



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA

Autor: Andrés Carrillo Pohl

Director: Antonio Javier Ramos Llanos

MADRID | Junio 2023

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se analiza la sostenibilidad y viabilidad financiera del sistema público de pensiones español. Para realizar este análisis hemos identificado las principales variables que contribuyen a la inviabilidad del sistema y proyectando dichas variables a futuro para intentar comprender el impacto que tendrán en las pensiones futuras. A su vez, hemos investigado sobre otros sistemas de pensiones existentes en otros países del mundo con el fin de encontrar alternativas al que tenemos actualmente en España. Después de haber identificado y analizado los principales problemas, hemos propuesto posibles soluciones que podrían contribuir a la viabilidad del sistema. Y finalmente, el trabajo llega a la conclusión de que nuestro sistema actual se encuentra obsoleto y necesita de una reforma estructural urgente que garantice el futuro de las pensiones de los españoles.

Palabras clave: Viabilidad, pensiones, envejecimiento, Europa, equilibrio, futuro, España.

ABSTRACT

This research paper analyzes the sustainability and financial viability of the Spanish public pension system. To carry out this analysis we have identified the main variables that contribute to the non-viability of the system and we have projected these variables into the future in order to try to understand the impact they will have on future pensions. At the same time, we have researched other pension systems existing in other countries in the world in order to find alternatives to the one we currently have in Spain. After having identified and analyzed the main problems, we have proposed possible solutions that could contribute to the viability of the system. And finally, the work concludes that our current system is obsolete and needs urgent structural reform to guarantee the future of Spanish pensions.

Key words: Viability, pensions, aging, Europe, balance, future, Spain.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL, ORÍGENES Y DESARROLLO.	7
1.2. METODOLOGÍA	10
1.3. OBJETIVO	11
2. LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE UN SISTEMA DE REPARTO Y DE CAPITALIZACIÓN	12
2.1. FUNCIONES DE UN SISTEMA DE PENSIONES PÚBLICO.	12
2.2. SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA.....	14
3. ESTUDIO DE LAS PRINCIPALES VARIABLES QUE AFECTAN A LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA. .	18
3.1. VARIABLES DEMOGRÁFICAS.....	18
3.1.1. <i>Envejecimiento</i>	18
3.1.2. <i>Inmigración</i>	24
3.1.3. <i>Natalidad y Fecundidad</i>	25
3.2. DESEMPLEO	29
3.3. MEDIDAS TOMADAS POR EL GOBIERNO DE ESPAÑA	32
3.3.1. <i>El gasto en pensiones en España comparativa europea</i>	32
3.3.2. <i>La reforma frente al envejecimiento</i>	32
3.3.3. <i>Sistema de cotización para autónomos en función de sus rendimientos.</i>	34
3.3.4. <i>Índice de revalorización de las pensiones</i>	35
3.4. SITUACIÓN POLÍTICA.....	37
4. OTROS SISTEMAS DE PENSIONES	39
4.1. SISTEMA DE PENSIONES SUECO	39
4.2. SISTEMA DE PENSIONES DE ISLANDIA	41
5. POSIBLES SOLUCIONES	44
6. CONCLUSIONES	53

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla (1). Reformas más importantes del sistema de pensiones español. 1985-2023.....	8
Gráfico (1). Ingresos y Gastos del Sistema Público de Pensiones. 2008-2025.....	15
Tabla (2). Gasto Público en Pensiones en la UE (En porcentaje del PIB). 2010-2050.....	16
Gráfico (2). Evolución de la Tasa de dependencia en España. 2016-2022.....	19
Gráfico (3). Proyecciones de la tasa de dependencia en España. 2030-2070.....	20
Tabla (3). Proporciones de personas mayores de edad en España.....	22
Gráfico (4). Población Extranjera en España.2010-2022.....	24
Gráfico (5). Tasa de Natalidad por año en España. 2010-2021.....	26
Gráfico (6). Tasa de Fecundidad España, Italia, Francia y UE. 1970. 2020.....	27
Tabla (4). Tasa de actividad en España. 2020-2023.....	29
Tabla (5). Tasas de actividad en Europa.2022.....	30
Tabla (6). Edad de jubilación y período de cotización.....	33
Gráfico (7). Índice de Felicidad año 2022.....	42
Gráfico (8). Tasas de paro en España y Austria. 2023.....	46
Tabla (7). Evolución de la productividad desde el año 2013.....	50
Gráfico (9). Productividad por persona empleada y hora trabajada 2021.....	51

GLOSARIO DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

UE: Unión Europea

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

IMSERSO: Instituto de Mayores y Servicios Sociales

INE: Instituto Nacional de Estadística

AIReF: Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal

FEDEA: Fundación de Estudios de Economía Aplicada

PIB: Producto Interior Bruto

EPA: Encuesta de Población Activa

IPC: Índice de Precios al Consumidor

SEEPROS: Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social

EU-SILC: European Union Statistics on Income and Living Conditions

MISSM: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

1. Introducción

Los sistemas de pensiones son uno de los componentes fundamentales del Estado de bienestar, ya que representan uno de los garantes principales de protección de todas aquellas personas que quedan integradas en él. Un sistema de pensiones es un mecanismo a través del cual una persona ahorra durante su vida laboral para tener un ingreso en su jubilación. Estos ahorros son administrados por una institución, ya sea pública o privada, y ofrecen una garantía de ingreso en la vejez.

En España tenemos un sistema público de pensiones, basado en el reparto, en el que los trabajadores actuales contribuyen para financiar las pensiones de los jubilados. La cuantía de la pensión se calcula en función del número de años de cotizados y en la base reguladora, que es un promedio de los salarios de los últimos años de trabajo. En el sistema de pensiones español, existen diferentes regímenes en función del sector en el que trabaje el afiliado.

A pesar de las reformas realizadas por el gobierno con el fin de garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones a largo plazo, vemos que en España nos encontramos con una enorme incertidumbre en cuanto a la sostenibilidad de este sistema. Esto se debe a varios factores, como, por ejemplo, el envejecimiento de la población, dado que el aumento en la esperanza de vida y una disminución en la tasa de natalidad hacen que haya cada vez más jubilados y menos trabajadores activos para financiar las pensiones. Por otra parte, las bajas tasas de empleo nos indican el bajo número de trabajadores activos que contribuyen al sistema de pensiones. Estos son ejemplos de algunos de los principales problemas que amenazan a nuestro sistema de pensiones actual. Dadas estas razones, desde el gobierno central, se están buscando soluciones e implementando reformas para garantizar la sostenibilidad financiera de nuestro sistema de pensiones.

Ante esta problemática que se nos plantea encontramos varias alternativas. Por una parte, están los firmes defensores de la extrema necesidad de optar por sistemas complementarios que puedan garantizar la viabilidad de nuestras pensiones. Por otra parte, hay quienes defienden que la solución a nuestro problema se encuentra en las reformas estructurales y algunos que se ciñen a las reformas paramétricas. Por lo tanto, y

dicho esto, podemos afirmar que los retos que se plantean son muy importantes, sin lugar a duda, pero pueden y deben ser superables.

El trabajo se estructura en cinco partes. En primer lugar, explicamos cómo funcionan los sistemas de reparto y capitalización y analizamos la situación actual del sistema de pensiones español. En un segundo apartado, estudiaremos las principales variables que afectan a la sostenibilidad del sistema español y veremos qué reformas está llevando a cabo el Gobierno Central para hacer frente a la situación. La tercera parte del trabajo muestra otros sistemas de pensiones que han demostrado ser un éxito y los compararemos con el español. El cuarto bloque recoge las posibles soluciones que existen ante el problema español. Finalmente, se extraen las principales conclusiones.

1.1. Sistema de Pensiones Español, orígenes y desarrollo

El sistema de pensiones en España se originó en la década de 1920, con la creación de la Seguridad Social, un sistema que proveía protección a los trabajadores en caso de enfermedad, accidente, desempleo y vejez. Con el paso de los años, el sistema se ha ampliado y mejorado para abarcar una amplia gama de prestaciones sociales.

El sistema de pensiones en España actualmente es un sistema basado en la solidaridad intergeneracional, en el que los trabajadores actuales pagan sus cotizaciones para financiar las pensiones de los jubilados. Mediante este sistema, el dinero que se recauda se destina al fin y al cabo a pagar las pensiones de todas aquellas personas que también decidieron contribuir en su día. Es importante destacar a su vez que el dinero que se recauda también contribuye a pagar otro tipo de prestaciones como el desempleo, la viudedad, discapacidad, etc. Este sistema funciona mediante una combinación de cotizaciones patronales y laborales, y está administrado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Sin embargo, el sistema de pensiones español se ha enfrentado a desafíos en los últimos años, debido a una combinación de factores, incluyendo el envejecimiento de la población, la disminución de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida los cuales amenazan a su viabilidad financiera a largo plazo. El sistema de pensiones español tiene una enorme historia de protección social para los trabajadores y, a pesar de que se haya enfrentado a varios desafíos en los últimos años, el gobierno sigue tomando medidas hoy para garantizar su fortalecimiento y supervivencia.

Desde su creación, el sistema de pensiones español ha experimentado diversas reformas, desde su creación, ha sido reformado en 1985, 1977, 2002, 2007, 2011, 2013, 2021 y 2023, no obstante, a pesar de sus numerosas reformas, el sistema no ha alterado su espíritu de protección a los trabajadores. A continuación, se muestra una tabla con los principales cambios que se implementaron en cada una de las reformas.

Tabla N°1: Reformas más importantes del sistema de pensiones español. 1985-2023.

