabajo de Fin de Grado tiene una vinculación con ambos grados, tanto con el de Comercio como el de Relaciones Laborales y Recursos Humanos aplicando los conocimientos adquiridos sobre Seguridad Social, políticas públicas, la protección social y el entorno económico. El estudio de este sistema permite analizar el sistema como herramienta de cohesión social y garantía de derechos desde el conocimiento jurídico y sociolaboral, así como una mirada económica orientada al análisis de su viabilidad y suficiencia dentro del modelo productivo.

El objetivo que se pretende conseguir con este trabajo de investigación es realizar un análisis crítico del sistema de pensiones dentro del marco de aplicación de la normativa de la Seguridad Social, entendiendo cuáles son sus ventajas y sus desventajas del modelo actual y ver cuáles han sido el alcance de sus reformas. Además, la aportación de una visión de la situación actual del sistema y la aportación de reflexiones sobre su futuro es uno de los objetivos clave de la investigación.

Se ha dividido este TFG en cuatro epígrafes para una mejor comprensión. El primero se centra en el estudio de los antecedentes al sistema de la Seguridad Social, ya que es un punto clave para entender cómo funciona el sistema y por qué se vio en la necesidad de crear un sistema unificado después de la creación de tantos seguros sociales. El segundo se centra en el funcionamiento del actual sistema de la Seguridad Social para entender en qué punto se encuentra el sistema y cómo se establecen las diferentes prestaciones que se ofrecen a los ciudadanos. El tercer punto explica las últimas reformas más importantes que se han dado para poder solucionar los problemas que se dan en el sistema y tratar de solucionarlo a través de esta nueva normativa. Por último, en el cuarto punto se intenta de explicar los problemas del sistema y por qué se dan y posibles soluciones que se pueden dar con una comparativa con países de Europa.

La metodología que se ha utilizado ha sido el uso del Boletín Oficial del Estado para analizar las diferentes reformas legislativas que surgieron, así como diferentes artículos y documentos de organismos oficiales como el Ministerio de Seguridad Social y sus organismos como la Tesorería General de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social o la AIReF. Así como datos oficiales de organismos como el Instituto Nacional de Estadística.

Es por ello que el estudio de esta investigación me ha hecho llegar a una serie de conclusiones sobre la dirección del sistema de pensiones y de los retos que se presentan en el futuro: ¿es sostenible el sistema de pensiones y habrá pensiones para todos? ¿las reformas han sido eficaces o hace falta una reforma integral al sistema? A lo largo de este tema procederé a dar respuesta a estas cuestiones que afectan al pilar fundamental de la política social.

2. Antecedentes

Para entender el funcionamiento del sistema de pensiones, así como las últimas reformas que se han llevado a cabo, es importante entender cómo surgió el sistema de la Seguridad Social tal y como lo conocemos hasta ahora.

La evolución de la Seguridad Social española viene marcada por tres etapas. Una primera “*etapa precursora*” que comprende desde el 1900 al 1962 en la que se establecen diversos seguros sociales ante accidentes de trabajo y situaciones de necesidad. Una segunda “*etapa de configuración normativa*” que va desde 1963 a 1976 en la que se establece el modelo de Seguridad Social como sistema de protección y en la que se establecen los principios. Por último, sería una tercera “*etapa de consolidación definitiva del sistema de protección social*” que realiza diferentes reformas para ir adaptando el sistema a una situación democrática atendiendo a los principios de universalidad y solidaridad frente a las situaciones de necesidad que deben ser protegidas.¹

2.1. Etapa precursora (1900-1962)

Esta etapa se caracteriza por crear seguros sociales de protección a los trabajadores que antes solo atendían a los trabajadores sindicados que se organizaban de forma ajena al Estado y por la que se crea las instituciones que recogen estos seguros.

Antes de la creación de leyes que protegiesen las situaciones de necesidad, existían los socorros mutuos, que eran asociaciones voluntarias de trabajadores que se unían para ayudarse en caso de enfermedad, accidentes de trabajo, muerte, jubilación, etc. Estos socorros mutuos se financiaban con las cuotas periódicas de los trabajadores de forma ajena al Estado.

Ante esta situación, se crea en 1883 la Comisión de Reformas Sociales que estudió las condiciones de vida y trabajo de los obreros con propuesta de leyes de protección como los seguros sociales.

¹ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). *Sistema español de Seguridad Social*. Gobierno de España. <https://www.seg-social.es/>

De la Comisión de Reformas Sociales surge la Ley de Accidentes de Trabajo, aprobada en 1900. Esta ley fue un hito histórico ya que declaraba la responsabilidad de los accidentes de trabajo a la empresa, que debía asumirla directamente ésta y se fomenta el seguro, pero la obligatoriedad de este no surgiría hasta 1932. El accidente de trabajo quedaría definido como “toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”².

En 1919 se crea el Seguro Obrero Obligatorio que protegía la vejez por razones de edad por considerarla una invalidez para trabajar. Estaba dirigido a trabajadores entre 16 y 65 años que no superasen una determinada retribución. Estaba financiado por las empresas, el Estado y la aportación voluntaria de los trabajadores que les ofrecía grandes ventajas al poder aumentar la cuantía de su pensión, anticipar antes su retiro o formar capital por fallecimiento.

A raíz de este seguro, el Instituto Nacional de Previsión fue creando diferentes seguros como el Seguro Obligatorio de Maternidad en 1923 que aseguraba a las madres obreras con el reposo de antes y después del parto; el Seguro de Paro Forzoso en 1931; Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo en 1932; Seguro Obligatorio de Enfermedad de 1942 para trabajadores “económicamente débiles” con aportación tanto del empresario como del trabajador.

En 1939 se sustituye el Retiro Obrero y se transforma en el subsidio de vejez e invalidez, cuya novedad más importante es que la cotización se hace a cargo de los empresarios y en proporción a los salarios. No recogía la invalidez como incapacidad para trabajar sino como “vejez prematura”.

Es en 1947 cuando este subsidio se transforma en el Seguro de Vejez e Invalidez (el conocido SOVI) y se reconoce la invalidez como la incapacidad para trabajar cuando no procede de accidente de trabajo o enfermedad profesional y quede en situación de incapacidad permanente total.

En esta etapa también podemos destacar el seguro de protección de la viudedad como nueva prestación en el SOVI para viudas ancianas sin recursos en 1955.

² Aula de la Seguridad Social – Etapa de definición prestacional e institucional. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/PESS51/PESS52>

2.2. Etapa de configuración normativa (1963-1976)

En esta etapa se da la consolidación jurídica del sistema de la Seguridad Social, en donde, por primera vez, se establece un marco normativo integral y sistemático que unifica los distintos seguros sociales y sienta las bases del sistema de Seguridad Social moderno.

En 1963 se creó la Ley de Bases de la Seguridad Social cuyo objetivo era la reestructuración y ordenación de lo que ya estaba vigente. No supone tanto un avance material, sino un avance jurídico.

Lo que pretende esta ley es crear un sistema de Seguridad social frente a la variedad de seguros existentes, ampliar la acción protectora, transformar el sistema de cotización y proteger a la totalidad de la población activa laboral.

Para ello, se establecieron una serie de directrices por las que se constituiría el sistema, y que es importante estudiar ya que constituyen los principios de la Seguridad Social actuales, como son:

- Tendencia a la unidad, que especifica que, a pesar de la existencia de regímenes especiales junto al Régimen General, responden a unos mismos principios homogéneos.
- Supresión del ánimo de lucro, mediante la prohibición de actuar en el campo de la Seguridad Social obteniendo o buscando lucro mercantil.
- Transformación del régimen financiero al establecer un sistema de reparto en amplios periodos de tiempo que garantizarían el funcionamiento del sistema ante crisis económicas.
- Participación del Estado en el sostenimiento del sistema a través de partidas específicas al sistema de la Seguridad Social en los Presupuestos Generales.
- Preocupación preferente sobre los servicios de recuperación y rehabilitación, que constituye uno de los ejes de la ley concibiendo la recuperación como un derecho y como un deber de la persona (Ministerio de Inclusión, 2023)

La finalidad de esta ley es dejar de lado el concepto de riesgo como forma de seguro privado, sino que ahora se dirige más hacia una situación de necesidad

o “contingencias” que entiende que son situaciones en las que el Estado debe intervenir. Lo que se intenta es que se iguale el trato en todas las situaciones, que se reciba la misma cuantía por prestaciones iguales independientemente de que se esté en regímenes distintos.

En 1972 surge la Ley de Financiación y perfeccionamiento de la Acción Protectora del Régimen General de la Seguridad Social (aunque afectaba también a distintos regímenes especiales como el del mar, carbón o ferroviarios). Su objetivo fue adaptar las cotizaciones a los salarios reales, debido a las grandes desigualdades entre retribuciones de cada categoría. Con esta medida se pretende alcanzar la suficiencia de las prestaciones económicas al tiempo que se reajusta la estructura del sistema. Otro de sus objetivos sería la revalorización periódica de las cuantías de las pensiones para que no pierdan su poder adquisitivo.

2.3. Etapa de consolidación definitiva del sistema de protección social (1977-2021)

Este periodo se inicia con la aprobación de la Constitución Española de 1978 que supone un hito muy importante en la evolución del sistema de la Seguridad Social, en especial bajo el artículo 41 en el que se basa el actual modelo de Seguridad Social. Además, se producen diferentes acuerdos políticos y sociales en los que se plasman las distintas líneas de actuación y reformas legislativas para perfeccionar los distintos niveles de bienestar social, dando respuesta a los cambios de la sociedad española, así como garantizar la sostenibilidad financiera.

Es con la Constitución Española por la que se establecen diferentes artículos de la Seguridad Social como el artículo 39 en el que asegura protección social, económica y jurídica de la familia; el artículo 41 (el más importante) que establece como principio rector de la política social y económica el régimen público de la Seguridad Social; artículo 42 protección social de los trabajadores; el artículo 43 que reconoce el derecho a la protección de la salud; el artículo 49 que asegura la protección a personas con discapacidad; y el artículo 50 con la garantía de suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad mediante pensiones adecuadas y actualizadas.

En cuanto a las competencias para la legislación de la Seguridad Social, el artículo 149.1.17 de la Constitución establece que la Seguridad Social será competencia exclusiva del Estado respecto a la legislación básica y el régimen económico, sin perjuicio de que sean las Comunidades Autónomas quien se encarguen de la ejecución de sus servicios.

A raíz de la Constitución empiezan a surgir nuevas leyes y pactos para regular el sistema de la Seguridad Social. Aunque se han dado muchas reformas en el sistema de la Seguridad Social, me voy a centrar en las diferentes reformas que se han dado sobre las prestaciones de la Seguridad Social, ya que es el tema de esta investigación.

La primera gran reforma del sistema de pensiones se da con la Ley 26/1985, de 31 de julio, sobre las medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, ya que es la primera en modificar las prestaciones de la Seguridad Social como tal, endureciendo la carencia mínima para el acceso a la jubilación pasando de 10 a 15 años; se establece la revalorización de las pensiones en función del IPC que el Gobierno previera para el año siguiente, no en función del IPC del año anterior; y se permite el acceso a las pensiones de jubilación e invalidez desde no alta.³

En 1990 se vio con la necesidad de establecer unas prestaciones que fuesen ajenas al principio de contributividad ya que dejaban sin protección a los colectivos más vulnerables. Lo que estaba hasta este momento era un sistema dirigido a los trabajadores que impedía acceder a la población que no pudo incorporarse al mercado de trabajo. Es por ello por lo que surge en este año la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas. Se establecen como prestaciones no contributivas las prestaciones de invalidez y jubilación no contributivas y las prestaciones familiares por hijo a cargo. Estas prestaciones estarían dirigidas para las personas que tuviesen carencia de ingresos o rentas suficientes y que residan

³ José Luis Tortuero Plaza. (2009). *La reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo. Seguridad Social.* https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/2e1fafe5-00af-4b05-9f05-5e7c15ef5267/PF09_34.pdf?MOD=AJPERES

en España, además del cumplimiento de otros requisitos como un porcentaje del 65% de minusvalía para la invalidez o haber cumplido los 65 años para jubilación.

En 1995, surgió la necesidad de un acuerdo parlamentario en el Congreso de los Diputados por los problemas estructurales y financieros que atravesaba el sistema de pensiones en España. Este acuerdo se centró en garantizar la sostenibilidad, suficiencia y equidad del sistema público de pensiones, enfrentándose a desafíos como el envejecimiento de la población, cambios sociales y económicos y el déficit de financiación que afectaban al actual sistema. Es por ello por lo que los partidos políticos, sindicatos y la patronal reconocieron la necesidad de un acuerdo para reformar el sistema.

Este pacto recogía la necesidad de separar entre las fuentes de financiación del sistema (diferenciación entre prestaciones contributivas y no contributivas), la sostenibilidad financiera (proponiendo una “hucha de pensiones”), importancia de llevar a cabo reformas en las prestaciones evitando los cambios bruscos, mantenimiento del poder adquisitivo revalorizando en función del IPC, diversificación de las fuentes de financiación (como seguros privados), modernización del sistema de gestión, se recomendó flexibilizar la edad de jubilación y la eliminación de desigualdades de carreras de cotización más cortas por cuidado de familiares (eliminando las desigualdades de género). Este pacto será un hito ya que establecerá la línea de actuación que seguirá la legislación en los siguientes años.

En 1997 surge la Ley 24/1997 para la Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, que recoge algunas de las recomendaciones del Pacto de Toledo. Esta ley establece la separación de la financiación de la Seguridad Social al establecer que las prestaciones no contributivas son financiadas por el Estado, mientras que las contributivas se financian con cotizaciones de empresarios y trabajadores. Se establece un requisito a mayores para la jubilación contributiva al necesitar una carencia específica de 2 años anteriores en los últimos 15 para acceder a la pensión. El 100% de la pensión de jubilación se alcanzará con 35 años cotizados, se revaloriza conforme al IPC con una posterior revisión y ajuste. En cuanto a la invalidez se establecen los diferentes grados de incapacidad, siendo parcial, total, absoluta y gran invalidez.

Por último, se establece que para el acceso a la pensión de orfandad se tiene que ser menor de 21, o de 23 si es huérfano absoluto, y para viudedad se aumenta el porcentaje de la base reguladora de 45% a un 52%.

Ante la necesidad de establecer soluciones a las pensiones de jubilación, surge la Ley 35/2002 por la que se establece la creación de la jubilación flexible (pudiendo trabajar con un contrato a tiempo parcial mientras estás recibiendo la pensión de jubilación), se crea una nueva jubilación anticipada cumpliendo ciertos requisitos, y se regula la jubilación parcial (que permite la compatibilidad de la pensión con una actividad laboral con un contrato de relevo). También se aumenta la jubilación en un 2% por cada año que se retrase la jubilación.

La sostenibilidad del sistema desde esos tiempos ya era dudosa, por lo que se hizo necesaria la creación con la Ley 28/2003 del Fondo de Reserva, que es lo que se denomina comúnmente “la hucha de pensiones”. El objetivo de este organismo es garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones en España para afrontar periodos de crisis.

Las siguientes leyes que surgen, van modificando las diferentes prestaciones que existen en el momento. Por ejemplo, la Ley 40/2007 aumenta el porcentaje de retraso de la jubilación de un 2% a un 3%, se establecen los requisitos para la jubilación parcial, para la viudedad se establece una similitud del matrimonio y una pareja de hecho exigiendo un periodo de tiempo por el que se tiene derecho a la pensión.

Es en la Ley 27/2011 cuando se da el retraso de la jubilación contributiva al establecer que se podrá acceder a ella cuando se cumpla 65 si tienes 38 años y 6 meses cotizados, sino será con 67 años. También establece más complejidad de cálculo cogiendo los últimos 25 años cotizados y calculando los 15 primeros años al 50% y del mes 16 al 248 al 0,19% y del mes 249 en adelante un 0,18%. En cuanto a la jubilación anticipada establece dos tipos en función de si es voluntaria o involuntaria.

No será hasta el Real Decreto-Ley 5/2013 que se crea el envejecimiento activo que establecía poder compatibilizar el 50% de la pensión con un trabajo si ha cotizado lo mínimo para alcanzar el 100% de la pensión.

En 2013 también surge la Ley 23/2013 que introduce el factor de sostenibilidad que ajusta la cuantía de las pensiones en función de la esperanza de vida de las personas; y la revalorización de las pensiones en función de los gastos e ingresos del sistema, que no podía ser inferior al 0,25% ni superior al IPC incrementado en 0,5%.

Por último, se dio el Real Decreto-Ley 28/2018 para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Se incrementan las bases mínimas (siendo el SMI incrementado en un sexto) y máximas del sistema. Se vuelve a ajustar las pensiones conforme al IPC y se aumenta el porcentaje de viudedad de un 52% a un 60% en caso de que tengas 65 años y no tengas otros ingresos.

Esta evolución del sistema de pensiones en España refleja un largo proceso de transformación institucional, jurídica y social, que ha pasado de formas de ayuda entre los propios trabajadores hasta un sistema público bien consolidado y en constante reforma. Se ha ido ampliando de forma progresiva los derechos, que han ido adaptándose a los cambios en el contexto político, económico y social. El actual reto sigue siendo el mismo que en los orígenes, seguir garantizando una protección adecuada, equitativa para todos los ciudadanos y que sea sostenible sin renunciar a los principios de solidaridad y justicia social que han dado sentido al sistema. A lo largo del trabajo analizaremos si las siguientes reformas en el 2021, 2023 y 2024 han supuesto una solución a los problemas que han surgido desde los orígenes de la Seguridad Social o simplemente son cambios superficiales que no se dirigen al centro del problema.

3. Actual sistema de pensiones

El sistema de pensiones es uno de los pilares fundamentales del Estado de Bienestar en España, ya que garantiza a las personas ciertos ingresos cuando cesan su relación laboral por circunstancias de necesidades económicas como la incapacidad para trabajar, la vejez o la muerte.

Este sistema se caracteriza por ser un sistema obligatorio, de reparto y de naturaleza contributiva, lo que quiere decir que es financiado por las cotizaciones que realizan los trabajadores y empresarios mensualmente y que es la principal fuente de financiación (además de las aportaciones progresivas del Estado).

Los principios por los que se rige el sistema de pensiones español son:⁴

- El principio de reparto (solidaridad intergeneracional), en donde los trabajadores activos en España financian las actuales pensiones de las personas que las cobran. Son todos los trabajadores en activo los que contribuyen a una caja única (la TGSS) donde sale el dinero para pagar las pensiones. Se dice que se basa también en una solidaridad financiera intergeneracional, ya que una generación paga las pensiones públicas de la siguiente. Este es el motor por el que se sostiene el modelo donde existe un interés por que haya un elevado número de trabajadores en activo ya que mayor será el fondo destinado a las pensiones.
- El principio de proporcionalidad contributiva que vincula la cuantía de la pensión al importe de las cotizaciones relaciones a la Seguridad Social en función de lo que has aportado al sistema. Mientras más alta sea la cotización de cada trabajador, más alta será la pensión resultante.
- El principio de universalidad al ser las pensiones universales para todo el mundo. Existen dos tipos de pensiones en la Seguridad Social, las contributivas que solo están relacionadas con el trabajo y la aportación realizada, y las no contributivas que son las que dotan al sistema de este carácter universal. Estas pensiones no dependen de lo que haya

⁴ *El sistema de pensiones en España - SyPpT.* (2023, 21 noviembre). Seguros y Pensiones Para Todos. <https://segurosypensionesparatodos.fundacionmapfre.org/pensiones/sistema-pensiones/sistema-pensiones-espana/>

contribuido cada persona, sino que se obtienen cuando surge una situación de necesidad.

- El principio de gestión pública al establecer en el artículo 41 de la Constitución Española que “los poderes públicos mantendrán un régimen público para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia a prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”. Con esto se ha trasladado a la gestión y financiación del sistema por parte del Gobierno a través de las administraciones públicas.
- El último, el principio de suficiencia de prestaciones, es uno de los más difíciles de realizar ya que establece que la cuantía de las prestaciones debe ser suficiente para asegurar las necesidades básicas. Está constantemente en debate por la necesidad de actualizar las pensiones mínimas independientemente de la sostenibilidad del propio sistema.

El sistema español de Seguridad Social se articula en varios niveles de protección: dos públicos, integrado por prestaciones públicas, tanto contributivas como no contributivas (o asistenciales); y otro, complementario, configurado como ‘libre’ en la Constitución.⁵

El nivel básico (o no contributivo) se extiende a todos los ciudadanos, otorga prestaciones uniformes para hacer frente a las necesidades básicas, se financian mediante aportaciones del Estado al presupuesto de la Seguridad Social y su gestión es exclusivamente pública. En este nivel se recogen las prestaciones no contributivas (artículo 109.3 del TRLGSS) como son las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria, pensiones no contributivas por invalidez y jubilación, subsidio por nacimiento y cuidado del menor no contributivo, complementos a mínimos de las pensiones, prestaciones familiares y el ingreso mínimo vital.

El nivel profesional (o contributivo) del sistema se extiende a todas las personas que realizan un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, sus prestaciones tienen relación con las cotizaciones tratando de asegurar rentas de sustitución a las obtenidas por el trabajo, se financia con las cotizaciones de los empresarios,

⁵ Centro de Estudios Financieros. (2024). Temario del Cuerpo Administrativo de la Seguridad Social. CEF.

trabajadores y las aportaciones del Estado y su gestión es pública aunque admite la presencia de entidades privadas en cuanto colaboradoras de la gestión de la Seguridad Social. Integran este nivel de prestaciones contributivas (artículo 109.3 a) TRLGSS):

- Prestaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Incapacidad temporal
- Nacimiento y cuidado del menor, prestación por ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
- Desempleo (aunque no lo gestione la Seguridad Social)
- Muerte y supervivencia
- Incapacidad permanente contributiva
- Jubilación ordinaria contributiva (y todas las variantes que tiene como la jubilación anticipada, demorada, parcial, activa y flexible)

Este nivel de protección es el nivel más importante ya que supone la mayor parte del gasto de la Seguridad Social. Desde el 2015 ha habido una tendencia al alza de las pensiones contributivas de la Seguridad Social, como vemos en la siguiente tabla elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad Social.

Tabla 1: Evolución de pensionistas de la Seguridad Social de 2015 a 2024

PERIODO	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACIÓN	VIUDEDAD	ORFANDAD	F. FAMILIAR	TOTAL
2015	936.666	5.686.678	2.358.932	339.166	39.357	9.360.799
2016	944.600	5.784.748	2.364.388	339.471	40.275	9.473.482
2017	951.871	5.884.135	2.365.468	339.052	41.244	9.581.770
2018	955.269	5.994.755	2.365.497	338.470	42.281	9.696.272
2019	962.035	6.089.294	2.366.788	340.106	43.156	9.801.379
2020	948.917	6.125.792	2.352.738	338.540	43.032	9.809.019
2021	953.591	6.218.551	2.358.328	342.218	44.278	9.916.966
2022	949.781	6.302.297	2.356.613	341.311	44.834	9.994.836
2023	945.976	6.424.813	2.354.805	340.866	45.531	10.111.991
2024	995.503	6.546.721	2.353.104	339.837	46.312	10.281.477

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2025

Como podemos apreciar, ha habido un incremento consecutivo de las prestaciones contributivas del sistema a lo largo de los años debido, en gran parte, al aumento de las pensiones de jubilación que representa el tipo de pensión más numeroso, siendo la carga de más del 50% del total de las pensiones contributivas. El actual aumento del número de jubilaciones es debido al envejecimiento de la generación del baby boom, lo que supone un gran problema para el sistema al tener que soportar cada vez a más pensionistas por trabajador.

Para entender la importancia que tiene este tema, vamos a ver que las pensiones contributivas suponen el mayor gasto público del Estado, siendo del 42,31% del gasto total, como se puede ver en la siguiente gráfica.



Fuente: Civio, 2023

Esto tiene implicaciones económicas, sociales y políticas muy importantes, ya que vemos que las pensiones tienen un peso descomunal por el gran presupuesto público que conllevan, siendo casi la mitad del presupuesto destinado a las pensiones. También se demuestra que la población española

está envejeciendo, siendo más personas mayores que jóvenes, lo que supone un problema al intentar que los trabajadores sufraguen las pensiones actuales.

Todos estos problemas de las pensiones se abordarán más adelante y se analizará si las diferentes reformas que se han dado han logrado solucionar alguno de los problemas existentes.

El último nivel de protección del sistema de la Seguridad Social es el nivel complementario que tiene un carácter voluntario, establece prestaciones complementarias al sistema de la Seguridad Social, su gestión es básicamente privada y se financia mediante las aportaciones de los partícipes y de las personas para las que prestan servicios. Está integrado por las mejoras voluntarias de la acción protectora, es decir, de las mejoras directas de las prestaciones de la Seguridad Social. También pueden ser prestaciones complementarias externas al sistema de la Seguridad social y de gestión privada a cargo de los Planes y Fondos de Pensiones.

Para gestionar estos niveles de protección, la Seguridad Social utiliza varios organismos adscritos al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, siendo los más destacados:

- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): es la entidad gestora de la Seguridad Social que se encarga de la gestión y administración de las prestaciones, con la excepción de las atribuidas a las CCAA y al IMSERSO.
- Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS): es un servicio común de la Seguridad Social que tiene personalidad jurídica propia cuya función es gestionar los recursos económicos de la Seguridad Social al funcionar como la caja única del sistema.

Luego también encontramos el Instituto Social de la Marina que gestiona todo lo relacionado con las personas que se encuadran en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la Gerencia de Informática, la Dirección General de Ordenación, la Intervención General o el Servicio Jurídico.

Dentro de la TGSS se constituyó un Fondo de Reserva que surge como exigencia institucional para hacer frente a las necesidades futuras en materia de

prestaciones contributivas originadas por desviaciones entre ingresos y gastos del sistema de la Seguridad Social. Es lo que se conoce como la “hucha de las pensiones” que pretende garantizar la sostenibilidad del sistema. Este fondo ha sido bastante importante para asegurar el pago de las pensiones contributivas en épocas de déficit o inestabilidad económica, en especial tras la crisis de 2008, haciendo efecto a partir del 2011 sobre el mercado laboral y la recaudación de la Seguridad Social, por lo que se tuvo que hacer frente al aumento del desempleo con unas menores cotizaciones (lo que supone una reducción de ingresos a la Seguridad Social). También en esta etapa se dio un crecimiento en el número de pensionistas debido al envejecimiento de la población, por lo que también implicaba más gasto.

Este fondo se nutre con los superávits de las cotizaciones en los años que son económicamente favorables con la idea de que las personas activas aporten las cotizaciones para proteger las generaciones futuras.

Las últimas reformas que se han dado se han vinculado al Fondo de Reserva ya que las cotizaciones adicionales que se han producido sirven para nutrir este fondo, siendo este tema analizado en los siguientes apartados.

4. Últimas reformas

Como hemos ido viendo, el sistema de la Seguridad Social está en constante transformación con el fin de responder a los retos estructurales que lleva surgiendo desde su creación. En este contexto, las reformas que se han ido dando atienden al establecimiento de medidas orientadas a la sostenibilidad financiera, así como al mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas con la revalorización y suficiencia de las pensiones.

Las reformas más recientes que encontramos en el sistema es la Ley 21/2021 que introduce un cambio de revalorización de las pensiones y modificar la jubilación anticipada, el Real Decreto-Ley 2/2023 que realiza una reforma del sistema con medidas para mejorar la progresividad, reforzar los ingresos con cuotas de solidaridad; y el Real Decreto-Ley 11/2024 que es el más reciente con avances en del reconocimiento de nuevas condiciones de acceso de prestaciones para los trabajadores fijos-discontinuos.

Con estas normas lo que se refleja es una reafirmación del compromiso del Estado a una protección social con una pensión digna, siguiendo los principios de solidaridad, contributividad y sostenibilidad intergeneracional.

4.1. 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.

La Ley 21/2021 es una de las 3 leyes que vamos a analizar en este trabajo de investigación. Esta ley representa un giro hacia un sistema más equitativo al estar centrado en proteger el poder adquisitivo de los actuales pensionistas, más sostenible al intentar fortalecer la estructura financiera del sistema y centrado en adaptarse a las nuevas realidades demográficas. Esta ley entra en vigor el 1 de enero de 2022 con las diferentes reformas que contienen:

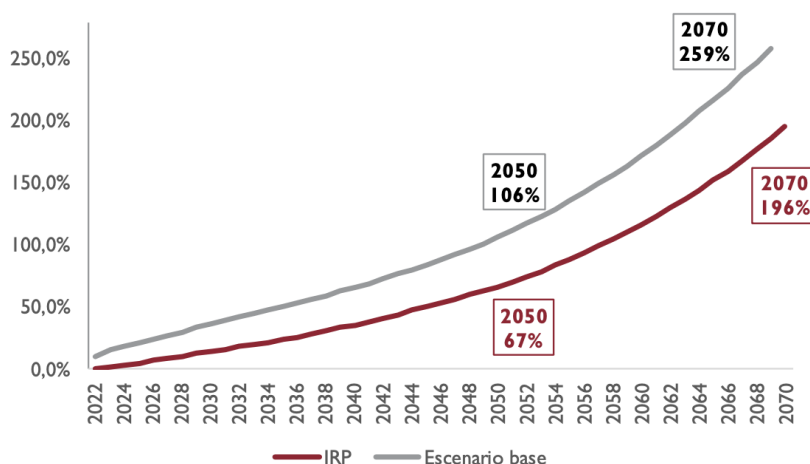
– *Revalorización de las pensiones*

Se actualizan las pensiones en función de la inflación del ejercicio anterior, haciendo que se derogue el Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP). Lo que se reestablece con esta ley es que las pensiones se revaloricen en función de la inflación del año anterior, con la garantía de que en caso de que la inflación sea negativa las pensiones no sufrirán ninguna reducción.

Hay que tener en cuenta de que con la ley de 2018 ya no se revalorizaban las pensiones conforma al IRP, pero es con esta ley con la que se deroga este índice. Se dejó de aplicar en 2018 porque la presión social y política llevó a su suspensión temporal en 2018 y 2019, cuando se volvió a aplicar el IPC de forma excepcional.

La AIReF ha hecho una estimación de los efectos que puede tener esta nueva ley frente a la revalorización frente al IRP que podemos ver en la siguiente gráfica.

Gráfica 2: Evolución acumulada de la pensión media de jubilación



Fuente: Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, 2023

Este gráfico muestra la evolución acumulada de la pensión media de jubilación proyectada desde la reforma hasta 2070, mostrando el escenario bajo el IRP o bajo la nueva ley (escenario base).

El IRP lo que hacía era que limitaba las subidas anuales de las pensiones en un rango comprendido de 0,25% a un 0,50%, dependiendo de la situación financiera del sistema. Podemos ver en la gráfica cómo se observa una situación de crecimiento más lenta por la priorización de la sostenibilidad financiera del sistema frente a una menor protección al poder adquisitivo.

El escenario base lo que hace es representar el sistema tras la aplicación de esta nueva ley, conforme a la revalorización del IPC. El resultado es que la pensión va creciendo de manera más exponencial frente al crecimiento que se daría con el IRP, aumentando hasta un 259% en 2070 frente al 196% que aumentaría con la anterior regulación.

Con esta nueva ley, se da un aseguramiento del mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas siendo en el futuro unas pensiones más altas que con el anterior sistema, aunque con mayores costes para sufragarlas.

También se elimina el factor de sostenibilidad, que estimaba las pensiones en función de la esperanza de vida que implicaba una reducción en la pensión de 12% en 2050 y un 18% en 2070 (AIReF, 2023), y se sustituye por un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional en el que se establece que, a partir de 2023, y por un periodo de 10 años (hasta 2032), se fijará una cotización adicional del 0,6% repartido entre la empresa y el trabajador para la sostenibilidad de la Seguridad Social (medida que se desarrollará más adelante con el Real Decreto-Ley 2/2023).

El resto de las reformas se dan en relación con las diferentes formas de jubilación, en torno a la jubilación anticipada y demorada.