	Reformas
1985	<ul style="list-style-type: none"> -El período mínimo de cotización es de 15 años -Se cambian los años computables para el cálculo de la base reguladora de los 2 últimos años cotizados a los 8 últimos años -Se introducen planes de jubilación anticipada: especial y a los 64 años
1997	<ul style="list-style-type: none"> -Se cambian los años computables para el cálculo de la base reguladora a los 15 últimos años como -Se aplican las desviaciones del IPC real y estimado a todas las pensiones -La fórmula para la tasa de reemplazo pasa a ser menos generosa
2002	<ul style="list-style-type: none"> -Se establecen bonificaciones de un 2% anual al alargar la vida laboral en caso de haber cotizado más de 35 años y ser mayor de 65
2007	<ul style="list-style-type: none"> -Se aumentan los incentivos para seguir empleado hasta después de los 65 años -Se establece la jubilación parcial una vez cumplidos los 61 años habiendo estado 6 años en la empresa y con 30 años cotizados -Se establece una bonificación del 3% en caso de haber cotizado 40 años o más y una bonificación del 2% en el caso de haber cotizado entre 15 y 40 años

2011-2013	<ul style="list-style-type: none"> -El número de años cotizados para calcular la base reguladora pasa de los 15 a los 25 años - La edad normal de jubilación pasa de los 65 a los 67 años -Se modifican las condiciones para optar a la jubilación anticipada -Se implementa el factor de sostenibilidad -Se establece el índice de revalorización de las pensiones (IRP) -Se introduce la jubilación activa
2021	<ul style="list-style-type: none"> -Se restringen aún más las jubilaciones anticipadas -Se añaden restricciones a las jubilaciones activas -Se cambia el paradigma de la cotización de autónomos - Se elimina el factor de sostenibilidad introducido en 2013 y se incluye una garantía de revalorización ajustada a la inflación
2023	<ul style="list-style-type: none"> -Se implementa el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, basado en el aumento de cotizaciones - Se destopa la base de cotización -Se establece una cuota de solidaridad

Fuente: Elaboración propia con datos del BOE

En la tabla anterior podemos observar las principales reformas que se han llevado a cabo dentro del sistema de pensiones público español. Podemos decir que todas y cada una de las reformas que se llevaron a cabo cumplen como decíamos anteriormente con el espíritu con el que se creó el sistema de pensiones y van en línea con las recomendaciones que se establecieron en el Pacto de Toledo.

Este sistema de pensiones es un importante componente del estado de bienestar y una forma de garantizar una vejez digna para los trabajadores españoles. La Seguridad Social y el sistema de pensiones han sido diseñados para promocionar una protección social y financiera a los trabajadores. El sistema está planteado para garantizar una distribución más equitativa de los riesgos y las responsabilidades y proporciona una seguridad financiera a largo plazo. Aparte, es también una forma de reducir la pobreza entre los ancianos y ayuda a mantener un nivel de vida digno en la vejez.

En resumen, el sistema de pensiones español ha evolucionado a lo largo de los años para adaptarse a las necesidades y desafíos actuales, y se espera que continúe evolucionando en el futuro para garantizar su sostenibilidad y su viabilidad y es a su vez un importante componente del estado de bienestar y un garante de la seguridad financiera y protección social para los trabajadores españoles. La existencia y el fortalecimiento de un sistema de estas características son cruciales para mantener una sociedad justa y equitativa a largo plazo.

1.2. Metodología

Para llevar a cabo la recopilación de datos y la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado, se ha optado por utilizar principalmente bibliografía especializada en el tema.

Además, se ha utilizado buscadores académicos como Dialnet o Google Scholar y se ha recurrido a información proveniente de diversos informes, artículos, foros y una amplia variedad de fuentes bibliográficas relacionadas con el tema de análisis. Para complementar la investigación, se han utilizado tanto artículos de prensa, como sitios web de empresas relevantes y blogs. A su vez, se ha recurrido a bases de datos como INE o Eurostat para la obtención de datos clasificados relevantes.

Se ha empleado una metodología deductiva a través de la cual se ha establecido una premisa general que ha sido en todo momento el foco de la investigación: “La sostenibilidad financiera del sistema de pensiones en España”. A continuación, se han identificado los principales problemas que amenazan a la sostenibilidad del sistema de pensiones. Para analizar las premisas fundamentales se ha llevado a cabo una recopilación y posterior análisis de evidencias encontradas en una amplia variedad de fuentes bibliográficas y bases de datos. Posteriormente, a partir del análisis de la evidencia, se han planteado posibles soluciones a los desafíos identificados con relación al tema, y por último se han formulado unas conclusiones específicas basadas en la relación entre la premisa general y los principales problemas.

1.3. Objetivo

El objetivo del presente trabajo de investigación académico es realizar un análisis exhaustivo de los diferentes factores que influyen negativamente a la sostenibilidad financiera de nuestro sistema. Para ello, vamos a llevar a cabo un estudio minucioso de cada uno de los factores para poder comprender la situación actual y entender mejor cuál es la proyección de dichos factores en el futuro. Se hará uso de una metodología deductiva a través de la cual se buscarán también alternativas a nuestro sistema de pensiones partiendo de la base de que el sistema de pensiones español actual no es sostenible a largo plazo, siendo esta la hipótesis de partida de la investigación.

2. La Sostenibilidad Financiera de un Sistema de Reparto y de Capitalización

La sostenibilidad de las pensiones depende de los recursos generados por la economía y depende a su vez de la distribución de recursos entre las distintas generaciones. En la presente sección argumentaremos cuáles son las principales funciones de un sistema de pensiones público y estudiaremos si la economía española es capaz de generar los suficientes recursos como para mantener las pensiones. En un principio, la conclusión es sencilla, si somos capaces de financiar las pensiones con ingresos generales, el sistema sería perfectamente sostenible. (Zubiri, 2009)

La mayor parte de los sistemas de Seguridad Social de los países desarrollados, y más específicamente, los países de la Unión Europea (UE) son sistemas de reparto. Por otra parte, en un sistema de capitalización, las contribuciones pagadas por los trabajadores se invierten en un mercado de capitales y las rentas generadas por estas inversiones financian el pago de la pensión que perciben los trabajadores cuando deciden jubilarse. En un sistema de reparto, la tasa interna de retorno es igual a la de crecimiento de la población, o, en otras palabras, la tasa de crecimiento real del empleo, más la tasa interna de crecimiento de los salarios reales medidos (descontada la inflación) que cotizan. Y, por otro lado, la tasa interna de retorno en un sistema de capitalización es el rendimiento real de la inversión de los activos financieros acumulados. (BBVA, 2007).

2.1. Funciones de un sistema de pensiones público

Muchas de las ineficiencias económicas que generan los sistemas de pensiones pueden ser corregidas mediante la introducción de sistemas públicos de pensiones (Fundación BBVA, 1996). En este apartado analizaremos las principales funciones de un sistema de pensiones público y sus ventajas.

En primer lugar, un sistema público de pensiones nos proporciona la seguridad financiera necesaria a todos los ciudadanos durante su jubilación. Más del 90% de los jubilados en los países de bajos y medianos ingresos dependen de sus familiares o de la caridad para una subsistencia “digna”, debido a un sistema de pensiones efectivo. Sin embargo, un sistema público de pensiones garantiza que los ciudadanos puedan mantener su nivel de vida incluso después de retirarse (Informe anual Banco Mundial, 2022).

Por otra parte, los sistemas de pensiones privados no pueden asegurar contra los riesgos sociales. Las pensiones, al fin y al cabo, son promesas de otorgar un poder adquisitivo en el futuro. Son muchas las incertidumbres que acompañan a esta premisa, dado que desconocemos cuál será la situación de bienestar en el futuro y no sabemos si las pensiones que perciben en un futuro serán lo suficiente como para proporcionar un seguro tanto contra riesgos idiosincrásicos, como la incapacidad, como riesgos macroeconómicos como, por ejemplo: subidas de los tipos de interés, o de la inflación mayores de las estimadas, crisis financieras, problemas de crecimiento demográfico, etc. (BBVA, 2007). Sin embargo, un sistema de pensiones público tiene un inmenso poder impositivo y una gran capacidad de endeudamiento con los cuales pueden repartir estos riesgos entre las distintas generaciones de su población. Esto le otorga un enorme poder al sistema de pensiones público para garantizar el bienestar de su población jubilada.

Asimismo, los sistemas públicos de pensiones fomentan la igualdad social y reducen sustancialmente la pobreza. El “simple” hecho de que exista un sistema público de pensiones reduce la brecha entre los ciudadanos más ricos y los más pobres. Según un estudio de la OCDE, se demostró que, en los países con sistemas públicos de pensiones más desarrollados, la diferencia de ingresos entre la población más mayor y la más joven era menor que en países con sistemas de pensiones insostenibles (OCDE, 2021). Por otra parte, un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo concluyó que la existencia de un sistema de pensiones público puede reducir la pobreza durante la jubilación en un 70%. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2014)

Otra de las ventajas de un sistema público de pensiones es que es muy beneficioso para la economía en su conjunto, es decir, siendo el Estado el que proporciona una fuente de ingresos a los ciudadanos durante su vejez, está consiguiendo a su vez, estimular el consumo y reducir la carga sobre las familias, lo cual puede representar un enorme impacto positivo sobre la economía nacional. Y, a su vez, los sistemas públicos de pensiones pueden suponer un impacto muy positivo en la inversión dado que liberan recursos en los ciudadanos para la inversión privada.

Por último, y vistas las muchas ventajas y funciones que aporta un sistema público de pensiones, llegamos a la conclusión de que un sistema de pensiones gestionado por el

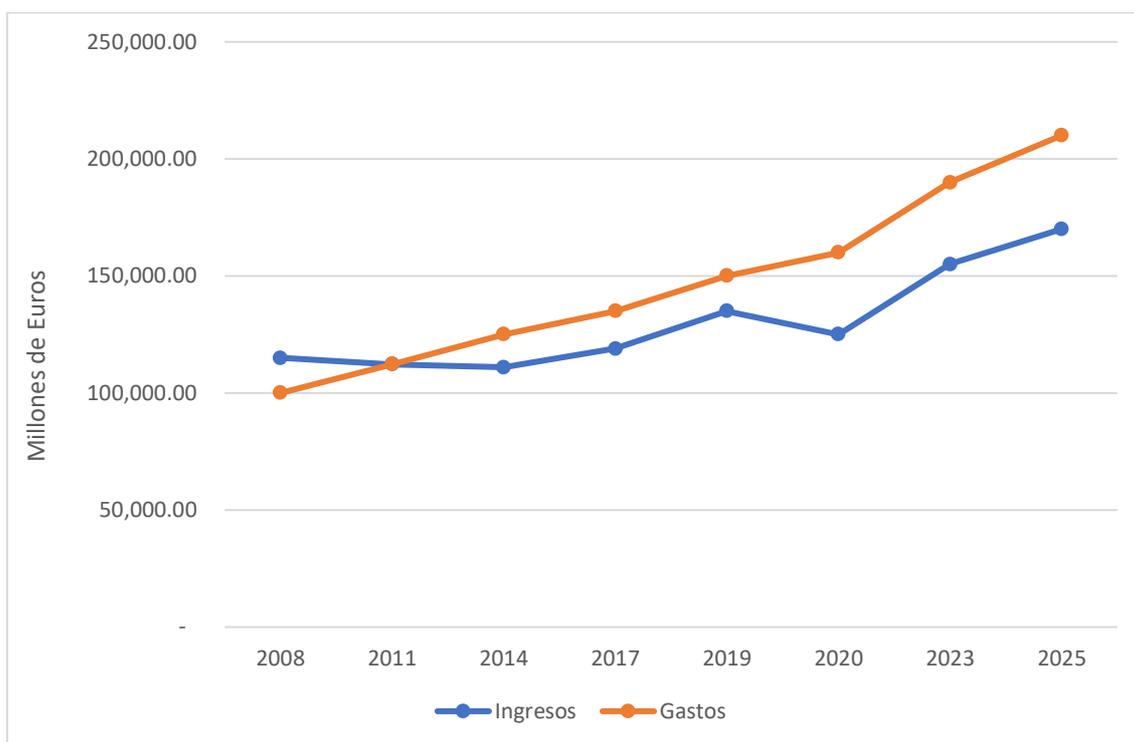
Estado proporciona a los ciudadanos seguridad financiera, igualdad social mediante la reducción de la pobreza y en general un enorme beneficio para la economía de la nación en su conjunto.

2.2. Situación actual en España

El sistema de pensiones en España se encuentra en una situación crítica debido a diversos factores que analizaremos posteriormente en este trabajo, como son: el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida. En 2020 el número de personas mayores superó los 9 millones, lo que representa un 19,2% de la población española. (IMSERSO, 2020). Además, según el Instituto Nacional de Estadística (INE) la tasa de dependencia de la población mayor de 64 años en España se sitúa en un 30,96% muy cerca del promedio de la Unión Europea que se encuentra en un 32%, lo que indica claramente que cada vez hay más personas retirándose del mercado laboral y dependiendo de las pensiones.

Nuestro sistema de pensiones está basado, como ya hemos dicho, en un sistema de reparto, mediante el cual los trabajadores en activo pagan cotizaciones que financian las pensiones de los jubilados. Pero como veremos más adelante en este trabajo, este sistema se encuentra en una situación insostenible debido a la enorme disminución de la población activa y al continuo aumento de la esperanza de vida en España. Tan preocupante es la situación que según la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), el déficit contributivo podría alcanzar los 30.000 millones de euros para el 2027 si no se toman medidas que hagan frente a la situación.

Gráfico N°1: Ingresos y Gastos del Sistema Público de Pensiones. 2008-2025



Fuente: Elaboración propia en base al Programa de Estabilidad 2022-2025.

Además, es importante resaltar en todo momento la crisis económica causada por la pandemia del COVID-19, que ha empeorado mucho la situación del sistema de pensiones en España. Según el Banco de España, la destrucción de empleo que ha causado la pandemia ha afectado especialmente a los trabajadores más jóvenes lo cual puede repercutir mucho negativamente en la financiación del sistema de pensiones a largo plazo. La sostenibilidad del sistema de pensiones en España es uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta nuestra nación en la actualidad. “Si no se toman medidas, el sistema de pensiones entrará en déficit en 2023 y la única solución será reducir las pensiones o aumentar las cotizaciones, lo que supondrá un impacto económico y social”. (Maudos. 2019). Para hacer frente a esta situación, se han propuesto varias soluciones. Algunas de ellas incluirían, prolongar la vida laboral de las personas mediante el aumento de la edad de jubilación, o la implementación de sistemas de jubilación flexible que permitan a los trabajadores continuar en el mercado laboral a pesar de haber cumplido la edad de jubilación. Retrasar la edad de jubilación en un año reduciría el déficit del sistema de pensiones español en un 14% según informes del AIREF. (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, 2020)

Otra de las soluciones que se da al problema de pensiones español es el aumento de las cotizaciones, ya sea mediante la subida de las cotizaciones en sí o mediante la eliminación de algunas bonificaciones fiscales para las empresas. Según el economista Rafael Doménech, responsable de Análisis Económico de BBVA Research, “el aumento de las cotizaciones de los trabajadores en un 1% y la eliminación de algunas bonificaciones fiscales podrían reducir el déficit del sistema de pensiones en un 50%”. (Doménech, 2022)

Tabla N°2: Gasto Público en Pensiones en la UE (En porcentaje del PIB). 2010-2050

	2010	2020	2030	2040	2050	Δ 2010/2050
Bélgica	10,4	12,1	14,7	15,7	15,5	5,1
Alemania	10,5	11,0	12,3	12,8	13,1	2,6
Dinamarca	10,1	11,3	12,8	13,5	12,8	2,7
España	8,9	12,4	13,7	15,2	15,7	6,8
Portugal	11,9	14,1	16,0	18,8	20,8	8,9
Francia	12,9	13,7	14,3	15,0	14,8	1,9
Luxemburgo	9,8	11,9	15,0	17,0	17,4	7,6
Italia	14,0	14,0	15,0	15,9	14,7	0,7
Holanda	7,6	9,0	10,7	11,7	11,2	3,6
Austria	12,8	12,8	14,0	13,4	12,2	-0,6
Irlanda	5,2	6,5	7,9	9,3	11,1	5,9
Finlandia	11,2	12,9	14,0	13,8	13,7	2,5
Suecia	10,1	10,4	11,1	11,6	11,2	1,1
Reino Unido	6,6	6,9	7,9	8,4	8,6	2
EU-14	10,1	11,4	12,8	13,7	13,8	3,6

Fuente: Elaboración propia con datos del Economic Policy Committee

La tabla anterior recoge las estimaciones que ha realizado la Comisión Europea sobre el coste futuro del sistema de pensiones en España en relación con los principales países de

Europa en cuanto a tamaño de PIB se refiere. Las cifras son bastante sorprendentes, ya que, si basáramos nuestro análisis de viabilidad del sistema solamente en estas cifras, según las estimaciones de la UE, el problema sería que dentro de casi 30 años las pensiones podrían llegar a costar un 15,7% del PIB que es más o menos lo que gastan en la actualidad países como Francia, Italia o Austria. El problema reside en que estas pensiones se vayan a financiar sola y exclusivamente con cotizaciones sociales, ya que, si no somos capaces de crear más puestos de trabajos, es muy probable que la recaudación por impuestos no sea capaz de financiar un gasto tan elevado en pensiones.

No podemos olvidar que las pensiones son un derecho fundamental de los trabajadores y una de las principales características del Estado de Bienestar. Un sistema de pensiones sólido requiere de un enorme esfuerzo conjunto por parte del gobierno, de los generadores de empleo, de los trabajadores y de los ciudadanos que somos lo que debemos garantizar un futuro financiero seguro y estable para los jubilados de España. Por lo tanto, y dicho esto, es esencial trabajar en medidas que garanticen la sostenibilidad del sistema de pensiones al mismo tiempo que se proteja el derecho de los trabajadores a una pensión digna. Sólo de esta manera, seremos capaces de garantizar un futuro justo y equitativo para las generaciones presentes y futuras en España.

3. Estudio de las principales variables que afectan a la sostenibilidad del sistema

3.1. Variables demográficas

Son muchas las variables demográficas que afectan al sistema de pensiones español. En este apartado del trabajo analizaremos con detalle los principales factores que impiden la sostenibilidad y el crecimiento del sistema de pensiones público en España.

3.1.1. Envejecimiento

En esta sección queremos analizar cómo el proceso de envejecimiento de la población afecta al sostenimiento financiero de los sistemas de Seguridad Social de reparto y prestación definida. El envejecimiento de la población en las sociedades desarrolladas se debe al aumento de la esperanza de vida y al descenso de la tasa de fecundidad. Aunque un incremento en la tasa de fecundidad o la llegada de inmigrantes puede disminuir el peso de la población jubilada, esto no tendría un impacto sustancial. Tras decenios de baja natalidad en España, el número de mujeres en edad fértil va a ser muy reducido en los próximos años, de manera que, aunque se diera el caso en el que la tasa de fecundidad se viera recuperada espectacularmente, el tamaño relativo de la población joven seguirá aumentando (FEDEA. 2004).