- Jubilación

Respecto a la jubilación anticipada voluntaria, se revisarán los coeficientes reductores aplicables a fin de promover jubilaciones que se acerquen más a la edad legal de jubilación para que existan periodos de cotización más largos. También se amplían las causas de extinción del contrato que dan derecho al acceso de este tipo de jubilación como es la resolución voluntaria por los

supuestos previstos en los artículos 40.1, 41.3, 49.1.m) y 50 del Estatuto de los Trabajadores. El coeficiente aplicable a la pensión se determina por mes de anticipo, no por trimestre tal y como estaba establecido.

Para la jubilación anticipada por razón de la actividad, se establece la revisión del reconocimiento de coeficientes reductores por edad siendo regulados por separado estos supuestos de los que se deriven por discapacidad del trabajador. También se crea una comisión encargada de evaluar los coeficientes reductores y se podrá establecer un procedimiento para la revisión de los coeficientes con una periodicidad de 10 años.

Se establece una mejora de las pensiones de jubilación anticipada para quienes hayan accedido a ella después del 1 de enero de 2002 cuando hubiesen cotizado 44 años y 6 meses en el momento de acceso a la pensión.

Para la jubilación demorada, se favorece la utilización de esta fórmula mediante la aplicación de un 4% adicional por cada año completo que acredite con posterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación o una cantidad a tanto alzado por cada año cotizado o una combinación de ambas. Para favorecer esta medida, también se aplicará una exención de la obligación de cotizar por contingencias comunes, salvo incapacidad temporal.

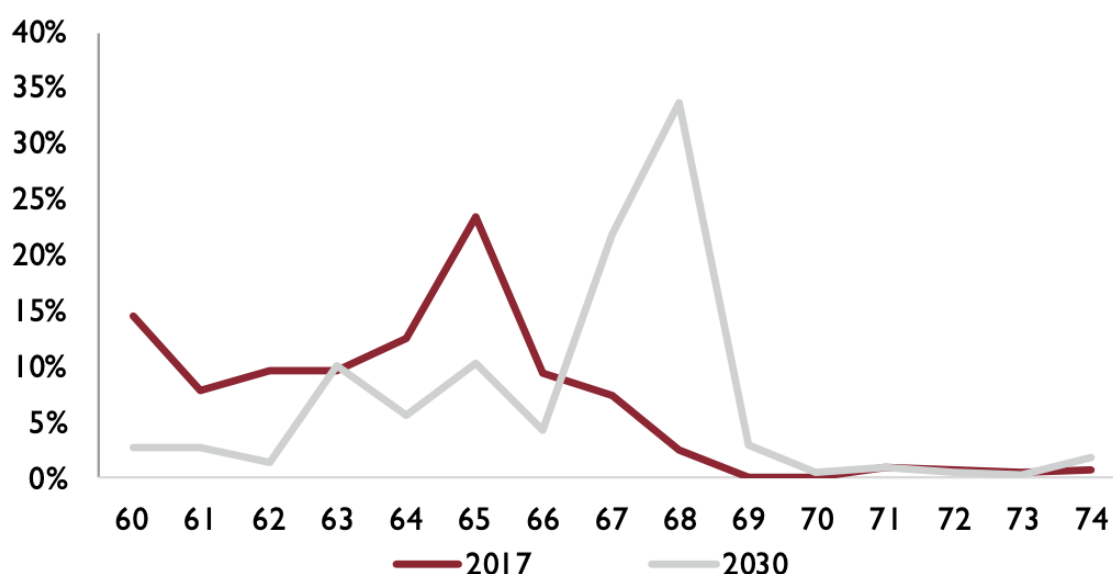
En cuanto a la jubilación forzosa, se establece la prohibición de cláusulas en los convenios colectivos que prevean la jubilación forzosa del trabajador en una edad inferior a los 68 años.

Por último, en relación con la jubilación, establece la posibilidad de compaginar el 100% de la pensión (ya que antes de la ley solo era posible compatibilizar el 50%) y elimina la obligación de los autónomos de contratar al menos un trabajador para cobrar el 100% de la cuantía.

Es por ello que, ante esta situación, la AIReF estima que las personas pasen a anticipar de 24 meses la jubilación a 21, ya que intentarán evitar el empeoramiento del castigo de la cuantía porque el adelantamiento de esos 3 meses tiene un castigo bastante mayor. También tendrá un impacto en la decisión de demorar su jubilación en 3 años o hasta que cumplan los 68 años, siendo estas un 30% de las personas que decidan jubilarse. Esta información

viene establecida en la memoria de análisis de impacto normativo de la Ley 21/2021 basada en la encuesta acometida por el Ministerio de Inclusión, Seguridad social y Migraciones. Tras este análisis, el 30% de los encuestados afirmaban que demoraría la jubilación ante la posibilidad de un pago demorado. Con este resultado, se obtiene un aumento de la edad efectiva de jubilación y el cambio en la distribución por edad del número de jubilaciones, como podemos ver en la siguiente gráfica.

Gráfica 3: Comparativa de la edad de jubilación tras la Ley 21/2021



Fuente: Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, 2023

La línea gris se muestra la proyección esperada de la distribución de la edad de jubilación frente a la roja que es el comportamiento real de las jubilaciones. En esta línea roja, se puede ver que el mayor porcentaje de personas se jubilaban entre los 64 y 66 años y que, a partir de los 67 años, la jubilación era muy minoritaria siendo menos del 5% los que se jubilaban a los 68 o más años, lo que demuestra que existía una preferencia clara por jubilarse al alcanzar la edad ordinaria. La proyección para el 2030 da un salto a un desplazamiento de la edad de jubilación hacia edades más avanzadas, retrasando la jubilación hasta los 67-68 años, reduciendo el número de personas que lo hacen con menos de 66 años.

Con esto, lo que se está consiguiendo es retrasar la edad efectiva de jubilación, medida clave para la sostenibilidad del sistema.

Para poder ver cómo puede ayudar el retraso de la jubilación en el gasto de las pensiones y la sostenibilidad financiera, vamos a analizar una tabla realizada por la AIReF en función del impacto de la edad de jubilación y el gasto en pensiones.

Tabla 2: Impacto sobre la edad de jubilación y el gasto en pensiones

% personas que demora la jubilación	Aumento edad efectiva de jubilación	Impacto sobre el gasto en pensiones en 2050
10%	0,2 años	0,2 pp
20%	0,5 años	0,6 pp
30%	0,8 años	0,8 pp
40%	1 año	1,1 pp
55%	1,2 años	1,5 pp

Fuente: Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, 2023

Esta tabla muestra cómo el retraso voluntario de la jubilación puede afectar a la edad efectiva de jubilación y al gasto en pensiones previsto para el 2050. Cuanto mayor sea el porcentaje de personas que decidan retrasar la jubilación, más sube la edad media para jubilarse y más se reduce el gasto de pensiones a largo plazo. Podemos ver que, si un 10% de las personas deciden retrasar su jubilación, la edad efectiva sube solo 0,2 años y el gasto se reduce en 0,2 puntos del PIB, frente a la situación de que el 55% de las personas deciden retrasar la jubilación, sube la edad media en 1,2 años y el gasto se reduce en 1,5 puntos del PIB. Esto lo que supone es que al retrasar la edad de jubilación se reduce el tiempo durante el cual se cobra la pensión, lo que hace que el sistema pueda tener más tiempo para aumentar los ingresos del sistema de cotizaciones, lo que alivia el gasto en el futuro.

En la siguiente tabla se recogen los principales datos de la evolución de las distintas modalidades de jubilación, así como su variación en relación con los diferentes años.

Tabla 3: Distribución porcentual del número de altas de jubilación por modalidades y edad media de acceso

Modalidad	2015	2021	2022	2023	2024 (hasta marzo)
Anticipada	43,8%	39,1%	37,3%	34,3%	34,1%
Con coeficiente reductor	31,2%	27,1%	26,5%	23,4%	23,8%
Otras anticipadas	12,6%	12%	10,8%	10,9%	10,3%
Edad ordinaria	51,1%	56%	57,2%	57,5%	55,1%
Demorada	4,7%	4,8%	5,4%	8,1%	10,7%
SOVI	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Edad media de jubilación	64,14	64,66	64,83	65,05	65,07

Fuente: Devesa, Devesa, Domínguez, Encinas y Meneu (2024)

Podemos observar una tendencia al aumento de la edad efectiva de jubilación y a una disminución de la jubilación anticipada, incluso antes de la ley 21/2021, pero también se detecta una profundización de esa tendencia a partir de 2022, posiblemente como resultado de esa ley.⁶

Podemos apreciar que la jubilación anticipada ha descendido notablemente con una destacable caída de las jubilaciones con coeficiente reductor, lo que podemos apreciar que existe una menor preferencia por jubilarse penalizadamente. Sin embargo, en cuanto a la jubilación ordinaria podemos ver que ha ido aumentando a lo largo del tiempo con una leve caída en 2024, lo que indica que más personas optan por jubilarse a la edad legal, quizás por el endurecimiento de condiciones para acceder anticipadamente.

Bien es cierto que hay que recordar que en 2013 fue cuando entró en vigor la ley 21/2011 que aumentó la edad legal de jubilación, pasando de 65 a 67 años a lo

⁶ Devesa, E., Devesa, M., Domínguez, I., Encinas, B., & Meneu, R. (2024). *Primeras valoraciones de los efectos de la Ley 21/2021 sobre la jubilación anticipada y demorada y estimaciones sobre el gasto en pensiones* (Estudios sobre la Economía Española 2024/16, versión revisada). Fedea. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2024/eee2024-16.pdf>

largo de un periodo transitorio que finaliza en 2027, por lo que puede que esta también sea la causa del aumento de la jubilación ordinaria.

Cabe destacar un aumento de la jubilación demorada, dando lugar a una duplicación entre 2021 y 2024, lo que podemos ver que hay un aumento en consecuencia de los incentivos introducidos por esta nueva ley.

- Otras prestaciones

La ley 21/2021 también recoge las situaciones de incapacidad temporal en trabajadores con 62 o más años, la empresa tendrá derecho a una reducción del 75% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante la situación de incapacidad.

Para finalizar, se establece el reconocimiento de las pensiones de viudedad de las parejas de hecho en determinadas circunstancias, haciendo que se equiparen a las uniones matrimoniales.

Como conclusión, tras el análisis de esta ley, podemos decir que representa un cambio de rumbo significativo en la evolución del sistema de pensiones al intentar proteger el poder adquisitivo de los pensionistas y reforzar la sostenibilidad intergeneracional sin renunciar a su carácter público y contributivo. Esta reforma muestra un equilibrio entre el objetivo de equidad social y la necesidad de sostenibilidad, reconociendo el contexto del sistema marcado por el envejecimiento poblacional. Marca una etapa de transición hacia un modelo más moderno y equilibrado, aunque sus efectos dependerán de su continuación y adaptación a las nuevas situaciones que vayan surgiendo. Veremos más adelante cómo va evolucionando el sistema con las diferentes reformas que se den.

4.2. 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.

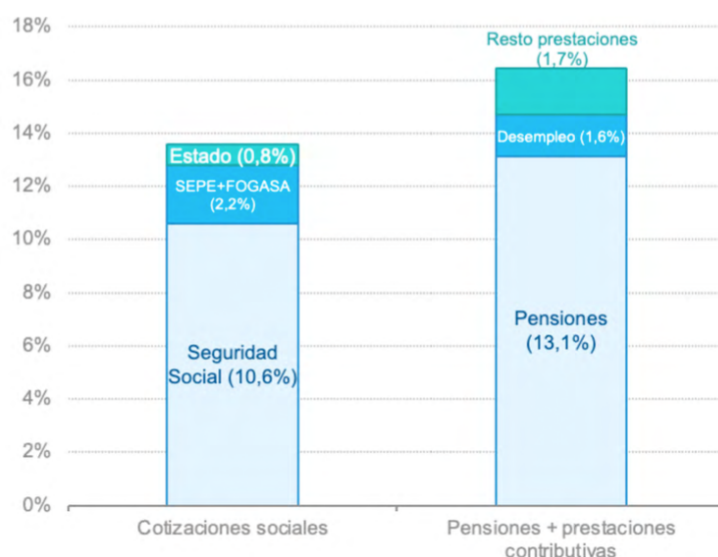
Las pensiones son las prestaciones públicas que más recursos absorben, aunque no son las únicas. El sistema de la Seguridad social contiene todas sus prestaciones y sus ingresos en lo que se denomina el Fondo de la Seguridad Social.

En 2022 se dio una situación de desfase, en la que la totalidad de ingresos por cotizaciones sociales supusieron el 13,6% de la totalidad del PIB, frente al 16,4% del PIB que proviene de gastos (siendo el 13,1% gastos por pensiones y el resto por desempleo y otras prestaciones no contributivas). Con esto podemos apreciar que se produjo un déficit de 2,9 puntos del PIB que, sumando los gastos de personal de la Seguridad Social, así como otras tasas o transferencias, quedaría en un déficit de 3,1 puntos del PIB.⁷

Este déficit se cubre por las transferencias que hace el Estado con cargo a los presupuestos públicos y del déficit financiero de la Seguridad Social con endeudamiento o uso de reservas.

⁷ Devesa, E., Meneu, R., & Doménech, R. (2023). *La reforma del sistema de pensiones de 2021 a 2023. Un balance. Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 4(2), 177–193. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9097692&info=resumen>

Gráfica 4: Distribución de los ingresos por cotizaciones y sociales y el gasto de pensiones



Fuente: Devesa, Meneu y Doménech, 2023

El sistema de pensiones español empezó a tener déficit creciente desde el año 2012, al principio por razones cíclicas, pero posteriormente se dio por factores estructurales. En 2019, antes de la pandemia con una tasa de desempleo por debajo de su promedio, el déficit contributivo ya era elevado, lo que reforzó el problema de los factores estructurales como consecuencia del aumento de la esperanza de vida y la jubilación del *baby boom*.

Ante esta situación, se veían necesidades adicionales de financiación del sistema de pensiones, por lo que dio lugar a la aprobación del Real Decreto-Ley 2/2023.

Esta norma procede de un acuerdo entre el Gobierno y las dos organizaciones sindicales más representativas (UGT y CCOO), pero sin la firma de las organizaciones empresariales. Entra en vigor, según su D.T. 10ª en un periodo comprendido entre el 18 de marzo de 2023 al 1 de enero de 2026.

- *Incremento de bases máximas de cotización y cuota de solidaridad*

Esta ley contempla el incremento de las bases máximas de cotización en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas. No será hasta el 2050 cuando el porcentaje de subida sea el mismo ya que se le añadirá al tope máximo de la base un 1.2% anual, esto quiere decir que se establecerá una revalorización con el IPC más un incremento adicional del 1,2% anual hasta el 2050. Para entender cómo puede afectar esto en la sostenibilidad del sistema, vamos a analizar una tabla obtenida de Ángel de la Fuente, economista español que ha analizado cómo afectará esta medida.

Tabla 4: Evolución prevista de la pensión máxima y de la base máxima de cotización

	2023	2050	<i>crec. real anual</i>	<i>crec. real acumulado</i>
base máxima de cotización	53.946	74.445	1,20%	38,0%
pensión máxima	42.823	44.173	0,115%	3,15%
pensión max/base max	79,4%	59,3%		

Fuente: De la Fuente, 2023

Hay dos elementos clave en esta tabla que es la base máxima de cotización que hace referencia al salario tope sobre el que se aplican las cotizaciones a la Seguridad Social y, la pensión máxima que es la pensión contributiva más alta que se puede cobrar en el sistema.

Lo que nos muestra esta tabla es cómo se va a variar el alcance para obtener la pensión máxima con la evolución de las bases de cotización. Se proyecta que aumente un 38% la base máxima de cotización hasta 2050, lo que significa que los trabajadores con sueldos altos contribuirán más al sistema. Por otro lado, podemos ver que la pensión máxima crecerá muy poco, siendo un 0,115% anual, lo que refleja una decisión de contener el crecimiento de las pensiones más altas por equidad y sostenibilidad financiera. Con esto podemos sacar en claro que, a

lo largo del tiempo, cotizar más no se va a traducir en una pensión más alta, lo que refuerza el carácter redistributivo del sistema.

La ley también recoge el establecimiento de una cuota adicional de solidaridad sobre las retribuciones de los trabajadores por cuenta ajena que superen el importe de la base máxima de cotización fijada en los Presupuestos Generales del Estado del correspondiente año. Dentro de estos tramos encontramos:⁸

Cuando la retribución esté comprendida entre la base máxima de cotización y en un 10% más, se aplicará un tipo del 5,5%.