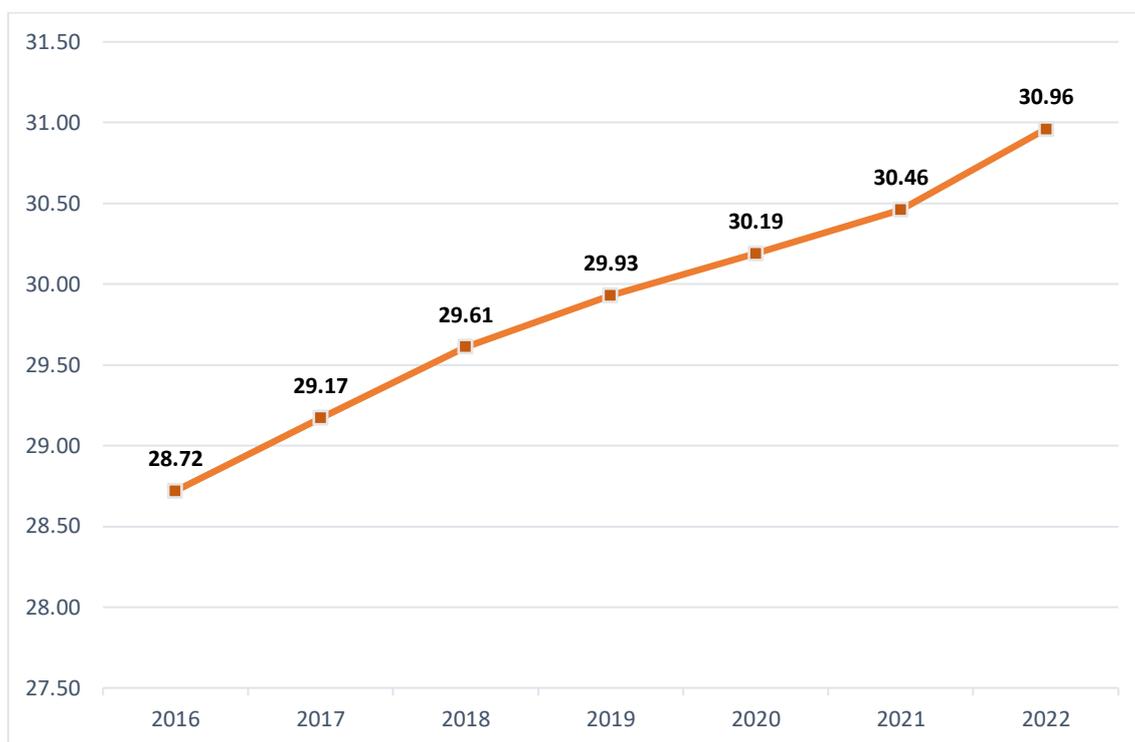
Una buena indicación del nivel de envejecimiento de una economía es la tasa de dependencia, definida por el INE como el cociente entre la población perteneciente a un determinado ámbito a 1 de enero de un año concreto mayor de 64 entre la población de 16 a 64 años, expresando en tanto por cien.

$$Tasa\ de\ dependencia = \left(\frac{n1}{n2}\right) * 100$$

n1: Población mayor de 64 años.

n2: Población activa (de 16 a 64 años).

Gráfico N°2: Evolución de la Tasa de dependencia en España. 2016-2022



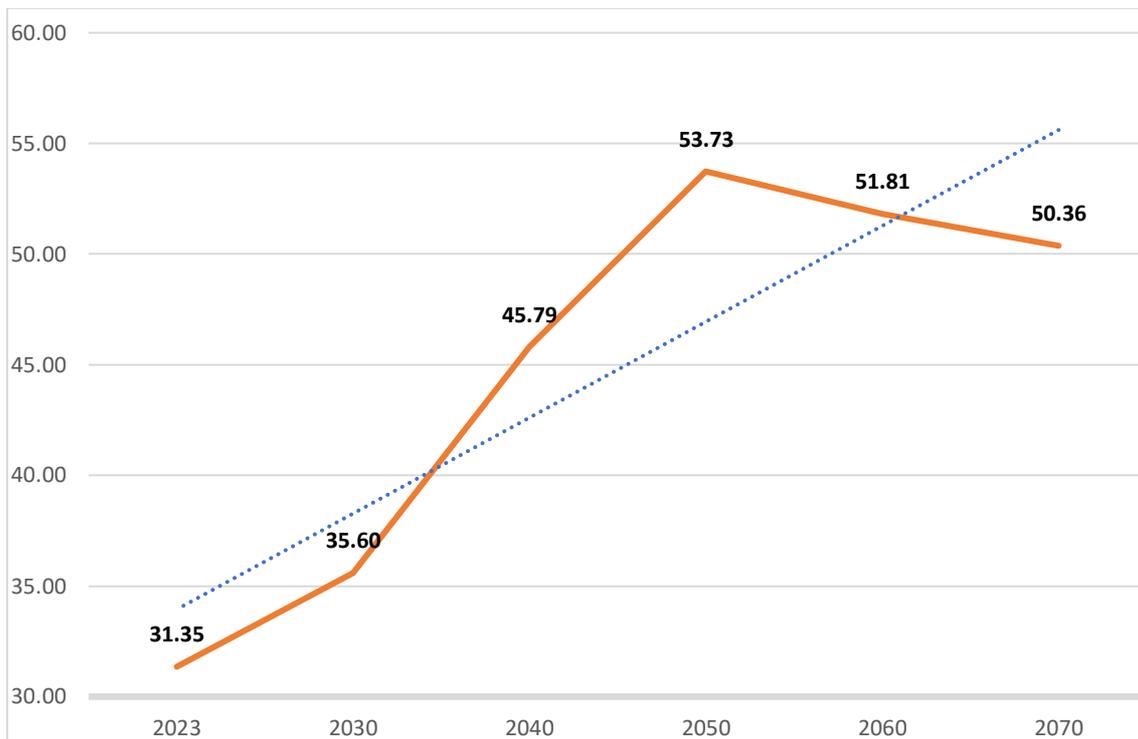
Fuente: Elaboración propia con datos del INE

En general la tasa de dependencia en España ha ido aumentando en las últimas décadas debido al envejecimiento de la población y a la disminución de la tasa de natalidad. Según los datos del INE en 2022 la tasa de dependencia era de 30,96%.

En los últimos años, la tasa de dependencia ha mostrado fluctuaciones debido a varios factores. Por un lado, el aumento de la esperanza de vida y la mejora de la calidad de vida ha llevado a un envejecimiento de la población, y, por tanto, a un aumento de la tasa de dependencia. Por otra parte, es importante destacar el efecto de la crisis económica y la elevada tasa de desempleo que han afectado negativamente a la población activa aumentando a su vez la tasa de dependencia. También, es importante destacar la pandemia de COVID-19 entre los años 2020 y 2021 dado que ha tenido un enorme impacto sobre la tasa de dependencia en España. El aumento de la mortalidad, especialmente en las personas mayores, llevó a una disminución en la proporción de la población de mayores de 64 años en relación a la población total, lo que ha reducido de manera temporal la tasa de dependencia. Sin embargo, esta situación se prevé que puede revertirse a medida que la población mayor vaya recuperando sus niveles anteriores de mortalidad.

Independientemente de la evolución reciente de las cuentas de la Seguridad Social, el reto al que se enfrenta el sistema de pensiones español en los próximos años está ligado a la evolución del factor demográfico, es decir, al incremento de la población de más edad sobre la población en edad de trabajar, que determinará un aumento sustancial en la tasa de dependencia.

Gráfico N°3: Proyecciones de la tasa de dependencia en España. 2030-2070



Fuentes: Elaboración propia con datos del INE.

Los escenarios demográficos que nos plantea el INE coinciden en el hecho de que la evolución del saldo de la Seguridad Social del factor demográfico, entendido como la ratio entre la población mayor de 64 años y la población entre 16 y 64 años aumentará de forma muy considerable en los próximos años. En concreto, lo que se nos plantea es un crecimiento desde el 30% actual hasta entorno a un 60% en 2050 como resultado sobre todo del aumento de la esperanza de vida.

Es importante, a su vez, destacar que cualquier proyección realizada a largo plazo está sujeta a un enorme grado de incertidumbre. De manera que no podemos descartar la realización en un futuro de escenarios demográficos más “favorables” debido, por ejemplo, a una tasa de natalidad o a unas migraciones netas mayores que las consideradas en el escenario base que nos plantea el INE. No obstante, debemos destacar que la incertidumbre tiene doble sentido y actúa en ambas direcciones y, por lo tanto, la demografía podría ejercer incluso una mayor presión al alza sobre el gasto en pensiones como resultado de un incremento de la esperanza de vida superior al que hemos proyectado. (Banco de España. 2021)

En España, casi como en todos los países avanzados del mundo, el sistema público de pensiones es la base esencial del mantenimiento de rentas en la jubilación. Es sabido que actualmente se está produciendo un envejecimiento sustancial de la población que se va a traducir en un aumento enorme del coste (en porcentaje del PIB) del sistema público de pensiones. Esto ha llevado a muchos a predecir un colapso inevitable del sistema público de pensiones y solicitar una revisión sustancial que, en lo esencial consistiría en reducir las pensiones públicas y reforzar las pensiones capitalizadas. (Zubiri. 2009)

El envejecimiento de la población es un problema importante para la sostenibilidad del sistema de pensiones español. A medida que la población envejece, hay un aumento en el número de personas que se jubilan y comienzan a recibir una pensión, mientras que hay una disminución en el número de personas que trabajan y contribuyen al sistema. Esta situación lo que provoca es un desequilibrio en el sistema de pensiones, ya que, si hay más personas jubilándose y recibiendo una pensión que personas trabajando y contribuyendo al sistema, puede haber un déficit financiero que ponga en riesgo la sostenibilidad del sistema. En España, el envejecimiento de la población se ha acelerado en los últimos años. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2021 la población mayor de 65 años representaba el 19,8% del total de la población, mientras que en 1991 representaba el 12,5%. Además, se espera que esta tendencia continúe en el futuro, y que en 2050 la población mayor de 65 años represente el 33% del total.

Tabla N°3: Proporciones de personas mayores de edad en España

Proporción de personas mayores de cierta edad				
Años	De 65 y más años (%)	De 70 y más años (%)	De 80 y más años (%)	De 100 y más años (%)
2017	19,0	13,9	6,1	0,02
2018	19,2	14,0	6,2	0,02
2019	19,4	14,3	6,1	0,02
2020	19,6	14,4	6,0	0,03
2021	19,8	14,5	6,1	0,03
2023	20,8	14,7	6,1	0,03
2025	21,0	15,1	6,3	0,04
2030	22,8	16,4	6,9	0,07
2035	25,1	18,3	7,5	0,09
2040	27,4	20,3	8,6	0,10
2045	29,6	22,3	9,8	0,14
2050	30,4	24,0	11,0	0,18
2055	30,3	24,5	12,1	0,22
2060	29,9	24,1	13,0	0,28
2065	29,4	23,5	12,9	0,35
2072	29,5	22,8	12,0	0,43

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Este envejecimiento de la población tiene un impacto directo en el sistema de pensiones español. En 2021, el gasto en pensiones representó el 11,4% del PIB, según los datos del Ministerio de Seguridad Social. Este gasto ha aumentado de forma constante en los últimos años, y se espera que siga creciendo en el futuro a medida que más personas se van retirando y viven más años. A esto, debemos añadirle la baja tasa de natalidad que hay en España, lo cual nos indica que habrá menos trabajadores en el futuro para financiar las pensiones de los jubilados. En 2021, la tasa de fecundidad en España fue de 1,17 hijos por mujer, según los datos del INE. Esta tasa está por debajo del nivel de reemplazo, que se estima en 2,1 hijos por mujer, lo que significa que la población española está disminuyendo.

Para hacer frente a este desafío, se han implementado varias reformas del sistema de pensiones en España en los últimos años. Una de las medidas más importantes ha sido el aumento gradual de la edad de jubilación, que actualmente está en 66 años y se espera que aumente a 67 años en 2027. Además, se ha introducido un factor de sostenibilidad que ajusta el importe de la pensión en función de la esperanza de vida.

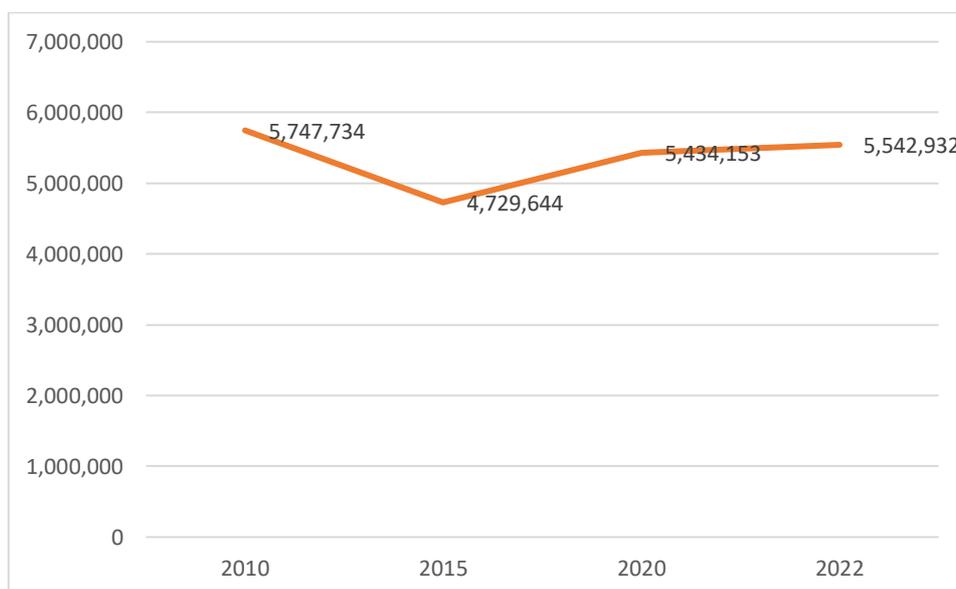
No obstante, debemos tener en cuenta la esperanza de vida en buena salud al nacer que según datos del INE del 2020 es igual tanto para hombres como para mujeres (66,3 años) que ha ido aumentando progresivamente desde el año 2000 lo cual se debe principalmente a los avances médicos. España cuenta con uno de los mejores sistemas sanitarios del mundo y gracias a estos avances en tecnología médica y tratamientos se ha contribuido al aumento de la esperanza de vida en buena salud. Asimismo, estos aumentos en la esperanza de vida en buena salud tienen una implicación directa sobre el sistema de pensiones ya que por una parte si una persona disfruta de una buena salud durante sus últimos años de vida laboral es más probable que siga siendo productiva y mantenga su rendimiento en el trabajo y por lo tanto siga contribuyendo a su futura jubilación.

A su vez, es importante destacar que independientemente de la buena salud de los ciudadanos de edad cercana a la de jubilación, sería interesante plantear una flexibilización de la edad de jubilación que busque adaptar las condiciones de jubilación a las características específicas de cada ocupación y diferenciar entre aquellos trabajos que son físicamente exigentes y aquellos que no requieren esfuerzo físico como el de un albañil y aquellos que pueden llevar a cabo con una avanzada edad como sería el de un profesor. Sin embargo, destacar que la flexibilización de la edad de jubilación en función del trabajo debe ser implementada de manera justa y equitativa evitando discriminaciones y garantizando que cumpla con criterios objetivos y adecuados. (Consejo de Ministros, 2023).

3.1.2. Inmigración

A lo largo de su historia, España ha sido un país generador de emigración, pero a partir de los años 80 la tendencia en España se invirtió y el país se convirtió en uno de los destinos más frecuentado por los inmigrantes. España cuenta con una de las tasas de inmigración más altas del mundo. En el año 2010 la tasa de inmigración en España tocó uno de sus puntos más altos con un 12,2% de la población inmigrante. La cifra cayó entre los años 2010 y 2017 debido a la crisis financiera ya que muchos de los trabajos que ocupaban los inmigrantes eran en sectores poco cualificados y muy afectados, la cifra cayó hasta un 9,8% en el año 2017 y a día de hoy, la cifra ha aumentado considerablemente siendo uno de cada ocho residentes extranjeros, con una tasa de inmigración del 11,6% es decir, 5.542.932 personas en España son extranjeros. (Ramos Llanos, A.J. 2011).

Gráfico N°4: Población Extranjera en España. 2010-2022



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

No obstante, esta cifra de extranjeros en España es muy positiva ya que la gran mayoría de los extranjeros que vienen a España tienen entre 18 y 50 años, lo que implica que vienen a España en busca de trabajo y mejores condiciones laborales que las que tienen en sus países de origen. A su vez, es importante destacar también la alta tasa de natalidad en el caso de los inmigrantes que vienen a España lo cual es un efecto bastante positivo

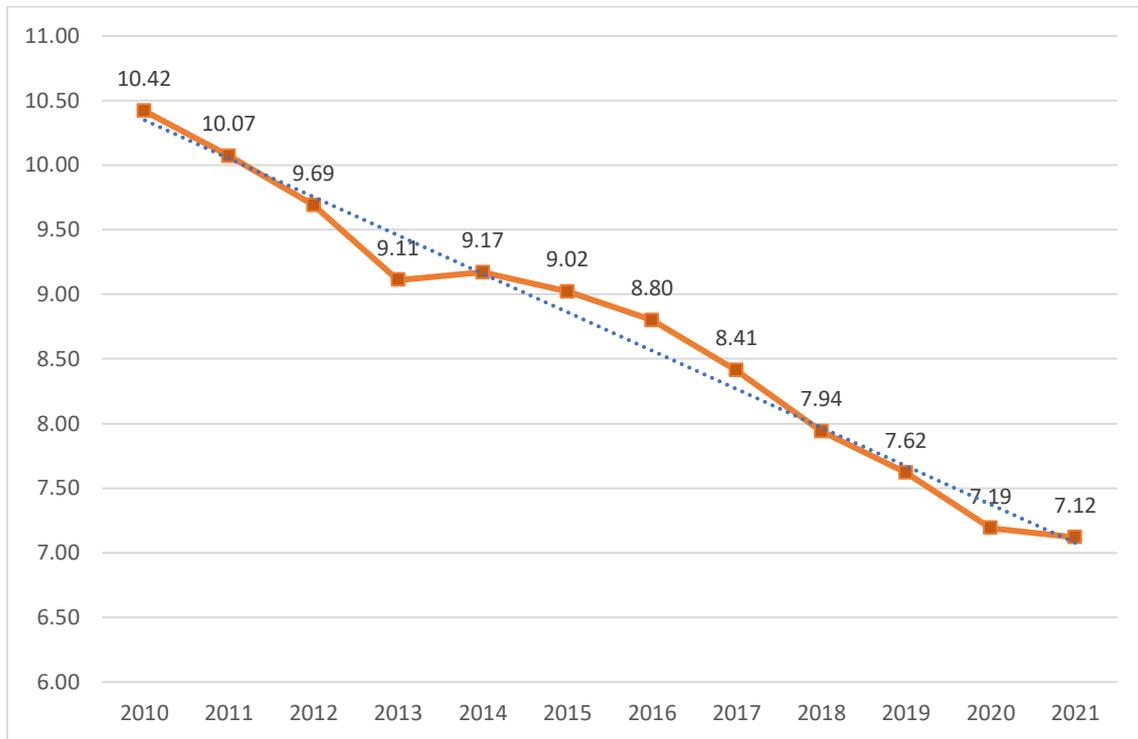
que hace frente al envejecimiento de la población española. Dicho esto, son muchos los economistas que postulan que en la propia inmigración reside una de las soluciones al problema del sistema de pensiones dado que atrayendo a inmigrantes aumentaríamos el número de cotizaciones y, en consecuencia, tendríamos más capacidad para hacer frente a las pensiones. Aunque esta solución no sería muy viable a largo plazo dado que estos nuevos cotizantes serían futuros pensionistas dado que no sabemos si estos inmigrantes decidirán volver a sus países de origen en el futuro o por otra parte deciden quedarse en España en condición de nacionalizados españoles por haber cotizado en la Seguridad Social lo cual les garantizaría el mismo derecho que cualquier ciudadano de nacionalidad española a percibir su pensión. Según datos de la Seguridad Social, se registra que 2.532.345 afiliados son extranjeros. (Seguridad Social, 2023)

Los datos estadísticos sobre los extranjeros residentes en España nos muestran que son 15 nacionalidades las que representan aproximadamente el 75% del total de residentes extranjeros en España. De estas 15 nacionalidades, ocho son países pertenecientes a la Unión Europea (UE), siendo los más destacados Rumanía, Reino Unido e Italia. Además, entre los grupos más grandes de países no pertenecientes a la UE se encuentran los de Marruecos, China, Venezuela y Ecuador. Es importante a su vez, destacar que el colectivo venezolano es el único de fuera de la UE que ha aumentado durante el último año, con un crecimiento anual superior al 50% superando el crecimiento anual de británicos, que se sitúa en un 6% y que es el segundo país con mayor crecimiento anual, a pesar de los efectos del COVID-19 y del Brexit. La edad media roza los 40 años y los hombres predominan sobre las mujeres. La edad media de los inmigrantes tiene mucho sentido dado que en la gran mayoría de los casos viene a España en búsqueda de trabajo y mejores condiciones laborales.