Cuando la retribución esté comprendida entre más del 10% de la base máxima de cotización y en el 50%, se aplicará el 6%.

Para la retribución que supere el 50%, se aplicará el tipo del 7%.

Hasta ahora, lo que existía era que las rentas más altas dejaban de cotizar a partir de cierto nivel, es decir, el sistema tenía un tope. Con la introducción de la cuota de solidaridad, los sueldos más altos empezarán a cotizar sobre el exceso salarial, aunque no generen una pensión adicional. La cuota por solidaridad es una medida con efecto recaudatorio que busca reforzar la sostenibilidad del sistema mediante la recaudación de cotizaciones por parte de las rentas más altas activas.

- *Revalorización de las pensiones*

En cuanto a la cuantía de las pensiones, se establece una garantía para que, en la modalidad contributiva, todas las pensiones y el complemento de brecha de género y no solo la mínima, se revalorizarán al comienzo de cada año según el IPC. Con ello también se garantiza la actualización anual en la LPGE. Con este artículo se aborda también la cuestión de la revalorización de las pensiones iniciales que queden limitadas por la cuantía máxima establecida para cada año, señalando que las sucesivas revalorizaciones se efectuarán sobre el importe revalorizado del año anterior. En definitiva, es dejar claro que las

⁸ ¿Qué reforma el RDL 2/2023? (s. f.). Laboral-social.com. <https://www.laboral-social.com/rdl-2-2023-reforma-pensiones-seguridad-social-cuadro-comparativo.html>

revalorizaciones de las pensiones cuando se tiene la pensión máxima se aplicarán a la cuantía de la pensión máxima del año anterior.

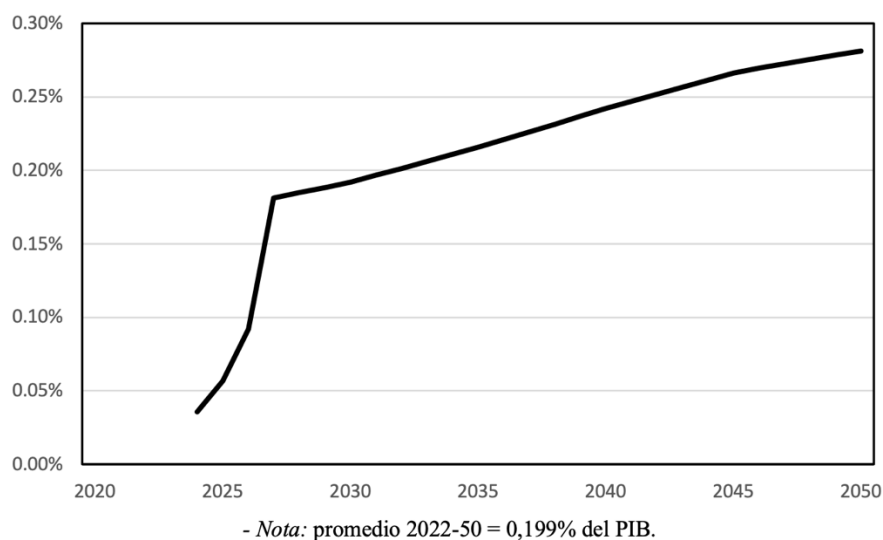
Con estas reformas, se asegura a los pensionistas tanto actuales como futuros que su pensión suba cada año conforme al coste de vida, evitando que puedan perder poder adquisitivo. Esto se recoge del artículo 50 de la Constitución al garantizar el principio de suficiencia de las pensiones. El problema está en que el gasto en pensiones será más elevado a largo plazo, lo que hace que se siga perpetuando los problemas existentes en el sistema de pensiones, ya que se consolida una subida anual para todas las pensiones y no solo para las mínimas, lo que acarrea un mayor gasto.

Se contempla la posibilidad de que se puedan fijar otras prestaciones de acción positiva para las mujeres, así como el establecimiento del complemento de la brecha de género para hombres, que lo que hace es complementar económicamente una pensión por jubilación, viudedad o incapacidad permanente para reducir la diferencia de pensiones entre hombres y mujeres que hayan sido más cortas por el cuidado de hijos.

Por último, en cuanto a la cuantía de las pensiones, se establece que, para la cuantía mínima de la pensión de jubilación contributiva para una persona mayor de 65 años con un cónyuge a cargo, no puede ser inferior al umbral de pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos. La disposición transitoria 53^a aplica esta llegada progresiva a las pensiones de viudedad, el resto de las pensiones contributivas y no contributivas cuando tengan cargas familiares. Esto se aplica en el 2023 con una cuantía de las pensiones contributivas en 15.195 euros anuales y la de las no contributivas en 6.785 euros. A esta cantidad hay que añadirle el coste de mejorar en un 10% los complementos por brecha de género.

En la siguiente gráfica se va a analizar la evolución esperada del gasto adicional que va a generar la mejora de las pensiones mínimas y el complemento de la brecha de género desde el 2022 hasta el 2050, viendo su aplicación.

Gráfica 5: Evolución esperada del gasto adicional generado por la mejora de pensiones mínimas y complemento de brecha de género



Fuente: De la Fuente, 2023

Como podemos observar, el gasto adicional por la mejora de la cuantía empieza siendo muy bajo, dando un lugar a un gran aumento en 2025 debido a su aplicación, aunque sigue creciendo de forma más suave pero continua hasta el 2050. Será en este último año cuando alcance el 0,3% del PIB.

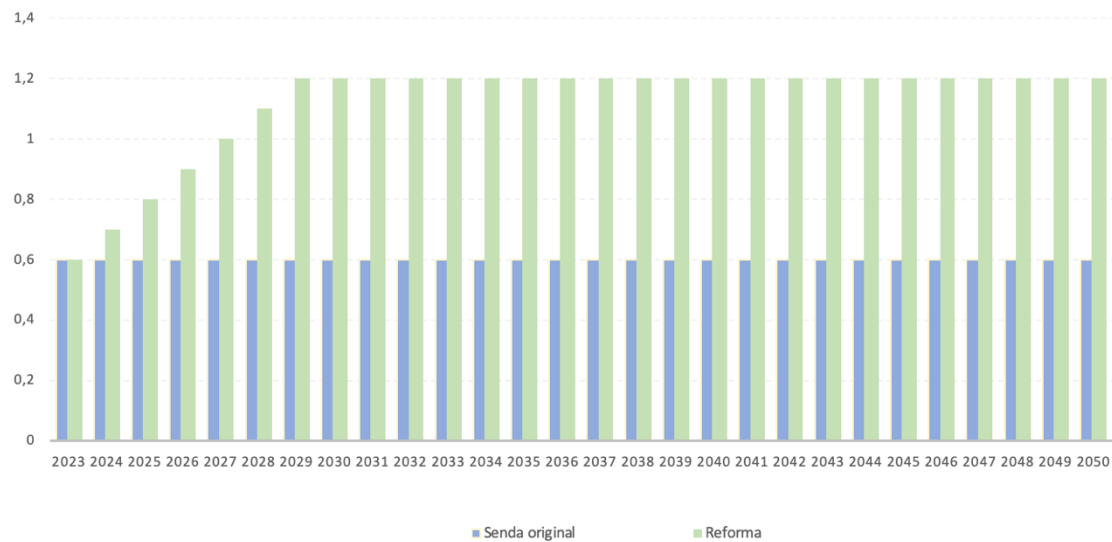
Con esto, podemos ver que, a largo plazo, el sistema de pensiones de la Seguridad Social será más generoso para los colectivos más vulnerables. Sin embargo, esto implica un gasto adicional creciente, exigiendo un incremento de ingresos mediante el aumento de cotizaciones, así como ajustes futuros en el sistema.

Una de las medidas principales de esta reforma es el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, en adelante MEI, tiene como propósito preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo.

Este mecanismo consiste en una cotización finalista de 1,2 puntos porcentuales aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, que no será computable a efectos de

prestaciones y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.⁹ Aplicándose el porcentaje de manera gradual desde el 2023 hasta el 2029, quedando la contribución de la siguiente manera hasta el 2050 donde acabaría dicha cotización adicional:

Gráfica 6: Contribución finalista del MEI, por año



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social, 2025

Con esta medida, “el Estado pretende recaudar alrededor de 40.000 millones de euros hasta 2032, que pasarán directamente al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.” (C.Sedano & Asociados, 2025)

Para entender este nuevo mecanismo, debemos analizar la reforma realizada en el Fondo de Reserva que busca modernizar su funcionamiento y regular mejor de dónde salen sus ingresos y establecer reglas claras sobre cómo se van a utilizar los fondos.

- *El Fondo de Reserva y el Mecanismo de Equidad Intergeneracional*

⁹ ¿Qué reforma el RDL 2/2023? (s. f.). Laboral-social.com. <https://www.laboral-social.com/rdl-2-2023-reforma-pensiones-seguridad-social-cuadro-comparativo.html>

Se concreta que el Fondo de Reserva servirá para cubrir necesidades financieras de las prestaciones contributivas. Antes estaba establecido que el fondo se creaba para necesidades futuras lejanas, pero ahora el objetivo se centra en atender los pagos cercanos.

También se normaliza el uso de este Fondo de Reserva ya que modifica la obligatoriedad de destinar automáticamente los excedentes de los beneficios de la Seguridad Social. Estos ingresos que se den al Fondo vendrán establecidos por los excedentes de la Seguridad Social en caso de que existan y por la cotización que se haga a través del MEI. Lo que se pretende es dotar a este Fondo con todo lo que se recaude por el MEI, que irá directamente a esta cuenta sin que las decisiones políticas anuales interfieran en ellas.

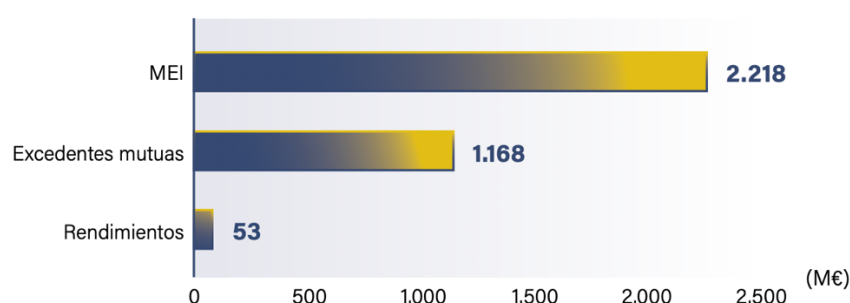
Lo más llamativo de la reforma es que se establece que, a partir de 2033, el Fondo de Reserva podrá empezar a usar su dinero para compensar los déficits del sistema cuando las cotizaciones no alcancen para pagar las pensiones y para cumplir el objetivo de sostenibilidad previsto. Con esto se garantiza un flujo constante de ingresos a través del MEI dirigido, en especial, para el aumento de gasto debido a la jubilación de la generación del baby boom, por eso el motivo de fijar la fecha de uso en 2033.

La información más actualizada que tenemos es del 31 de diciembre de 2023 sobre el Fondo de Reserva en el Informe realizado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que se presenta anualmente en las Cortes Generales. El Fondo de Reserva de la Seguridad Social está dotada en esta fecha con 5.578 millones de euros, lo que supone un 0,38% del PIB.¹⁰

Durante todo el año 2023, que es cuando entra vigente el MEI, podemos ver las dotaciones que se han dado al Fondo de Reserva:

¹⁰ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2024). *Informe a las Cortes Generales. Evolución, actuaciones del año 2023 y situación a 31 de diciembre de 2023: Fondo de Reserva de la Seguridad Social*. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. https://www.seq-social.es/wps/wcm/connect/wss/a3835996-fc3c-4c3a-a972-a528d6438f15/FONDO+DE+RESERVA+2023_WEB.pdf?MOD=AJPERES

Gráfica 7: Dotaciones 2023 al Fondo de Reserva



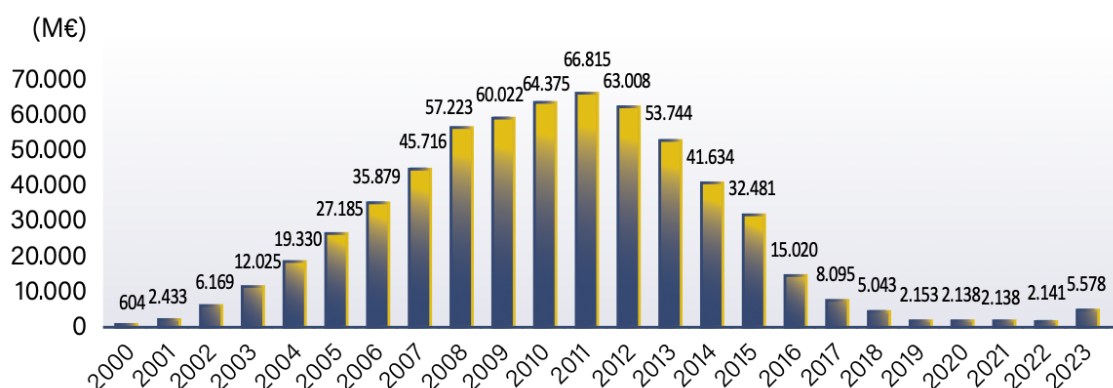
Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2024)

Como podemos apreciar, el MEI la principal fuente de ingreso del fondo, llegando a aportar 2.200 millones de euros en un año, por lo que es el pilar fundamental por el que se financia el Fondo. También se financia con excedentes de las mutuas (ya que estas no tienen ánimo de lucro) de las cotizaciones que recaudan por incapacidad y por contingencias profesionales. Las mutuas no aportan tanto como el MEI, pero no deja de ser una fuente significativa para el Fondo. Lo último que encontramos son los rendimientos que son los obtenidos por la inversión de los activos del propio fondo, pero no han generado una excesiva cantidad ya que el Fondo estaba casi vacío en los últimos años y había poco capital.

Como podemos observar, el MEI ha sido clave para reactivar el Fondo de Reserva que se encontraba casi vacío (como veremos en la gráfica siguiente), lo que hace necesario seguir con esta cotización adicional para acumular reservas para hacer frente al gasto de las pensiones previsto. Además, que exista esta fuente de ingresos adicional al fondo, hace que sea una forma de fortalecer el sistema al diversificar las fuentes de financiación y así hacer frente a crisis futuras.

Desde la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones se ha elaborado una gráfica que muestra la evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social desde su creación hasta la actualidad. Se estableció para guardar los excedentes de la Seguridad Social y poder afrontar futuras crisis que podrían surgir y que podemos apreciar a lo largo de tabla cómo en 2011 alcanza su máxima cantidad de ahorro y de ahí va bajando.

Gráfica 8: Evolución del Fondo de Reserva



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2024)

Podemos apreciar cómo desde su creación el Fondo fue creciendo de manera continua y fuerte debido a que existía un superávit de la Seguridad Social con más ingresos por cotizaciones que gastos, con un buen crecimiento económico y creación de empleo cuyos ingresos por cotizaciones iban destinados a este fondo. Fue a partir de 2012 que la cuenta fue cayendo debido a las consecuencias de la crisis económica de 2008 que redujo mucho el empleo, así como los ingresos del sistema, se incrementaron las pensiones por el envejecimiento de la población lo que hizo que el Gobierno utilizase este fondo para pagar las pagas extras de las pensiones, así como cubrir los déficits que existía.

Es con el establecimiento del MEI que se rompe esta tendencia de reducción del fondo aportando 2.218 millones de euros, permitiendo recuperar parcialmente esta hucha después de encontrarse en mínimos históricos. Debemos que entender que los niveles actuales todavía son muy bajos en comparación con los del 2011 pero, podemos ver que el MEI puede hacer que se vaya recuperando poco a poco el fondo para poder hacer frente a la gran presión que viene por el envejecimiento poblacional y el aumento de las jubilaciones.

- *Jubilación*

Otras reformas que se dan con la aprobación del Real Decreto-Ley 2/2023 es la modificación de la base de pensión de jubilación. Esta reforma lo que hace es ampliar de 25 a 27 años el periodo a tener en cuenta para el cálculo de la pensión de jubilación, tomando como referencia los 29 años anterior al mes previo del hecho causante. Es decir, se pueden descartar los 2 peores años de cotización dentro de los últimos 29, lo que hace que se beneficien las personas que hayan tenido carreras laborales con inestabilidad como, por ejemplo, gente con años de desempleo sin cotización o sueldos más bajos en su vida laboral. Es decir, a partir de 2026 (que es cuando entra en vigor esta reforma) el trabajador puede elegir entre coger las bases cotización de los últimos 25 años (que es lo que estaba establecido hasta ahora) o coger los mejores 27 años cotizados dentro de los últimos 29. Esta forma dual se aplicará hasta 2037 que es cuando empezará a aplicarse solo la forma de cálculo con los 27 años, y hasta este año se aplicará de oficio la que más favorable sea al trabajador.

Esta nueva forma de cálculo de la pensión de jubilación hará que se incremente la base reguladora y con ello la pensión final será mayor que si se calculara con solo los 25 años. Esto hace que el sistema se encamine hacia un modelo más inclusivo y adaptado a las nuevas realidades del mercado laboral, pero va a suponer un aumento del gasto en pensiones en 2,7 puntos del PIB para 2050, lo que la AIReF recomienda que se realice un ajuste para controlarlo.¹¹

- *Cotización de diversos trabajadores*

Entre las siguientes reformas de la norma encontramos la equiparación de los trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos con los de jornada completa al reconocer las pensiones del sistema como periodos cotizados completos, cualquiera que sea la duración de la jornada. Esto hará que estas personas les sea más fácil acreditar los periodos mínimos de cotización exigidos para las

¹¹ Maqueda, A. (2025, 24 abril). La reforma de Escrivá subirá la pensión media un 25%. *El País*. https://elpais.com/economia/2025-04-24/la-reforma-de-las-pensiones-de-escriva-subira-la-pension-media-un-25.html?utm_source=chatgpt.com

pensiones, así como aumentar el importe de las pensiones al computarse más días cotizados. También es una medida que afecta principalmente a mujeres, ya que el 73% de los contratos a tiempo parcial son femeninos¹², lo que esta modificación puede hacer que se reduzca la brecha de género.

Para los autónomos se les permite integrar 6 meses de inactividad como cotizados para acceder a las pensiones del sistema y así subir la base reguladora. En cuanto a los alumnos en prácticas se establece la obligación de cotizar a la Seguridad Social a las personas que realicen prácticas académicas externas para su formación (como universitarios y formación profesional).

- *Otras prestaciones*

Para la prestación de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves se amplía el reconocimiento de la prestación hasta que el menor haya cumplido 23 años o hasta los 26 en caso de que tenga discapacidad, a diferencia de lo que estaba establecido en la actualidad que se reconocía mientras el hijo fuese menor de 18 años. Esta prestación lo que supone es una prestación económica por la reducción de jornada que se dé para el cuidado del menor.

Por último, se da la ampliación a 3 años del periodo considerado como cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social respecto de los períodos de excedencia por cuidado de familiares. Se establece que las cotizaciones se computarán al 100% de la base de cotización, es decir, como si no hubiera reducción de jornada. Esto va a suponer más protección para la conciliación familiar, aunque un mayor coste para la seguridad social al asumir mayor volumen de cotizaciones que no se realizan, así como mayor gasto en prestaciones a largo plazo.

¹² INE - Instituto Nacional de Estadística. *Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad(4181)*. INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4181&L=0>

4.3. Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre

Desde el 2021 se han dado una serie de reformas para garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones en España, que han ido dando cambios significativos en el cálculo de las pensiones y en la cotización de los trabajadores.

Este nuevo Real Decreto-Ley 11/2024 surge por las recomendaciones del Pacto de Toledo para garantizar la sostenibilidad y equidad del sistema, representando un paso significativo para su modernización.

Esta norma entró en vigor el pasado día 1 de abril de 2025, con el objetivo de mejorar la compatibilidad entre la pensión de jubilación con el trabajo, fomentar la permanencia voluntaria de los trabajadores en el mercado laboral y mejorar las condiciones de los trabajadores fijos-discontinuos.

Al ser una reforma tan reciente, solo vamos a exponer las modificaciones que provoca esta ley, ya que no podemos analizar sus efectos.

- Jubilación

La primera modificación que encontramos es relativa a la cuantía de la pensión de jubilación, modificando el artículo 210 de la LGSS, buscando incentivar la prolongación de la vida laboral y mejorar la situación económica de los jubilados que deciden continuar trabajando a pesar de ya haber cumplido la edad de jubilación. Se reconoce un complemento económico por demora en la jubilación a quienes accedan a ella con una edad superior a la establecida, siempre que se haya cotizado por el mínimo para acceder a la pensión. Este complemento será un incremento del 4% por cada año completado por la demora de la solicitud de la pensión. A partir del segundo año de demora, se podrá computar en periodos superiores a 6 meses e inferiores al año un 2% adicional. Además, se introduce la compatibilidad de estos incentivos con la jubilación activa, frente a las jubilaciones parciales y flexibles a las que no se puede aplicar.

También, en cuanto al cálculo de la cuantía de la pensión, se establece que el coeficiente reductor por edad se aplica después de calcular el porcentaje que

corresponde por los años cotizados, frente a la aplicación directamente sobre la base reguladora como estaba aplicándose hasta esta reforma.

En cuanto a la jubilación activa, se eliminan los requisitos de cotización, suprimiéndose el requisito que obligaba acreditar un número de cotizaciones suficientes para alcanzar el 100% de la base reguladora. Con esta reforma, basta con reunir las cotizaciones necesarias para causar el derecho a la pensión (15 años cotizados) según el artículo 205.1.b de la LGSS, siempre que entre la fecha de la edad de jubilación y la del hecho causante haya pasado al menos un año.

Ahora la jubilación activa ahora es compatible con la realización de cualquier trabajo, ya sea por cuenta ajena o propia, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Se incrementa el porcentaje de la pensión que sea compatible con el trabajo, siendo el porcentaje según la siguiente escala:¹³

- 45% si se demora un año
- 55% si se demora dos años
- 65% si se demora tres años
- 80% si se demora cuatro años
- 100% si se demora cinco años

También se incrementa la pensión en un 5% por cada 12 meses ininterrumpidos que el pensionista permanezca en situación de jubilación activa, no pudiendo sobrepasar el 100% de la pensión, lo que fomenta la permanencia en este tipo de jubilación.

Para las personas incluidas en el RETA que tengan al menos un trabajador contratado a jornada completa podrán compatibilizar un 75% de la pensión si acceden a ella entre 1 y 3 años. En caso de que se demore 4 o más años, se aplica la escala general.

¹³ Iberley. (2024, 26 diciembre). *Principales novedades en materia de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo. RD-Ley 11/2024.* <https://www.iberley.es/revista/principales-novedades-materia-compatibilidad-pension-jubilacion-trabajo-rd-ley-11-2024-1268>

Las cotizaciones realizadas en la jubilación activa no darán lugar a un incremento del porcentaje que se aplica a la base reguladora de la pensión de jubilación.

Por otro lado, se reforma la jubilación parcial. Se reafirma que la jornada de trabajo se tiene que reducir en mínimo un 25% y máximo un 75%, siempre que reúnan las condiciones para acceder a este tipo de jubilación, al igual que la necesidad de acreditar al menos 33 años de cotización (o 25 años en caso de discapacidad de más del 33%) para acceder.

Se establece que la reducción de jornada durante el primer año debe ser entre un 22% y un 33%, obligando que la base de cotización entre el trabajador relevista y del jubilado no sea inferior al 65% del promedio de las bases de los últimos 6 meses. Además, los contratos de relevo por jubilación parcial se establecen con carácter indefinido y a jornada completa, debiendo mantenerse al menos durante los dos años siguientes a la extinción de la jubilación parcial.

- Variaciones en contratos

También se realizan una modificación para garantizar una mayor equidad y protección social para los trabajadores a tiempo parcial y los nuevos fijos discontinuos, al modificar el artículo 245 LGSS y establecer una equiparación de este tipo de contratos entre ellos para garantizar la protección social de estos.

Por último, se establece que se modifican los periodos de cotización computables para trabajadores a tiempo parcial y los fijos discontinuos, a efectos de causar derecho en prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia. Para los trabajadores fijos discontinuos se establece que todo el período durante el cual el trabajador haya estado en situación de alta se multiplicará por un coeficiente de 1,5 siempre que los días computables como cotizados no superen el número de días naturales de cada año.

Para los trabajadores a tiempo parcial, se establece que desde 2023, cada día de trabajo se computará como un día completo de trabajo, con independencia de la duración de la jornada que realice.

Este Real Decreto-Ley introduce una serie de reformas necesarias para compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo, centradas en fomentar la vida laboral de los trabajadores de manera voluntaria ofreciendo incentivos para el retraso de la jubilación. Con ello, pretende reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones, promoviendo un modelo más compatible con la vida laboral y así adaptarse a las nuevas realidades que se dan en el mercado laboral y el envejecimiento de la población.

5. Futuro del sistema de pensiones

Las pensiones son uno de los pilares fundamentales del sistema al ser el único ingreso de los hogares en el país y por hacer frente a situaciones de vulnerabilidad de los ciudadanos. Estas pensiones son financiadas a través del sistema de reparto, en el que son los trabajadores activos a través de sus cotizaciones los que sufragar las pensiones a través de sus cotizaciones.

Es por ello por lo que las pensiones es uno de los ejes centrales del debate político, social y económico. Después de todas las reformas realizadas a lo largo de la democracia, así como las últimas que hemos analizado, podemos ver que no han sido suficientes para resolver los problemas a futuro que se presentan. En este contexto, es necesario analizar estos problemas que afectan al sistema y así analizar las posibles soluciones que se pueden tomar.

5.1. Problemas del sistema

En las últimas décadas el sistema de la Seguridad Social se ha enfrentado a diversos problemas tanto estructurales como financieros que hacen que su sostenibilidad sea amenazada. Los problemas en el mercado de trabajo, el envejecimiento de la población, los escasos nacimientos y las diferencias entre las Comunidades Autónomas son algunos de los problemas principales a los que se enfrenta el sistema. Estos problemas no solo hacen que sea un problema a nivel sostenible del sistema, sino que también afectan a millones de personas que ven que sus pensiones puedan verse afectadas en un futuro y se dé una reducción de su calidad de vida con una reducción de su poder adquisitivo.

Si esta tendencia continúa, el sistema podría no ser sostenible a largo plazo, lo que podría producir un aumento de impuestos, reducir otras políticas o endeudarse más. El problema también surge en que, si cada vez hay que financiar más a las pensiones, otras partidas como la sanidad o la educación se van a tener que ver reducidas, lo que puede ralentizar el desarrollo económico al no invertir lo suficiente en sectores estratégicos.

Es por ello por lo que se hace necesario abarcar estos retos para garantizar una futura sostenibilidad del sistema para hacer frente a las pensiones de las futuras pensiones.

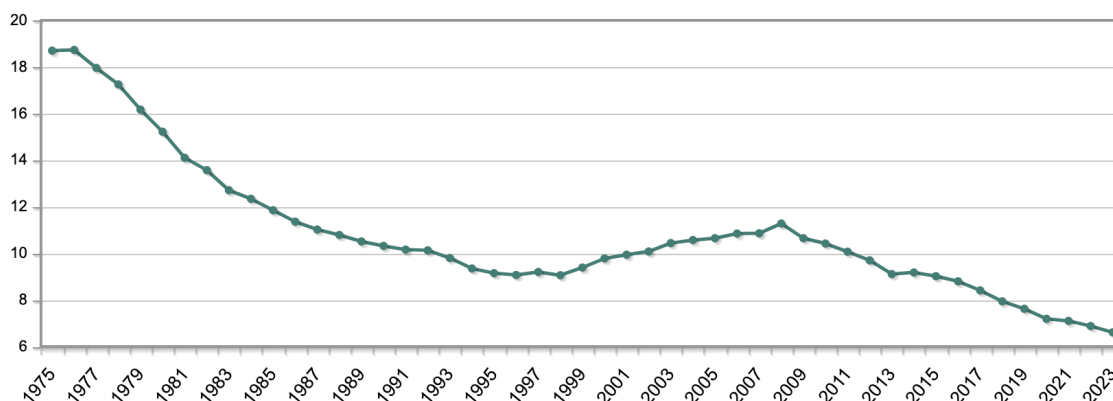
5.1.1. Demografía

La sostenibilidad de la Seguridad Social se enfrenta hoy a un gran problema, que es la transformación demográfica. El envejecimiento de la población, junto a la prolongación de la esperanza de vida y el lento crecimiento de los nacimientos, hacen que suponga un problema financiero a la larga. Un sistema creado para soportar unos pocos años de vida después del retiro de los trabajadores, en la actualidad supone que se tienen que hacer frente a décadas de pensión. La necesidad de establecer reformas en el sistema para asegurar el futuro de las pensiones hace sea un tema urgente que solucionar. Para ello vamos a analizar diferentes factores.

- **Tasa de natalidad**

La tasa de natalidad es uno de los grandes problemas que tiene el sistema de la Seguridad Social para sostener el futuro de las pensiones. Como podemos ver en el gráfico siguiente, existe una tendencia negativa de los crecimientos en el país, lo que supone un riesgo para el futuro.

Gráfica 9: Evolución de la Tasa de Natalidad (1975-2023)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE, consultados mayo 2025.

Desde 1975, existe una tendencia descendente de la tasa de natalidad en el país, contando con 19 nacimientos por cada 1000 habitantes. Desde ahí, se ha ido descendiendo los nacimientos, hasta 1999 que podemos apreciar un ligero

crecimiento debido al crecimiento de la economía española, estancándose en el 2008 debido a la crisis financiera que afectó al país.

En la actualidad, nos encontramos con una tasa bastante preocupante, con 7 nacimientos por cada 1000 habitantes, lo que supone un gran problema.

Que cada vez nazcan menos niños supone que haya menos cotizantes en un futuro. Debemos de tener en cuenta que el sistema funciona mediante el reparto, en donde los trabajadores activos en el momento son los que financian las pensiones, por lo que, si nacen menos niños hoy, en el futuro habrá menos personas trabajando, lo que suponen unas cotizaciones inferiores que reducen los ingresos del sistema.

La reducción de ingresos al sistema supone un problema en donde la Seguridad Social gasta más que lo que ingresa, al incrementarse las pensiones de jubilación frente al escaso número de nacimientos.

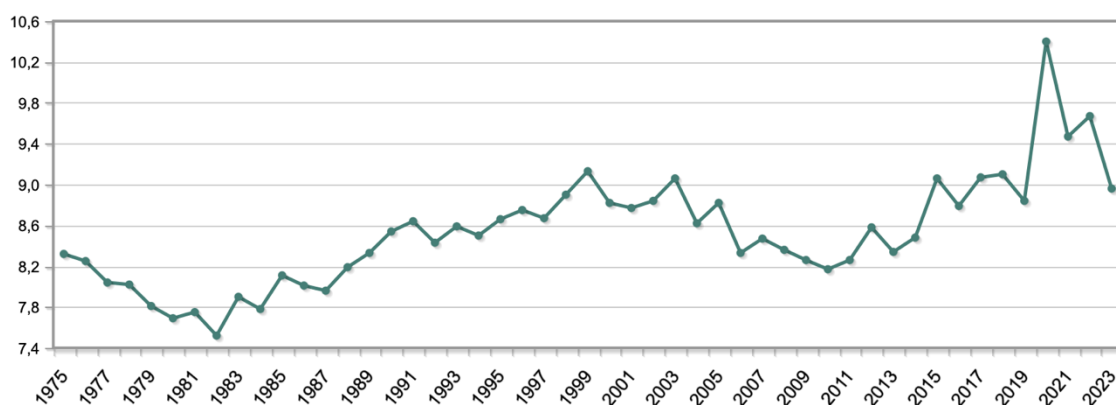
- Tasa de mortalidad y esperanza de vida

Al igual que la tasa de natalidad supone un problema para la Seguridad Social, también lo es la tasa de mortalidad y el aumento de la esperanza de vida.

Aunque en un primer momento la tasa de mortalidad pueda parecer positiva para el sistema porque reduce las pensiones de jubilación, en la práctica es perjudicial porque muestra el envejecimiento poblacional en el país, lo que supone un gasto adicional al tener que hacer frente a un aumento de las necesidades sanitarias y sociales, así como económicas.