3.1.3. Natalidad y Fecundidad

Otro de los factores que afecta directamente a la futura sostenibilidad del sistema de pensiones español es la natalidad. La tasa de natalidad se refiere a la cantidad de nacimientos registrados en el país en un período determinado, generalmente expresado como el número de nacimientos por cada 1.000 habitantes. Es una medida demográfica importante que permite conocer la dinámica de la población en términos de crecimiento o disminución.

Gráfico N°5: Tasa de Natalidad por año en España. 2010-2021



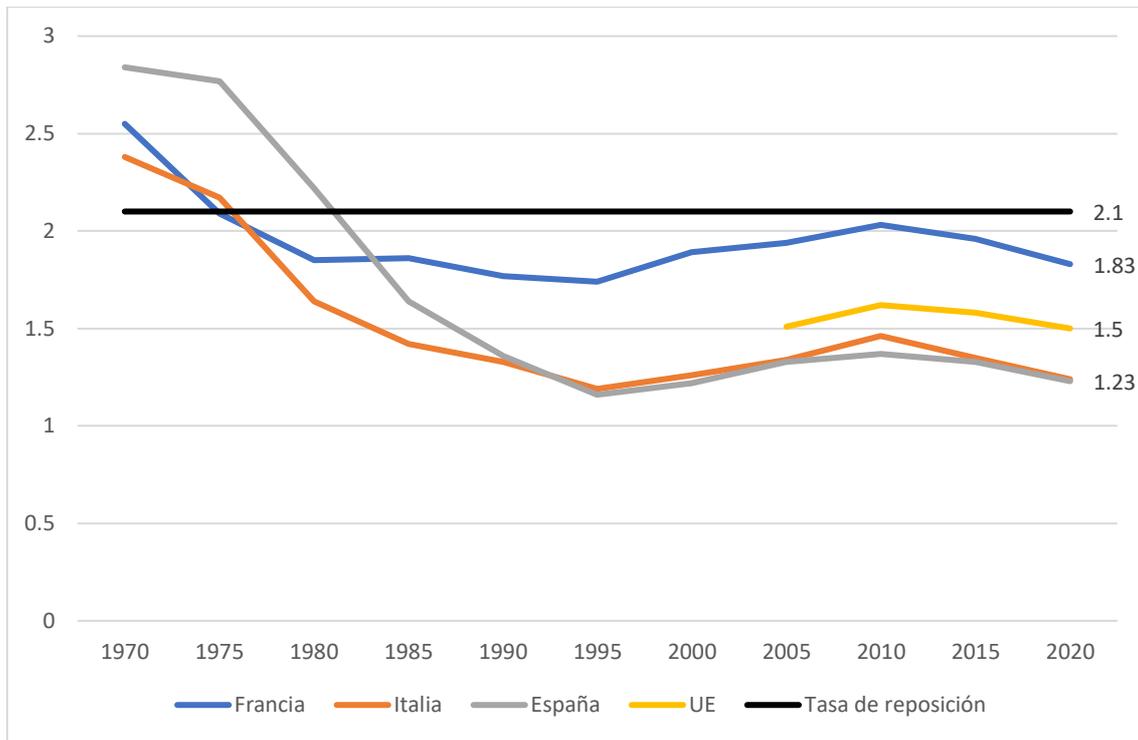
Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Según los datos que nos proporciona el INE, la tasa de natalidad en España en el año 2021 fue de 7,12 nacimientos por cada 1.000 habitantes. La tasa de natalidad en España ha experimentado un importante descenso en las últimas décadas, pasando de los 18,9 nacimientos por cada 1.000 habitantes en los años 80 a los 7,12 nacimientos por cada 1.000 habitantes en 2021. Este descenso de la tasa de natalidad se debe principalmente a factores como el retraso en la edad de maternidad, la menor fecundidad y la mayor incorporación de las mujeres en el mercado laboral.

Por otra parte, en cuanto a las proyecciones de la tasa de natalidad en España, según el INE, se prevé que en las próximas décadas vaya a aumentar ligeramente, llegando a la cifra de 8,10 nacidos por cada 1.000 habitantes en 2032 frente a los 7,12 que tenemos actualmente. Un aumento en la tasa de natalidad puede tener importantes implicaciones en diversos ámbitos, sobre todo, en el económico. Un mayor número de nacidos por cada habitante implicaría una población cada vez más joven y una tasa de natalidad mayor, lo

que favorecería garantizar el pago de las pensiones en el futuro. Dicho esto, resulta importante prestar atención a esta tendencia y valorar medidas que puedan fomentar la natalidad en España.

Gráfico N°6: Tasa de Fecundidad España, Italia, Francia y UE. 1970-2020.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Otro de los factores a tener en cuenta dentro de la natalidad es la tasa de fecundidad, que nos muestra el número promedio de hijos que nacerían por mujer si todas ellas vivieran hasta el final de sus años fértiles. Como podemos ver en el gráfico anterior, en España tenemos una muy baja tasa de fecundidad que se encuentra muy por debajo de la media europea. Se trata de la segunda más baja de la UE (1,23) siendo Francia la más elevada. A su vez, es fundamental destacar que esta tasa ha ido disminuyendo en las últimas décadas y se encuentra por debajo de la tasa de reemplazo, que es alrededor de 2,1 hijos por mujer en España, lo que nos indica de nuevo que la población española está envejeciendo de manera progresiva.

Por otra parte, como hemos dicho antes, una baja tasa de natalidad tiene un impacto directo en el sistema de pensiones ya que la Seguridad Social se financia en gran medida

a través de las cotizaciones de los trabajadores en activo. La falta de cotizantes y el envejecimiento de la población española hacen que el sistema de pensiones se encuentre en una situación delicada.

España debe tomar medidas urgentes para fomentar la natalidad y así hacer frente a problemas como el de la sostenibilidad financiera de nuestro sistema de pensiones. Desde mi punto de vista, algunas medidas que podrían ayudar a aumentar la tasa de natalidad en España podrían ser:

- **Políticas de apoyo a la maternidad:** las políticas de apoyo a la maternidad son esenciales para incentivar la natalidad. Este tipo de políticas pueden incluir permisos de maternidad y paternidad remunerados, ayudas económicas a las familias y servicios de cuidado infantil más asequibles. Algunos ejemplos de países europeos con políticas de apoyo a la maternidad serían, por ejemplo, Suecia que es conocida por tener una de las políticas de apoyo a la maternidad más generosas del mundo dado que los padres tienen derecho a 480 días de permiso de paternidad remunerado, que pueden ser compartidos entre los dos padres. Además, las familias reciben una asignación mensual por cada hijo hasta que cumplen los 16 años. (FEDEA, 2021). Otro ejemplo claro de política de apoyo a la maternidad sería el caso de Noruega donde ofrecen 49 semanas de permiso parental remunerado, que pueden ser compartidos entre los dos padres. Además, las familias reciben una asignación mensual por cada hijo hasta que cumplen los 18 años.
- **Mejoras en la conciliación familiar y laboral:** en España tenemos un enorme problema de conciliación laboral y familiar. Las empresas deberían de implementar medidas como horarios flexibles, teletrabajo y guarderías en el lugar de trabajo para ayudar a las familias a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.
- **Aumento de la ayuda a la fertilidad:** los tratamientos de fertilidad son muy caros y no están cubiertos por el sistema de sanidad pública español. Aumentar las ayudas a la fertilidad, como la financiación de tratamientos de fertilidad, podría ayudar a las parejas a tener hijos y por consiguiente aumentar la tasa de natalidad.

- **Campañas de concienciación:** campañas de concienciación que ayuden a cambiar la percepción social de la natalidad, promoviendo la idea de que tener hijos es importante ya no solo para el futuro del país, sino que también para la felicidad de las propias familias.

Estas son algunas medidas que podrían ayudar a aumentar la tasa de natalidad en España. Es importante señalar que el problema de la baja tasa de natalidad es complejo y multifacético, por lo que se requiere una solución integral y a largo plazo.

3.2. Desempleo

En primer lugar, antes de entrar al detalle de cómo afecta esta variable a nuestro sistema de pensiones, vamos a analizar nuestra situación laboral actual mediante las tasas de actividad para de esta manera tener una visión mucho más amplia de la situación en España. Para el estudio de la situación hemos utilizado los datos de los años 2020, 2021, 2022 y 2023.

Tabla N°4: Tasa de actividad en España. 2020-2023

	2020 T1	2021 T1	2022 T1	2023 T1
Ambos Sexos	58,18	57,69	58,50	58,55
Hombres	63,63	62,74	63,53	63,18
Mujeres	53,03	52,91	53,75	54,18

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Como podemos observar en los datos proporcionados en la tabla anterior apenas proporcionan variabilidad tanto en aumentos como en disminuciones entre los años 2019 y 2022, pero el dato es absolutamente preocupante si lo comparamos con algunos de los países de la Unión Europea. Cabe destacar de la tabla anterior la diferencia significativa entre la tasa de actividad de los hombres y la de las mujeres siendo este otro de los grandes retos a los que se enfrenta la economía española, la igualdad entre hombres y mujeres.

Tabla N°5: Tasas de actividad en Europa 2022.