En la siguiente tabla, se puede apreciar cómo ha ido variando la tasa de mortalidad desde 1975 hasta la actualidad, dando variaciones a lo largo de los años .

Gráfica 10: Evolución de la Tasa de Mortalidad (1975-2023)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE, consultados mayo 2025.

La tasa de mortalidad ha ido aumentando y disminuyendo a lo largo de los años, destacando un pico muy marcado en el 2020 debido a la pandemia del COVID-19, llegando a más de 10 fallecimientos por 1000 habitantes.

Como podemos ver, en la actualidad, la tasa de mortalidad está en 9 fallecimientos por 1000 habitantes, siendo una de las tasas más altas de los últimos años. Aunque haya muchas muertes, si se combina con una baja natalidad, supone que la población está en declive, dando lugar a menos cotizantes en el futuro.

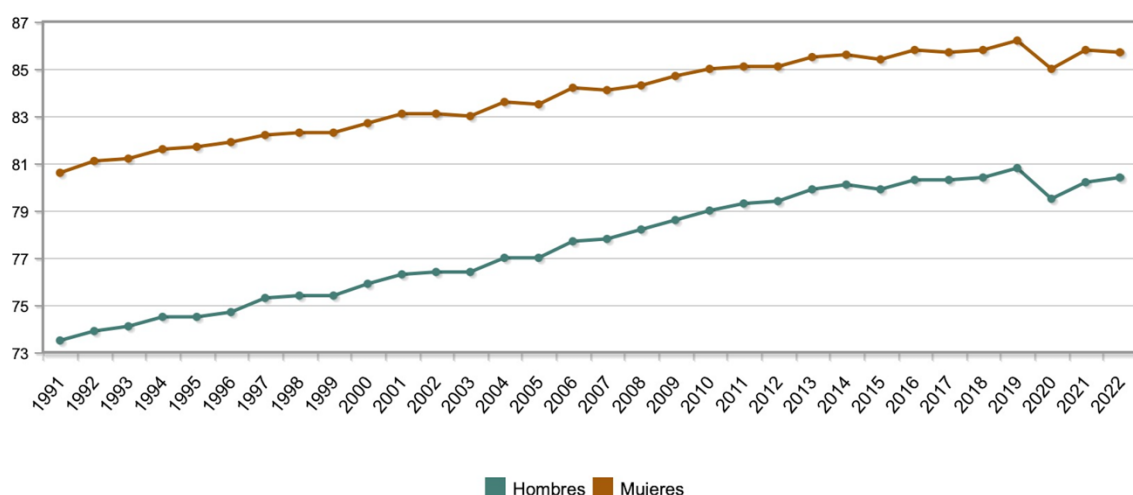
El problema no solo se encuentra en la tasa de mortalidad, sino que también se da en la esperanza de vida.

Aunque el aumento de la esperanza de vida se pueda apreciar como uno de los grandes logros del último siglo, supone un reto significativo a la hora de sostener el sistema de pensiones.

La esperanza de vida es el número de años que espera que una persona viva desde que nace. Esto es debido a mejoras en la calidad de vida, la alimentación, la sanidad o la educación.

Esta esperanza de vida se ha ido aumentando según los años, como podemos apreciar en la siguiente gráfica.

Gráfica 11: Evolución de la Esperanza de Vida (1991-2022)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE, consultados mayo 2025.

El aumento de la esperanza de vida hace que una persona viva durante muchos más años, lo que supone que se aumenta el tiempo por el que una persona percibe una pensión de jubilación. Esto es perjudicial para la sostenibilidad de las pensiones, ya que supone un esfuerzo financiero durante décadas frente a los pocos años de pensión que suponía el hacer frente a las pensiones tras el retiro del trabajador en el mercado laboral. Si un hombre vivía en 1991, cobraría una pensión solo 8 años después, frente a los 15 años a los que se tienen que hacer frente en la actualidad.

5.1.2. Mercado de trabajo

La situación del mercado laboral es uno de los factores que afectan a la Seguridad Social de diversas maneras. La precariedad laboral, la dificultad para entrar al mercado, las bajas cotizaciones junto bajos salarios, el paro estructural, la economía sumergida, hacen que el sistema se encuentre en constante tensión. A esto se suma la integración de nuevas tecnologías punteras en los nuevos sectores como la inteligencia artificial, que hacen que muchos trabajos se vean reducidos al uso de máquinas, sustituyendo a trabajadores. El mercado de trabajo supone uno de los pilares fundamentales para el sistema, ya que son

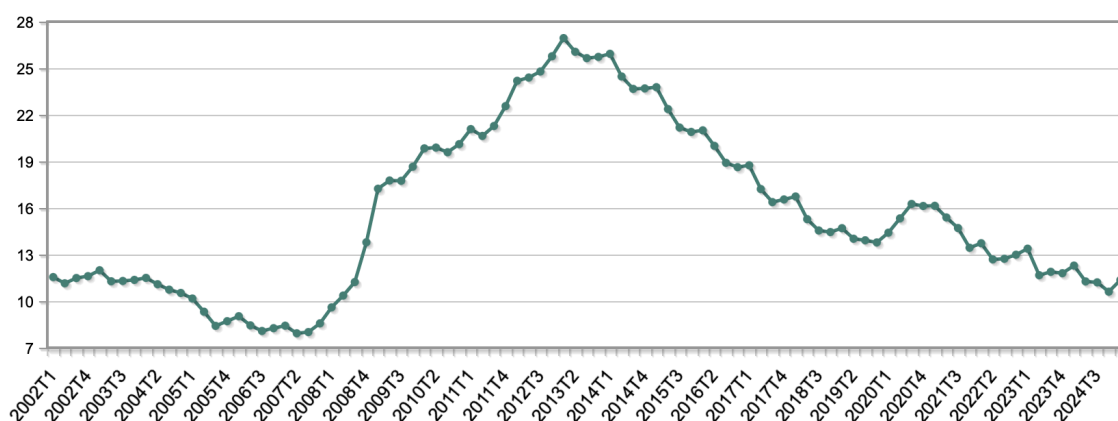
los trabajadores activos y las empresas las que aportan a las pensiones mediante las cotizaciones mensuales.

La combinación de estos factores no solo reduce los ingresos al sistema, sino que también supone un incremento de la inseguridad social. Todo ello es clave para comprender los retos que existen en el mercado y cómo se pueden hacer frente a ellos.

El desempleo es uno de los grandes problemas que existe en el mercado de trabajo. Este desempleo es estructural, ya que es producido por un desajuste profundo entre la oferta y la demanda. En la actualidad no solo basta con que haya empleos disponibles, sino que las personas desempleadas han de tener las habilidades y la cualificación para ello. El problema está en que este desempleo se está produciendo por una sobre cualificación de la población, forzando a la población (en especialmente los jóvenes) a aceptar trabajos que se encuentran por debajo de la cualificación que han ido adquiriendo.

Este desempleo es estructural por la gran cantidad de tasa de paro que existe. Aunque exista un crecimiento económico, España mantiene una tasa de desempleo bastante alta, en torno al 10%. Con esto se observa que el problema no es puntual debido al surgimiento de una crisis, sino que es algo estructural. A continuación, podemos apreciar la evolución de la tasa de paro en España desde el año 2002 hasta la actualidad.

Gráfica 12: Evolución de la Tasa de Paro (2002-2024)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE, consultados mayo 2025.

Como se puede apreciar en la gráfica, España ha sufrido tanto incrementos como retrocesos en cuanto a la evolución del desempleo. Su tasa más baja fue durante los años 2005-2007 con una tasa en torno al 8 y 11% en donde España experimentaba un crecimiento económico debido al crecimiento del empleo en la construcción por la burbuja inmobiliaria.

Es a partir del 2008 con el estallido de la burbuja cuando se da una crisis financiera global cuando el paro se dispara rápidamente llegando en 2013 a un 27%, provocando tensiones en el sistema.

Durante estos altos niveles de paro, las cotizaciones que se aportan a la Seguridad Social caen drásticamente, dando lugar a problemas en la financiación del sistema, ya que las prestaciones que ofrece la Seguridad Social han de seguir siendo mantenidas y se tiene que hacer frente a las nuevas prestaciones por desempleo que se dan por este despido.

Esta alta de desempleo viene dada por la alta temporalidad que sufre el mercado, lo que hace que las personas acepten contratos temporales aportando unas cotizaciones que no son estables ni continuas. Esta tasa de temporalidad alcanza un 17,2%, siendo una de las más altas de la Unión Europea.¹⁴

Hay que tener en cuenta que a esta tasa de temporalidad también hay que añadirle la dificultad para entrar en el mercado, en especialmente para los jóvenes. En la actualidad la tasa de desempleo en jóvenes se encuentra en un 24,9% siendo la tasa más alta de la Unión Europea. Esto es debido a que muchos jóvenes tienen dificultades para encontrar un trabajo estable, obligándoles a aceptar trabajos precarios o contratos formativos que son mal remunerados con unas cotizaciones bajas, lo que dificulta la emancipación por parte de este colectivo, lo que lleva a que no pueda incrementarse la tasa de natalidad por el retraso de la salida del hogar familiar.

¹⁴ INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.-d). *Inventario de Operaciones Estadísticas / Inventario actual / Consulta IOE actual*.
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735038414&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084&utm_source=chatgpt.com

Además, esta entrada tardía al mercado laboral no solo afecta a la sostenibilidad del sistema al no haber un incremento de las cotizaciones, sino que también supone que sus pensiones futuras se vean reducidas al no tener tantos años cotizados como deberían.

5.2. Sistemas complementarios en países europeos

Antes de analizar las posibles soluciones que se pueden dar en el sistema de pensiones español, vamos a analizar los problemas que existen en los países europeos y ver qué soluciones han establecido ellos.

La situación de los sistemas de pensiones en los países europeos es diversa, pero todos se enfrentan a desafíos comunes como son el envejecimiento de la población, la baja natalidad, el aumento de la esperanza de vida y la necesidad de mantener pensiones adecuadas y sostenibles. Es decir, se enfrentan a los mismos problemas a los que se presenta España. Es por ello, que vamos a analizar dos sistemas que se han puesto en el punto de debate para establecerlos en España y así hacer frente a los problemas de sostenibilidad futura. Estos sistemas son la mochila austríaca de Austria y el Automatic Enrolment de Reino Unido (que es un sistema de ahorro privado obligatorio).

5.2.1. Mochila austríaca

Una de las grandes soluciones que han ido surgiendo a lo largo del tiempo a los problemas que existen en la Seguridad Social es la conocida “mochila austríaca”.

Este sistema sirve para hacer frente a la indemnización por despido, que se lleva realizando en Austria desde el año 2003, y que se propone para implementarlo en España desde el 2009.

Este modelo lo que propone es que “se renuncia a las indemnizaciones por despido como un pago único en el momento en el que se produce éste, a cambio de abrir una cuenta individual de ahorro en la que las empresas ingresan una

cantidad proporcional al salario por cada año de antigüedad”. (Conde-Ruiz, Felgueroso, & García-Pérez, 2011).

Es decir, la empresa va aportando todos los meses un porcentaje del salario del trabajador a un fondo de capitalización individual que se va incrementando año tras año por las aportaciones que se le realiza.

Se trata de sustituir las indemnizaciones por despido por un sistema de pensiones de capitalización.¹⁵ Esto lo que establece es que cuando una persona es despedida, puede hacer frente a su inactividad con los recursos que se ha generado en esa cuenta de capitalización y, con el sobrante de la cuenta, puede complementarlo con su pensión futura, haciendo que la pensión se vea incrementada.

La mochila austríaca tiene una serie de ventajas y desventajas.

5.2.1.1. Ventajas

No es solo un mecanismo de protección frente al despido, sino que es un instrumento de reforma estructural del mercado laboral. Es por ello que se establecen ciertas ventajas que puede tener el modelo como son:

La reducción del coste marginal por despido, ya que la indemnización por despido se ha ido abandonando mes a mes durante la relación laboral, es por ello que el coste adicional que supone a las empresas es cero, lo que elimina la tendencia a despedir a la última persona que ha sido contratada.

Es por ello que rompe la lógica basada en la antigüedad impuesta por el sistema, lo que favorece que la empresa tome decisiones más racionales y productivas.

Se establece un contrato único en la práctica, por lo que desaparece la dualidad entre el trabajador fijo y el trabajador temporal, a que todos los trabajadores acumulan el mismo tipo de fondo desde el inicio de su relación laboral.

¹⁵ Conde-Ruiz, J. I., Felgueroso, F., & García-Pérez, J. I. (2011). *El fondo de capitalización a la austríaca: Costes y beneficios de su implantación en España* (Colección Estudios Económicos No. 06-2011). Fundación de Estudios de Economía Aplicada. <https://documentos.fedea.net/pubs/ee/2011/06-2011.pdf>

La acumulación de compensación por despido no desincentiva la movilidad voluntaria del trabajador, ya que existe una única cuenta para el trabajador en todas las empresas. Con esto, muchos trabajadores dejan de cambiarse de trabajo ya que la baja voluntaria no da lugar a una indemnización por despido, es por ello que se rechaza el cambio de una empresa a otra.

Con la mochila austríaca se crea una única cuenta en la que la empresa va insertando el dinero ahí a nombre del trabajador. Es por ello que en esa cuenta van contribuyendo todas las empresas en las que ha estado el trabajador.

Facilita la adaptación al cambio y a los ajustes empresariales al reducir el coste de sustituir a trabajadores menos adaptados tecnológicamente, obligando a los trabajadores con más antigüedad a mantener su empleabilidad y mejorar la eficacia de los programas de formación interna y continua.

Esto facilita especialmente a las PYMES al realizarse las aportaciones de forma continua y eliminarse la indemnización a los trabajadores de manera completa en el momento del despido, lo que mejora su situación financiera y la posibilidad de hacer frente a los despidos. Esto reduce el riesgo financiero en momentos de crisis, cuando las condiciones de crédito suelen ser más duras y cuando más necesario es para estas empresas el despido.

Los fondos acumulados impulsan el ahorro y el sistema de pensiones al constituir una fuente adicional de ahorro y capitalización, ya sea gestionado por entidades públicas o por entidades privadas. Contribuirían a reforzar un nuevo pilar para el sistema de pensiones, lo que es especialmente relevante el envejecimiento poblacional y la incertidumbre del sistema actual.

5.2.1.2. Desventajas

Aunque las ventajas puedan ser beneficiosas y relevantes, este sistema también presenta riesgos y efectos adversos que deben ser tenidos en cuenta antes de su implantación:

En primer lugar, el coste marginal del despido es cero, y por tanto las empresas van a tener carta libre para producir despidos ineficientes. Cuando existen

prestaciones por desempleo y el coste de despido es cero, las empresas despiden mucho más de lo que sería lo óptimo ya que las empresas no integran el coste de la financiación de esas prestaciones en el momento del despido, con lo cual resulta óptimo fijar una indemnización por despido que sea financiada por las empresas.

Para evitar este abuso, se querría implantar un sistema que encarezca las cotizaciones a las empresas con más rotación de personal, pero elevaría los costes en empresas de sectores con alta temporalidad.

También existe el riesgo moral y desconfianza en los contratos con salarios diferidos, en entornos donde las empresas usan estrategias de este tipo de salarios, donde pagan menos al principio y más al final como incentivo de permanencia, el modelo austríaco hace que se rompa el equilibrio.

Si no hay coste de despido, la empresa puede romper la relación laboral justo cuando el salario empiece a superar la productividad del trabajador. Esto desincentiva a los trabajadores a aceptar este tipo de contratos y aumenta el riesgo de la relación laboral al perjudicar la cooperación entre la empresa y el trabajador.

Las indemnizaciones tradicionales tienen un sentido económico en el que actúan como seguro frente a las decisiones oportunistas que pueda tener el empresario.

Este sistema da lugar a efectos negativos desde el punto de vista redistributivo ya que reduce la compensación a quienes realmente son despedidos frente al beneficio de los que nunca lo son, ya que acumulan un fondo que podrán llevarse a la jubilación o usar en otro empleo. Por tanto, perjudica a los colectivos más expuestos al despido como jóvenes, trabajadores en sectores cíclicos o trabajadores con menor cualificación, y favorece a perfiles más estables haciendo que se perpetúen más las desigualdades.