País	Último	Anterior	Unidad
Eslovaquia	94	94	%
Suiza	83	82,8	%
Islandia	81,1	80,1	%
Malta	79,9	79,9	%
Alemania	79,8	79,7	%
Reino Unido	78,6	78,5	%
Zona Euro	74,9	74,7	%
Unión Europea	74,8	74,6	%
Francia	73,6	73,7	%
Finlandia	67,1	67,7	%
Italia	66,1	65,9	%
Irlanda	64,5	64,7	%
Portugal	60,2	59,8	%
Eslovenia	59,5	59,2	%
España	58,55	58,5	%
Polonia	57,8	57,9	%

Fuente: Elaboración propia con datos de Trading Economics.

La tasa de actividad de España se sitúa por debajo del promedio de la Unión Europea que como podemos ver en la tabla es de 74,8% en el último trimestre de 2022 según los datos más recientes de Trading Economics. España ocupó el puesto 19 de los 27 países de la UE en términos de tasa de actividad con una tasa del 58,55%. Hay varios países de la UE que tienen tasas de actividad mucho más altas que la española como son, por ejemplo: Eslovaquia (94%), Suiza (83%), Islandia (81,1%) y 16 más. Cabe señalar también que la tasa de actividad puede variar significativamente según el género y la edad de la población. En el caso de España, la tasa varía mucho en condición de edad y género como hemos podido comprobar antes.

El desempleo es uno de los principales factores que afecta a la sostenibilidad financiera de cualquier sistema de pensiones. En términos generales, cuanto mayor sea la tasa de

desempleo, menor será la cantidad de personas que cotizan a la Seguridad Social y, por lo tanto, menor será la cantidad de ingresos que se destinen a financiar las pensiones.

Según un estudio realizado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA) en 2016, “el desempleo es un factor relevante para la sostenibilidad del sistema de pensiones en España, ya que conlleva una disminución de las cotizaciones a la Seguridad Social y un aumento del gasto en las prestaciones por desempleo” (FEDEA, 2004)

A su vez, es importante destacar que, en los últimos años, la economía española ha sufrido un fuerte impacto debido a la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19, lo que ha llevado a un aumento significativo de la tasa de desempleo. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2021, la tasa de desempleo en España se situó en el 14,1%, lo que supone un incremento de 2,3 puntos porcentuales respecto al mismo período del año anterior. Este aumento ha tenido un impacto negativo en la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones español. En concreto, la Seguridad Social registró un déficit de 18.137 millones de euros en 2020 (Gómez, 2021), el mayor de su historia, debido en gran medida a la caída de los ingresos por cotizaciones sociales provocada por la crisis económica.

Para hacer frente a esta situación, el Gobierno español ha aprobado diversas medidas para fortalecer la sostenibilidad del sistema de pensiones. Entre ellas destacan la revalorización de las pensiones con el IPC y la implantación del factor de sostenibilidad, que pretende garantizar la adecuación financiera del sistema de pensiones a largo plazo. En cualquier caso, la solución al problema del desempleo y a su impacto sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones español es seguir trabajando en la generación de empleo y en el fortalecimiento de la economía española para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones a largo plazo. Además, es fundamental abordar reformas estructurales que permitan mejorar la calidad del empleo y aumentar la productividad, lo que redundaría en una mayor recaudación de cotizaciones y por consiguiente en una mejora de la financiación del sistema de pensiones.

3.3. Medidas tomadas por el Gobierno de España

3.3.1. El gasto en pensiones en España comparativa europea

En primer lugar, antes de entrar en materia, es fundamental que conozcamos en profundidad el gasto en pensiones en España y realicemos una comparativa con el entorno europeo. De acuerdo con la información que nos proporciona el SEEPROS, el gasto en pensiones en España en 2022 alcanzó el 11,7% del PIB nacional, por encima de la media simple de la UE que se encuentra en un 10,4%. Si ponemos como ejemplo otros de los grandes países del sur de Europa, su gasto en pensiones es sustancialmente mayor que el de España, por ejemplo, en el caso de Grecia, Portugal e Italia, el gasto en pensiones superó en los tres casos el 15% del PIB en el año 2022. Por otra parte, si cogemos el ejemplo de países como Austria, Finlandia y Francia, también presentaron un gasto mayor en pensiones que el de España, y alcanzaron el 14,1%, 13,3% y el 14,7% del PIB respectivamente. En el resto de los países de la UE, la ratio de gasto en pensiones sobre el PIB fue menor. (Banco de España. 2023).

Dicho esto, en el siguiente apartado analizaremos las medidas que está llevando a cabo el gobierno español para hacer frente a la incertidumbre que existe en relación con la sostenibilidad del sistema de pensiones.

3.3.2. La reforma frente al envejecimiento

El sistema de pensiones español está enfrentando un gran desafío debido al envejecimiento de la población. Con una esperanza de vida más alta y una tasa de natalidad más baja, el número de personas mayores de 65 años aumenta cada año, lo que pone en riesgo la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. Ante este escenario, se están produciendo cambios significativos en el sistema de pensiones español que, aunque no han sido objeto de un gran debate público, están configurando una reforma silenciosa del sistema de pensiones en el país.

Uno de los principales cambios que se están produciendo es el aumento gradual de la edad de jubilación. En el pasado, la edad de jubilación en España era de 65 años. Sin embargo, en los últimos años se ha ido incrementando de forma gradual, y actualmente

la edad de jubilación está en los 65 años siempre y cuando se pueda acreditar más de 37 años y 9 meses de cotizaciones ya que en el caso de acumular menos años de cotización se puede jubilar hasta haber cumplido 66 años y 4 meses para todas aquellas personas que busquen jubilarse en el año 2023. Además, se espera que esta edad siga aumentando en el futuro, y se estima que para 2027 se sitúe en los 67 años. Este cambio no solo permite prolongar la vida laboral de las personas y contribuir a la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, sino que también está en línea con la tendencia de prolongación de la vida laboral de los ciudadanos en Europa.

Tabla N°6: Edad de jubilación y período de cotización

AÑO	TIEMPO COTIZADO	EDAD
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años + 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años + 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y tres meses	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	65 años y 4 meses
2024	38 años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses	65 años
	Menos de 23 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 6 meses	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	66 años y 10 meses
2027	38 años y 9 meses	65 años
	Menos de 38 años y 9 meses	67 años

Fuente: Elaboración Propia con datos del BOE

3.3.3. Sistema de cotización para autónomos en función de sus rendimientos.

El gobierno puso en funcionamiento el día 1 de enero de 2023 un paquete de medidas para el sistema de pensiones que contaba con un mecanismo que sustituye al recientemente derogado factor de sostenibilidad.

El **factor de sostenibilidad** se basaba en una fórmula que tenía en cuenta varios factores, como la esperanza de vida, la tasa de dependencia y el gasto en pensiones. En términos prácticos, esto significa que las pensiones se ajustarán automáticamente en función de la situación económica y demográfica del país. Este factor estaba relacionado con una realidad que inevitablemente vivimos en España, cada vez vivimos más. La clave de este factor era que, si la esperanza de vida de una persona aumentaba, se iría disminuyendo la cuantía percibida por el pensionista que se fija en el momento de jubilarse. (BBVA, 2018)

El 1 de enero de este año, el Gobierno de Pedro Sánchez puso en vigor un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia que va a seguir un proceso de evolución hasta el año 2032, año en el cual la base de cotización de aquellas personas autónomas será igual a sus rendimientos netos. Este nuevo sistema, establece una serie de tramos de cotización (15 en concreto) en función de los tramos de rendimientos netos en los cuales se revisarán las cuotas para los años siguientes hasta llegar al año 3032, año en el cual los autónomos deberán estar cotizando por una base igual a sus rendimientos netos. Será al inicio de cada año el momento en el que cada autónomo debe informar sobre su previsión de rendimiento para el ejercicio, esta previsión puede ser modificada cada 2 meses, y en función de los rendimientos que el trabajador le aporte a la Agencia Tributaria, la Seguridad Social actuará en consecuencia para regularizar las cuotas pertinentes. Estos rendimientos se calculan restando los ingresos brutos percibidos por el autónomo menos los gastos de la actividad deducibles, además de poder aplicar una deducción genérica del 7% de sus rendimientos netos. (BBVA, 2023)

Este nuevo sistema de cotización implementado por el gobierno tiene como objetivo crear un sistema progresivo más justo en el cual paga más aquel que gana más y además se permite a los autónomos adaptar su cuota a sus ingresos reales. Además, de esta manera se consigue mejorar la protección social de los autónomos ya que los trabajadores no tendrán que pagar más para obtener las prestaciones por desempleo que les correspondan.

Por último, otro de los objetivos principales de esta nueva medida es mejorar la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones actual mediante este innovador sistema de recaudación.

3.3.4. Índice de revalorización de las pensiones

Otra medida que se llevó a cabo junto al resto de medidas que entraron en vigor en el año 2021 con la aprobación parlamentaria de la Ley General de Seguridad Social es la introducción del índice de revalorización. Gracias a este acuerdo, se da cumplimiento a la recomendación segunda incluida en el Pacto de Toledo que tenía como objetivo garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, así como la eliminación de la fórmula que se introdujo en 2013, el famoso IRP que fue suspendido finalmente en 2018 hasta ser derogada durante el año 2021. (BBVA, 2022).

Este índice tiene como objetivo garantizar que las pensiones se ajusten a la inflación y que, por lo tanto, los jubilados no pierdan poder adquisitivo con el tiempo. El índice de revalorización se basa en el IPC (Índice de Precios al Consumo), y tiene como objetivo garantizar que las pensiones se ajusten anualmente a la inflación, lo que contribuirá a mantener el poder adquisitivo de los jubilados y pensionistas en España. Además, se están fomentando los planes de pensiones privados como una alternativa al sistema público de pensiones. Esta medida tiene como objetivo fomentar el ahorro privado para la jubilación y complementar las pensiones públicas.