Es por ello que no se recomienda aplicar el modelo austríaco en su forma pura, sino en un modelo mixto, dando lugar a un fondo de capitalización con una indemnización creciente por antigüedad.

Aunque la mochila austríaca tiene beneficios para la estabilidad financiera del sistema y mejorar la movilidad entre trabajadores en diferentes empresas, su implementación tal y como la conocemos por el caso de Austria puede dar a un aumento injustificado de despidos, dificultad para mantener relaciones laborales estables y una desigualdad entre colectivos.

Lo más equilibrado para el sistema sería un modelo mixto que combine el fondo que propone la mochila austríaca, en donde el empresario aportaría cada mes un porcentaje a una cuenta personal, con una indemnización progresiva por despido basada en la antigüedad, pero de forma creciente y continua, es decir, cuanto más tiempo lleve el trabajador en la empresa tendrá mayor protección en caso de despido. Esto sería algo más equilibrado y compatible con la realidad del mercado laboral español.

5.2.2. Automatic Enrolment

Otra de las propuestas para solucionar los problemas de la Seguridad Social sería el establecimiento del Automatic Enrolment, siendo una de las principales políticas que instauró el Gobierno británico para ayudar a los trabajadores de cara a las pensiones de jubilación.

La traducción literal sería “inscripción automática”. Se llama así ya que es un sistema de previsión social por parte de las empresas que es complementaria a las prestaciones públicas de las pensiones, siendo obligatorio para el empresario y voluntario para el trabajador.

Esto es debido a que el empresario debe inscribir a los trabajadores que tenga a su cargo siempre que cumplan con los requisitos mínimo, en un fondo para complementar las pensiones en un futuro y realizar las aportaciones obligadas a su favor, siempre y cuando el empleado se acoja a esta modalidad. Es voluntario para el trabajador y, aunque se inscribe de manera automática al trabajador, éste puede decidir salir de él.

El empresario deberá de inscribir a todos los empleados que tenga en su empresa y cuentan con una edad entre los 22 años y la edad de jubilación y un

salario superior a una cantidad (el Gobierno británico lo estableció en 10.000 libras anuales).

Cabe mencionar que también hay una aportación del Estado mediante incentivos fiscales. En Reino Unido se ha establecido un 8% mensual, siendo un 3% a cargo del empresario, un 4% a cargo del empleado y un 1% de las aportaciones del Estado.

Aunque este sistema fue creado por el Estado de Reino Unido, no es un plan público de pensiones, sino un sistema obligatorio de inscripción en planes de pensiones privados gestionados por entidades autorizadas. Lo que hace el gobierno es obligar a los empresarios a inscribir a sus empleados en un plan de pensiones de empresa, siendo el sistema privado en la gestión, pero público en su regulación y supervisión. Es decir, el Estado obliga a participar por defecto salvo que el trabajador se oponga, regula el funcionamiento del sistema, crea organismos para garantizar que haya un fondo accesible, incluso para pequeñas empresas y ofrece incentivos fiscales para aumentar la rentabilidad del ahorro.

Este sistema ha sido especialmente relevante en los trabajadores de las PYMES que han aumentado su participación en pensiones, pasando de un 26% de los trabajadores a un 70% con la implantación del Automatic Enrolment.¹⁶

Funciona como un segundo pilar del sistema de pensiones. Como primer pilar encontraríamos la pensión pública estatal (que es la que se financia con los impuestos y las cotizaciones aportadas), y un segundo pilar que es el ahorro privado complementario mediante el sistema Automatic Enrolment.

5.2.2.1. Ventajas

Este sistema incluye algunas ventajas como el aumento de la cobertura del sistema de pensiones gracias a la inscripción automática de millones de trabajadores que antes no ahorraban nada para la jubilación y con este nuevo

¹⁶ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019, julio). *Actualidad Internacional Sociolaboral*, nº 236. Secretaría General Técnica, Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales. Recuperado de <https://www.mites.gob.es/es/mundo/Revista/revista236/index.htm>

sistema se puede llegar a la edad ordinaria de jubilación con un fondo acumulado.

Se reparte la responsabilidad del ahorro al establecer que tanto el empresario como el trabajador e incluso el Estado deben aportar el sistema, haciendo que el ahorro en el fondo sea aún mayor con la diversificación de las fuentes de ingreso.

Se crea una propiedad individual al establecer una cuenta de ahorro privada que se mantiene, aunque se cambie de trabajo. El dinero que se va acumulando es propiedad del trabajador, no de la empresa ni del Estado.

Da una sostenibilidad del sistema público de pensiones al ser un mecanismo complementario. Alivia la presión futura que pueda existir en el sistema público debido al envejecimiento poblacional.

5.2.2.2. Desventajas

Pero el sistema también tiene una serie de desventajas que hace que se vulnere el carácter universal del sistema.

La primera desventaja y la más importante es que las aportaciones mínimas pueden ser insuficientes ya que un porcentaje de un 8% puede no garantizar una pensión adecuada en el futuro, especialmente para los trabajadores que se incorporan tarde o tienen carreras discontinuas de cotización, lo que puede dar lugar a que cuando se alcance la edad de jubilación se vean obligados a continuar trabajando para poder hacer frente a la vejez.

Supone una tensión en la universalización del sistema ya que no cubre a todos los trabajadores al establecer umbrales mínimos de ingreso y de edad, ya que si no alcanzas una cantidad mínima de ingresos, no se inscriben automáticamente y dejan fuera a trabajadores a tiempo parcial o con empleos informales.

Una de las grandes desventajas es que, al ser planes de capitalización gestionados por entidades privadas, los fondos están expuestos a riesgos de mercado y, aunque suelen estar bien diversificados, no hay ninguna garantía

pública de que se vaya a cobrar la pensión en caso de que haya una quiebra del fondo privado.

El riesgo de este sistema viene por una volatilidad financiera debido a épocas de crisis, donde los mercados pueden caer fuertemente, o se puede reducir el fondo del trabajador para hacer frente.

5.3. Soluciones para el sistema de pensiones en España

Las soluciones que están en debate dan lugar a una combinación de medidas de modificación de la estructura, de la normativa y de la fiscalidad. Entre ellas destacan las reformas recientes que se han analizado en esta investigación que han modificado aspectos clave del sistema (como la introducción del MEI, entre otras), así como otras encaminadas a diversificar las fuentes de financiación, mejorar la eficiencia del gasto y reforzar el principio de contributividad sin perder la solidaridad del sistema.

Las soluciones no solo se limitan a un ámbito técnico o económico, sino que requieren un consenso tanto político como social. En este apartado se expondrán y analizarán las principales medidas de reforma, estrategias de sostenibilidad y propuestas futuras que, a raíz de esta investigación he podido analizar y que buscan preservar la función protectora de la Seguridad Social en un contexto cada vez más complejo.

5.3.1. Fomentar la natalidad

Uno de los grandes problemas que existen en España es la baja natalidad que se va dando año tras año como hemos podido apreciar en los problemas demográficos del sistema. Fomentar la natalidad es uno de los grandes desafíos, siendo una de las más bajas de Europa y con un envejecimiento creciente de la población.

El establecimiento de políticas económicas directas por ayuda por hijo y fiscalidad favorable debería de ser uno de los grandes objetivos que debería de tener el sistema y que deberían de implementar los gobiernos de turno.

Con ello se crearía una prestación universal por hijo como en países como Francia o Alemania, en el que se otorga una cuantía económica desde el nacimiento hasta los 18 años por cada hijo. Esta ayuda lo que hará es reducir el coste económico por cada hijo, siempre que sea periódica y suficiente.

A esta ayuda económica se le puede ayudar con bonos a la natalidad como por ejemplo establecer medidas de apoyo al alquiler o a la vivienda en los primeros años de crianza o establecer un cheque para la compra de productos de primera necesidad dirigidos al bebé (como ya se hace en algunas comunidades autónomas como Castilla y León).

Se podría establecer incentivos fiscales a las familias reduciendo los impuestos a las familias con hijos, reformando el IRPF reduciéndolo o incluso eliminándolo en los primeros años de nacimiento, así como deducciones por gastos educativos, escolares o sanitarios.

El problema de la natalidad no solo viene dado por problemas económicos, también viene por una imposibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar. Se debe incentivar el trabajo flexible o híbrido para padres, así como promover el derecho efectivo a adaptar la jornada sin perjuicio profesional pudiéndolo disfrutar ambos progenitores y con una remuneración del 100% del salario.

5.3.2. Mejora de los salarios

Mejorar los salarios en España es clave no solo para el bienestar de los trabajadores y de la economía española, sino también para fortalecer la financiación del sistema de la Seguridad Social, ya que un salario más alto supone un incremento en las cotizaciones por el trabajador, lo que contribuye al sistema de pensiones.

Si los salarios aumentan, el sistema de la Seguridad Social recaudará más sin subir los impuestos ni cargar a los trabajadores con más tipos en la cotización.

Además, un aumento de los salarios reducirá la economía sumergida, ya que si el trabajo formal es mejor remunerado, existirán menos incentivos para que la gente trabaje en negro, lo que amplía el número de personas que cotizan al sistema, generando que los trabajadores dependan menos de subsidios o ayudas sociales al tener mayor autonomía económica y un menor riesgo de pobreza.

Todo esto suena idílico, pero ¿cómo se puede solucionar este problema? Pues bien, España es un país que tiene una economía basada en sectores que tienen una baja productividad y margen como el sector de la hostelería, el turismo, el comercio minorista, etc. Por tanto, es necesario subir los salarios en sector punteros tecnológicos y con cualificación, apoyando a esas empresas en transformación productiva con costes laborales bajos y así poder potenciar el emprendimiento tecnológico y la transición ecológica, siendo estos unos de los futuros en la economía del país.

Aumentar el salario mínimo interprofesional también puede ayudar a esto, ya que en los últimos años ha ido subiendo a estar en la actualidad en 1.184€/mes, pero aún está por debajo del 60% del salario medio en algunas regiones, por lo que es necesario fijar un salario más digno y elevarlo a otras categorías. También será necesario dar apoyo a las PYMES con incentivos fiscales a sectores más vulnerables.

Con esto, es necesario establecer ciertas bonificaciones o reducciones en las cotizaciones sociales para empresas que generen un empleo indefinido, suban salarios por encima de los convenios e inviertan en formación e innovación.

Uno de los problemas en España es la precariedad y la temporalidad que existe en los trabajadores y, aunque la reforma del 2021 ha reducido esta temporalidad, muchos contratos todavía tienen jornadas parciales forzadas sin garantías de estabilidad ni desarrollo profesional, por lo que se hace necesario una mayor inspección de trabajo para detectar estos fraudes y acompañar a las empresas a convertir empleos temporales en estables.

5.3.3. Continuación del uso del Mecanismo de Equidad Intergeneracional

Seguir contribuyendo al Fondo de Reserva con el MEI es algo esencial para el sistema. Como hemos podido ver, el Fondo de Reserva es necesario para hacer frente a los problemas que puedan surgir en un futuro de crisis al haber trabajadores que dejan de cotizar y que necesitan ayuda del Estado para poder mantener una estabilidad económica. Es por esto por lo que es necesario mantener las cotizaciones a este fondo.

En España cada vez tiene más pensionista que nunca y, para 2025, se espera que más del 30% de la población sea mayor de 65 años, lo que implica que la tasa de dependencia seguirá creciendo, lo que presiona el sistema de pensiones.

El Fondo se encuentra casi vacío debido al periodo de 2012 a 2019 en el que se vació y en el que hoy se ha empezado a recuperar gracias al MEI, pero sigue siendo insuficiente para cubrir la ola de jubilaciones prevista.

El gasto en pensiones pasará a ser más del 15% en las próximas décadas, por lo que si no se actúa habría que recurrir a más deuda o más recortes, incluso un aumento de impuestos.

El MEI refuerza el principio de contributividad y equidad generacional al evitar que las generaciones futuras tengan que asumir por ellas solas el coste que va a suponer las pensiones, por lo que es una medida preventiva ya que se acumula ahorro hoy para poder usarlo cuando más se necesite, asegurando una estabilidad financiera y política al sistema.

Aunque pueda suponer una reducción del salario, al final el recargo que se establece es muy pequeño y se hace de manera progresiva, por lo que no tiene un impacto significativo en la renta neta. Esto va a suponer que se recorte salario actual para no tenerlo que hacer en las futuras pensiones o en la subida de impuestos para hacerlas frente.

Si no se mantiene el MEI España va a tener el mayor déficit de la Seguridad Social en las próximas décadas, con una necesidad de subvencionar pensiones por el aumento de tasas impositivas y una reducción de la cuantía de las

pensiones o un mayor endeudamiento público recortando de otras políticas sociales como educación o sanidad.

Es por ello que considero que se debería de reforzar este mecanismo con aportaciones adicionales en épocas en las que exista un superávit, una mayor progresividad en la que las rentas más altas deberían de cotizar más al sistema y aporten una mayor cantidad al fondo y también a las empresas que utilicen una mayor temporalidad en los contratos.

5.3.4. Fomentar la jubilación activa y el retraso de la jubilación

En esta investigación se ha podido comprobar cómo en España existe un proceso acelerado de envejecimiento demográfico con un aumento de las pensiones de jubilación en especial por el retiro de la generación del baby boom que comienza a jubilarse masivamente, lo que aumentará el gasto de pensiones. Esto pone en tensión el modelo actual de reparto, por lo que es imprescindible reforzar los ingresos del sistema y limitar el gasto asegurando el nivel económico de los pensionistas sin subir las cotizaciones.

Es por ello que una de las formas más efectivas para contener el gasto es mediante el uso de la jubilación activa y el retraso voluntario de la jubilación.

Estas medidas refuerzan directamente los ingresos del sistema ya que son trabajadores que sigue activos pero que cobran una pensión parcialmente, por lo que el sistema sigue recaudando y se gasta menos en pensión, lo que supone una mejora financiera.

Ya no solo favorece el sistema de la Seguridad Social, sino que muchos trabajadores tienen una gran experiencia en sectores punteros por lo que permitir que sigan activos puede fomentar la productividad y el relevo generacional.

Esto también beneficia a las empresas ya que hay muchos sectores en donde existe una escasez de mano de obra cualificada, por lo que retener a estas personas mayores es una ventaja estratégica (estableciendo un límite ya que existen trabajos con condiciones de trabajo en las que estas personas no podrían continuar en él).

Es por ello que es deber del Gobierno de turno fomentar el uso de estos mecanismos mediante el uso de incentivos económicos que sean más atractivos como incrementar el porcentaje económico por el retraso voluntario por cada año o hacer más flexible la jubilación activa haciendo más compatible la pensión con el trabajo.

El trabajo en edades avanzadas puede suponer un problema en la salud, por lo que adaptar el trabajo a estas personas sería clave con jornadas reducidas o el uso de teletrabajo y así hacer que la transición a la jubilación sea de manera progresiva.

Si no existe un cambio en el fomento de estas modalidades se va a continuar con la reducción de la población activa mientras sube el número de jubilados, aumentando de manera desproporcionada las pensiones respecto a los ingresos y se realizarán subidas de impuestos, recortes y una mayor presión sobre las generaciones más jóvenes.

6. Conclusión

Desde su creación, el sistema de la Seguridad Social es una herramienta de protección social frente a los riesgos que puedan darse a las personas vulnerables como la vejez, la discapacidad o la muerte, así como una forma de cohesión social entre la ciudadanía. Sin embargo, aunque sea un sistema necesario para una mayor justicia social, presenta una serie de tensiones relacionados con los cambios sociales y demográficos, en especial el envejecimiento de la población, la reducción de la natalidad y la transformación de la natalidad, que han manifestado la necesidad de reforma del sistema al crear tensiones en la sostenibilidad financiera futura de este sistema.

A lo largo de este trabajo se ha realizado un análisis profundo del sistema de la Seguridad Social centrando la atención en la importancia de las pensiones, de su sostenibilidad y de las transformaciones recientes que se han llevado a cabo. El estudio de la evolución de su estructura ha permitido comprender que el sistema, tal y como está configurado en la actualidad, es el resultado de las diferentes reformas legales e institucionales que llevan dando desde hace más de un siglo, en las que se han ido consolidando los principios de la Seguridad Social.

El análisis de las reformas más recientes, siendo estas la Ley del 2021, el Real Decreto-Ley del 2023 y el Real Decreto-ley del 2024, ha puesto en importancia la voluntad de los políticos de reforzar el equilibrio entre la protección social y la viabilidad económica del sistema. Con estas medidas, se han dado diferentes reformas que han intentado resolver los problemas existentes del sistema, como la revalorización de las pensiones conforme al IPC lo que aumenta la cuantía económica de las pensiones, así como el poder adquisitivo de los pensionistas frente a la revalorización anterior con la previsión del gobierno de ingresos y gastos obtenidos. También se da la supresión del factor de sostenibilidad y la creación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional que intenta aliviar la presión económica del sistema en un futuro consiguiendo un refuerzo económico al reservar dinero en el fondo para las posibles crisis que pueden surgir en el sistema debido a los problemas demográficos y del mercado laboral. Introducen el incremento de las bases máximas de cotización y una cuota de solidaridad

para las rentas más altas para seguir aumentando los ingresos de la Seguridad Social y hacer frente al incremento de gastos que van a dar lugar. Por otro lado, también establecen nuevos incentivos para prolongar la vida laboral de las personas que han cumplido la edad ordinaria para la jubilación, aliviando las tensiones futuras del aumento de pensiones. También se han incluido avances en la equiparación de los derechos de trabajadores que han estado menos protegidos como los trabajadores fijos-discontinuos o los trabajadores a tiempo parcial, o mujeres afectadas por la brecha de género, intentando garantizar una futura pensión justa de acuerdo con sus condiciones, demostrando la sensibilidad creciente por la realidad de un mercado laboral fragmentado y profundamente desigual. Estas mejoras llevan al establecimiento de un sistema más inclusivo, que reconozca las nuevas formas de trabajo y los proteja.

Sin embargo, a pesar de los avances que han dado las reformas, no han sido suficientes para solventar los problemas actuales, ya que siguen existiendo desafíos estructurales que comprometen la estabilidad del sistema. El aumento de la esperanza de vida que hace aumentar el tiempo que una persona cobra la pensión, la jubilación masiva de la generación del baby boom y la escasa tasa de reemplazo generacional hace que se dificulte el mantenimiento del equilibrio financiero del sistema si no se realiza una reforma para obtener unos ingresos sostenidos o una evolución demográfica más favorable. Con esto no se quiere mostrar que las reformas llevadas a cabo no sean efectivas, sino que muchas son necesarias, pero requieren un seguimiento riguroso para evaluar la efectividad que puede tener y que pueden llevar a cambios poco significativos.

La Seguridad Social tiene problemas estructurales, no es algo cíclico, por lo que el sistema de pensiones no solo depende de ajustes normativos, sino que se tiene que realizar una estrategia que establezca políticas que afectan al empleo, mejorando su calidad y reduciendo la temporalidad, medidas para impulsar la natalidad y la reducción del talento joven, mejorar la productividad de las empresas y establecer una gestión eficiente y transparente del gasto público.

España presenta también un problema político en donde no existe un consenso político y social que sea duradero, por lo que la alta temporalidad de los

gobiernos que van cambiando de ideología no permite consolidar medidas a largo plazo sin que la próxima legislatura derogue las medidas realizadas.

El análisis demuestra que el sistema público de pensiones es dinámico y ha sido capaz de adaptarse a los diferentes desafíos que se han dado en el entorno. La sostenibilidad no es un estado fijo, sino un equilibrio que requiere ajustes constantes como en el periodo actual en el que nos encontramos. Si nos fijamos en la experiencia internacional y los propios datos que tenemos nacionales, reflejan que los sistemas de pensiones tienen que ser evaluados continuamente y, a futuro, será clave seguir trabajando en medidas que refuercen tanto los ingresos del sistema como la calidad del empleo, e intentar contrarrestar el incremento de gastos que se va a producir, para mantener el nivel de protección social sin comprometer la estabilidad financiera.

Debemos de ser conscientes de que el sistema público de pensiones no solo es una gráfica o una tabla con cifras, sino que es un pacto intergeneracional en el que trabajamos hoy para poder vivir en el futuro, por lo que es necesario contribuir cuando se puede y recibir cuando se necesite.

Todas estas últimas reformas han intentado responder a preguntas que llevan mucho tiempo sin respuesta: ¿cómo se puede afrontar el problema que existe con más pensionistas y menos cotizantes? ¿cómo se puede sostener el sistema sin que haya alguien que se quede sin recibir la pensión? ¿cómo se puede adaptar en un mundo laboral que está constantemente cambiando, así como su legislación?

Por supuesto, esto no supone respuestas simples ni fáciles, ya que si no se habría solucionado el problema. Pero sí hay una certeza, y es que, si no se actúa pronto, se va a retroceder en derechos. Garantizar unas pensiones que sean suficientes para mantener el poder adquisitivo de los pensionistas y que sean sostenibles para el sistema no solo es un desafío económico, sino que es una decisión ética.

Al final, el sistema no solo consiste en números y dinero, se trata de personas. Se trata del futuro de estas pensiones y garantizar que no tengan que trabajar tras pasar una cierta edad como pasa en otros países vecinos en Europa.

Se trata de las vidas de estas personas y de sus derechos, que llevan años dedicándose al trabajo para el día de mañana poder cobrar una pensión, y puede que todo su esfuerzo no sirva para nada.

Si alguna vez se olvida que el sistema se trata de los trabajadores que han sacrificado años de vida, habremos perdido mucho más que la futura sostenibilidad de las pensiones, habremos perdido lo que significa vivir en sociedad.

7. Glosario

Jubilación anticipada: es un tipo de jubilación en el que se permite acceder a la edad de jubilación antes de cumplir la edad ordinaria para ello, aplicándose un porcentaje que reduce la cuantía de la pensión. Puede ser rebajada para aquellos casos en los que el trabajo sea de actividad penosa o peligrosa, tenga discapacidad, o se anticipe por voluntad del trabajador o de manera involuntaria (siempre que se cumplan ciertos requisitos para acceder a ellas).

Jubilación demorada: es una opción voluntaria a la que se pueden acoger los trabajadores cuando cumplan los requisitos para el acceso a la jubilación ordinaria, permitiendo a estos trabajadores aumentar su pensión por cada año retrasado. En la actualidad supone un incremento de un 4% anual, cantidad a tanto alzado por los años de retraso o una combinación de ambas.

Jubilación activa: es el tipo de jubilación que permite compatibilizar la actividad laboral con un trabajo, siendo autónomo o trabajador por cuenta ajena, una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación. Se necesita tener derecho al 100% de la base reguladora y el trabajo puede ser a jornada completa o a jornada parcial. Cobrará el 50% de la pensión durante el tiempo que trabaje.

Base de cotización: es la cantidad sobre la que se aplican los tipos de cotización para la obtención de las cuotas de la Seguridad Social, que los empresarios ingresan en la Seguridad Social y constituyen su principal recurso económico.

Cotización: es la cuota que pagan tanto los trabajadores como los empresarios al Estado como aportación al sistema de la Seguridad Social, que equivale a una parte del salario mensual del trabajador que se le retiene. Esta cuota se calcula aplicando a la base de cotización, un porcentaje que corresponda a cada contingencia.

Base reguladora: es la principal fórmula de cálculo de las prestaciones de la Seguridad Social. Está determinada en función de las bases de cotización durante los periodos que se señalan en cada prestación a la que se le aplica un porcentaje para cada prestación, obteniendo el importe final (que sería la base reguladora).

Tipo de cotización: es el porcentaje que se aplica a las bases de cotización para la obtención de las cuotas de la Seguridad Social, que se fijan anualmente en las órdenes de cotización. El tipo de cotización se distribuye entre el trabajador y el empresario, excepto por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional que se encarga exclusivamente el empresario.

Afiliación: es un acto administrativo que se lleva a cabo por la Tesorería General de la Seguridad Social en el que se da la incorporación al sistema del trabajador. Supone la protección del sujeto, convirtiéndole en titular de derechos y obligaciones con el sistema. Por lo general lo solicita el empresario para los trabajadores por cuenta ajena o por el propio trabajador si es por cuenta propia. La afiliación es de carácter vitalicio y único para todo el sistema.

Altas: es el acto administrativo por el cual se notifica a la Seguridad Social que un trabajador ha iniciado una nueva actividad laboral o que cambia de empresa en la que el trabajador presta sus servicios. Con este acto administrativo, el trabajador quedará encuadrado en uno o en varios regímenes.

Bajas: supone la comunicación obligatoria a la Seguridad Social por parte del empresario de que un trabajador ha cesado en su relación con el trabajo en la empresa o cuando lo hace un trabajador por cuenta propia en su actividad profesional.

Prestación: es un derecho de contenido dinerario que son eminentemente contributivas que se integra en el patrimonio del beneficiario que se ofrece por una contingencia.

Pensión: son prestaciones económicas de carácter periódico o vitalicio o hasta que el beneficio alcance una edad determinada. Las pensiones pueden ser contributivas y no contributivas.

Periodo de carencia: es el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social. Existen excepciones en donde no se exige.

8. Bibliografía

- **Libros, capítulos y artículos**

José Luis Tortuero Plaza. (2009). *La reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo. Seguridad Social*. https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/2e1fafe5-00af-4b05-9f05-5e7c15ef5267/PF09_34.pdf?MOD=AJPERES

Centro de Estudios Financieros. (2024). *Temario del Cuerpo Administrativo de la Seguridad Social*. CEF.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2024). *Fondo de Reserva de la Seguridad Social: Informe a las Cortes Generales. Evolución, actuaciones del año 2023 y situación a 31 de diciembre de 2023*. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6df87451-5b3a-4cf7-91d3-9722331b7638/FONDO+DE+RESERVA+2023_WEB.pdf?MOD=AJPERES

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal [AIReF]. (2023). *Documento técnico sobre el impacto de las reformas del sistema de pensiones entre 2021 y 2023 (Documento Técnico 2/23)*. [https://www.airef.es/wp-content/uploads/2023/03/OPINIÓN-SOSTENIBILIDAD/230324.-DT.2.23 - Evaluación-impacto-reformas-sistema-de-pensiones-2021-y-2023.pdf](https://www.airef.es/wp-content/uploads/2023/03/OPINIÓN-SOSTENIBILIDAD/230324.-DT.2.23-Evaluación-impacto-reformas-sistema-de-pensiones-2021-y-2023.pdf)

Devesa, E., Devesa, M., Domínguez, I., Encinas, B., & Meneu, R. (2024). *Primeras valoraciones de los efectos de la Ley 21/2021 sobre la jubilación anticipada y demorada y estimaciones sobre el gasto en pensiones* (Estudios sobre la Economía Española 2024/16, versión revisada). Fedea. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2024/eee2024-16.pdf>

Devesa, E., Meneu, R., & Doménech, R. (2023). *La reforma del sistema de pensiones de 2021 a 2023. Un balance*. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 4(2), 177–193. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9097692&info=resumen>

De la Fuente, Á. (2023). *Los efectos presupuestarios de la reforma de pensiones de 2021-23: i) Las medidas del Real Decreto-ley 2/2023* (Estudios sobre la

Economía Española 2023/09). Fundación de Estudios de Economía Aplicada. <https://fedea.net/los-efectos-presupuestarios-de-la-reforma-de-pensiones-de-2021-23-i-las-medidas-del-real-decreto-ley-2-2023/>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2024). *Informe a las Cortes Generales. Evolución, actuaciones del año 2023 y situación a 31 de diciembre de 2023: Fondo de Reserva de la Seguridad Social*. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a3835996-fc3c-4c3a-a972-a528d6438f15/FONDO+DE+RESERVA+2023_WEB.pdf?MOD=AJPERES

Conde-Ruiz, J. I., & Alonso Meseguer, J. (2004). *El futuro de las pensiones en España: Perspectivas y lecciones*. ICE: Revista de Economía, (815), 155–171. <https://www.revistasice.com/index.php/ICE/article/download/662/662>

Conde-Ruiz, J. I., Felgueroso, F., & García-Pérez, J. I. (2011). *El fondo de capitalización a la austriaca: Costes y beneficios de su implantación en España* (Colección Estudios Económicos No. 06-2011). Fundación de Estudios de Economía Aplicada. <https://documentos.fedea.net/pubs/ee/2011/06-2011.pdf>

- **Otros recursos**

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). *Sistema español de Seguridad Social*. Gobierno de España. <https://www.seg-social.es/>

Aula de la Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/PESS51/PESS52>

Santaella, J. E., & Santaella, J. E. (2021, 20 noviembre). *Sistema de pensiones en España: ¿Cuáles son sus principios básicos?* Economía3. <https://economia3.com/2021/11/20/466321-sistema-pensiones-espana-principios/>

El sistema de pensiones en España - SyPpT. (2023, 21 noviembre). Seguros y Pensiones Para

Todos. <https://segurosypensionesparatodos.fundacionmapfre.org/pensiones/sistema-pensiones/sistema-pensiones-espana/>

Instituto Nacional de la Seguridad Social. (2025, enero 28). *Evolución mensual de las pensiones del sistema de la Seguridad Social: Avance de enero 2025*. <https://www.seg-social.es/>

Civio, F. C. ¿Dónde van mis impuestos? <https://dondevanmisimpuestos.es/politicas/21/pensiones#view=functional&year=2023>

Banco de España. (2023). *El sistema público de pensiones en España: principales reformas recientes y comparación internacional* (Boletín Económico, enero 2023, artículo 9). <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/23/Fich/be2301-art09.pdf>

Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. <https://www.icab.es/es/actualidad/noticias/noticia/Ley-21-2021-de-28-de-diciembre-de-garantia-del-poder-adquisitivo-de-las-pensiones-y-de-otras-medidas-de-refuerzo-de-la-sostenibilidad-financiera-y-social-del-sistema-publico-de-pensiones/>

¿Qué reforma el RDL 2/2023? (s. f.). Laboral-social.com. <https://www.laboral-social.com/rdl-2-2023-reforma-pensiones-seguridad-social-cuadro-comparativo.html>

C.Sedano & Asociados. (2025). *MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL: QUÉ ES y CÓMO FUNCIONA* | C.Sedano & Asociados. <https://www.csedano.com/news/mecanismo-de-equidad-intergeneracional-que-es-y-como-funciona/>

Maqueda, A. (2025, 24 abril). La reforma de Escrivá subirá la pensión media un 25%. *El País*. https://elpais.com/economia/2025-04-24/la-reforma-de-las-pensiones-de-escriva-subira-la-pension-media-un-25.html?utm_source=chatgpt.com

Iberley. (2024, 26 diciembre). *Principales novedades en materia de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo*. RD-Ley 11/2024. <https://www.iberley.es/revista/principales-novedades-materia-compatibilidad-pension-jubilacion-trabajo-rd-ley-11-2024-1268>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019, julio). *Actualidad Internacional Sociolaboral*, nº 236. Secretaría General Técnica, Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales. Recuperado de <https://www.mites.gob.es/es/mundo/Revista/revista236/index.htm>

- **Fuentes (datos, leyes)**

BOE-A-2021-21652 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-21652>

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. <https://transparencia.gob.es/servicios-buscador/contenido/normavigente.htm?id=NormaEV44L0-20212601&lang=en&fcAct=Fri%20Apr%2008%2010:07:38%20CEST%202022>

BOE-A-2023-6967 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. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-6967>

INE - Instituto Nacional de Estadística. *Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad*(4181). INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4181&L=0>

BOE-A-2024-26917 Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-26917>

INE - Instituto Nacional de Estadística. *Tasa bruta de natalidad.(1381).*
INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1381>

INE - Instituto Nacional de Estadística. *Tasa bruta de mortalidad(1411).*
INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1411>

INE - Instituto Nacional de Estadística. *Evolución de la esperanza de vida al nacimiento.* Serie 1991
2022. INE. [https://www.ine.es/jaxiPx/Tabla.htm?path=/t00/mujeres_hombres/ta
blas_2/10/&file=d1g1.px&type=pcaxis&L=0](https://www.ine.es/jaxiPx/Tabla.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_2/10/&file=d1g1.px&type=pcaxis&L=0)

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.-d). *Inventario de Operaciones Estadísticas / Inventario actual / Consulta IOE actual.* [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=125994
4107218&p=1254735038414&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout
¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084&utm_source=chatgpt.co
m](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735038414&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084&utm_source=chatgpt.com)