Según nos dice la página oficial de la Seguridad Social, se han incluido una serie de medidas que nos aportarán unos ingresos adicionales al sistema a la vez que se combate al principal problema en España que es el demográfico. En cuanto al IPC, se ha incluido un incremento gradual de la base máxima de cotización entre los años 2025 y 2050 en relación con el IPC más 1,2 puntos porcentuales. A su vez, las pensiones máximas se beneficiarán de un incremento adicional de 0,115 puntos porcentuales acumulativos cada año desde el año 2025 hasta el 2050 para así compensar el aumento de la cotización que sufrirán algunos trabajadores. También, se va a establecer una cuota de solidaridad para aquellos salarios por encima de la base máxima, esta cuota constará de un componente distributivo y se desplegará de forma gradual empezando por cuotas del 1% hasta llegar al 6% (Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 2023).

A su vez, el Gobierno está negociando la posibilidad de realizar un destope de la base máxima de cotización y de la pensión máxima. La propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) se basa en actualizar la base máxima de cotización entre los años 2025 y 2050, vinculándola a la revalorización de las pensiones según nos dicta el IPC, más un aumento extra de 1,154 puntos. La base máxima ha incrementado en un 8,6% respecto del año anterior siendo 53.946 euros anuales y la pensión máxima a día de hoy se ha revalorizado un 8,5% respecto a 2022 y se encuentra por lo tanto en 42.829,29 euros anuales. (BBVA, 2023).

A pesar de que se han producido cambios significativos en el sistema de pensiones español, algunos expertos consideran que estos cambios no son suficientes para garantizar la sostenibilidad financiera del sistema a largo plazo. En este sentido, se han presentado diversas propuestas para reformar el sistema de pensiones español, como la creación de un fondo de capitalización individual, que permitiría a los ciudadanos ahorrar para su jubilación y complementar su pensión pública.

También se ha propuesto la creación de un sistema de cuentas nocionales, que asignaría una cuenta individual a cada trabajador, en la que se registrarían todas las contribuciones y los beneficios del sistema de pensiones, lo que permitiría una mayor transparencia y control de los ciudadanos sobre su propio sistema de pensiones.

En cualquier caso, lo que está claro es que el sistema de pensiones español está en pleno proceso de reforma para hacer frente al reto del envejecimiento de la población y garantizar su sostenibilidad financiera a largo plazo. Además, estos cambios están en línea con la tendencia de prolongación de la vida laboral y el aumento de la participación laboral de las personas mayores en toda Europa, lo que indica que España no es una excepción en este sentido.

En este sentido, es importante destacar que la reforma del sistema de pensiones no es una tarea fácil, ya que implica equilibrar intereses y necesidades económicas, sociales y políticas a largo plazo. Sin embargo, la implementación de cambios graduales y progresivos, como los que se están llevando a cabo en el sistema de pensiones español,

pueden contribuir a una transición suave y efectiva hacia un sistema de pensiones más sostenible y justo.

En conclusión, el sistema de pensiones español se encuentra en un proceso de reforma que está configurando un nuevo modelo de sistema de pensiones más sostenible y eficiente, capaz de hacer frente al reto del envejecimiento de la población y garantizar la sostenibilidad financiera del sistema a largo plazo.

3.4. Situación Política

En este apartado del trabajo, nuestro objetivo es analizar cómo la situación política puede afectar al sistema de pensiones.

En España, la cuestión de las pensiones es una de las más importantes en el ámbito político y social, ya que afecta a una gran cantidad de personas y familias en todo el país. A medida que la población envejece y la tasa de natalidad disminuye, la sostenibilidad del sistema público de pensiones se ha convertido en una preocupación cada vez mayor.

En los últimos años, la situación política en España en relación con las pensiones ha sido especialmente intensa. Los partidos políticos han presentado diversas propuestas y soluciones para garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones, pero las diferencias ideológicas y políticas han dificultado la consecución de acuerdos y consensos.

Además, el sistema de pensiones en España ha sido objeto de críticas en los últimos años debido a su complejidad y a la falta de transparencia en la forma en que se calculan y se pagan las pensiones y sobre todo por los escasos ingresos del sistema con la última reforma (Pascual, 2023). Muchos ciudadanos se sienten confundidos e inciertos acerca de cómo funcionan las pensiones y qué pueden esperar de ellas en el futuro. Son ocho de cada diez españoles (81%) los que muestran preocupación por el sistema de pensiones actual. En concreto, un 37% dice estar muy preocupado por esta cuestión. (BBVA. 2019).

En este contexto, los partidos políticos han presentado diversas propuestas y soluciones para garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones. Por un lado, PSOE y

Unidas Podemos, han propuesto aumentar las cotizaciones sociales, lo que permitiría aumentar la recaudación destinada al pago de pensiones. Por otro lado, el PP de Feijóo habría propuesto aumentar la edad de jubilación o reducir las pensiones en función de los ingresos, lo que permitiría reducir el gasto en pensiones y garantizar la sostenibilidad financiera del sistema.

En este sentido, también han habido propuestas del PP y Ciudadanos para desarrollar sistemas complementarios de pensiones, que permitirían a los ciudadanos ahorrar para su jubilación y complementar su pensión pública. De hecho, estos partidos políticos han presentado propuestas para fomentar los sistemas privados de pensiones, aunque esto también ha generado controversia en la sociedad española, ya que se teme que pueda llevar a una privatización del sistema de pensiones y a una mayor desigualdad social. (Junquera, 2019)

Aunque se han presentado diversas medidas y propuestas, aún no se ha alcanzado un consenso entre los partidos políticos y los diferentes sectores de la sociedad civil en España. Es fundamental encontrar un equilibrio entre la sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones y la protección de los derechos y necesidades de los jubilados y pensionistas en el país.

En definitiva, el tema de las pensiones seguirá siendo uno de los más importantes en la agenda política española en los próximos años, ya que afecta a una gran cantidad de personas y familias en todo el país. Es fundamental buscar soluciones viables y sostenibles a largo plazo que permitan garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones y proteger los derechos y necesidades de los jubilados y pensionistas en España.

4. Otros sistemas de pensiones

En este apartado del trabajo se explorarán dos sistemas de pensiones reconocidos por su eficacia y sostenibilidad: el sistema de pensiones sueco y el sistema de pensiones de Islandia. Estos modelos de pensiones han sido reconocidos internacionalmente por su capacidad para adaptarse a las dinámicas demográficas financieras y sociales, brindando seguridad a sus ciudadanos jubilados. Tal es el reconocimiento que según el Mercer CFA Institute Global Index Pension, el sistema de pensiones islandés es el mejor del mundo y el sueco se encuentra en octava posición, mientras que el español ocupa el puesto 25 del ranking.

A través del análisis de ambos sistemas se busca extraer lecciones y buenas prácticas que puedan ser aplicables en el contexto español para fortalecer su sistema de pensiones.

4.1. Sistema de pensiones sueco

En este apartado se va a describir las principales características del sistema de pensiones sueco, y posteriormente analizaremos si fuera posible implementar un sistema de estas características en España.

Este sistema de pensiones se instauró en 1999 con el fin de hacer frente a la baja natalidad y al hundimiento de los ingresos por cotizaciones. Se trata de un sistema mixto en el que se mezclan los conceptos de un sistema de reparto tradicional con los de un sistema de capitalización. Representó todo un cambio y a pesar de que el sistema siga siendo de reparto, su principal novedad fue que lo que cotiza un trabajador era anotado en una cuenta virtual cuyo valor es actualizado en función de distintas variables. De este modo, se consigue que la pensión que le quede a cada jubilado sea el resultado de la división entre el saldo acumulado en su cuenta durante toda la vida laboral entre la esperanza de vida que se estime en el momento de la jubilación. Este sistema es conocido como un sistema de cuentas nocionales y lo que tiene de innovador no es que los trabajadores en activo sufragan a los pensionistas, pero sí cambia la manera en la que se calcula la pensión. Un modelo de estas características es más transparente y contributivo dado que cada trabajador es el que va acumulando las cotizaciones en su propia cuenta y cada

pensionista cobra en función de lo que ha aportado, resultando en un sistema mucho más sostenible. (BBVA, 2019)

El sistema de pensiones sueco nace de un cruce entre un sistema de pensiones privado y uno público. Se trata de un sistema de pensiones mixto que utiliza partes del sistema de reparto en el caso de la aportación definida, y elementos de un sistema de capitalización, y, por otra parte, también proporciona a sus trabajadores una pensión mínima la cual es financiada con ingresos tributarios generales. Este sistema lo podemos dividir en tres partes. En primer lugar, este sistema de pensiones está basado en las cuentas nocionales de aportación definida que son básicamente cuentas de reparto parecidas a las del sistema español en las que al trabajador se le reconocen las cotizaciones realizadas en una cuenta pero que incrementa cada año asociada a un índice macroeconómico (tanto nocional). Este modelo nocional es la combinación entre una financiación de reparto con una fórmula de pensiones que depende de las cuantías cotizadas y de sus rendimientos. Por otra parte, las aportaciones individuales de cada trabajador son invertidas en los mercados financieros. El trabajador cotiza el 2,5% de su base salarial a este sistema de capitalización individual y las cotizaciones se invierten en fondos privados elegidos por los propios cotizantes. A la hora de jubilarse, todo el capital que se haya ido acumulando de estas aportaciones en fondos se divide entre un factor de conversión de la misma manera que en el caso anterior, pero en este caso, el factor de conversión está basado en los pronósticos de la esperanza de vida teniendo en cuenta también el tipo de interés del 1,75%. Y, por último, un sistema privado que cubre al 90% de los trabajadores suecos en el cual se destina en torno al 4,5% de la base salarial del trabajador a los planes de empleo. (FEDEA, 2021).

A diferencia del sistema de pensiones español, en Suecia la edad de jubilación es de 61 años, sin edad límite. Además, la gran ventaja de este sistema frente al español es que son los propios trabajadores los que realizan aportaciones privadas que complementan la pensión que reciben. A su vez, otra de las grandes diferencias que existen frente al sistema español se encuentra en el cálculo de las pensiones ya que en España se realiza aplicando a la conocida base reguladora los años cotizados en la Seguridad Social mientras que en Suecia como hemos mencionado anteriormente nace de la división entre el dinero acumulado durante la vida laboral entre a la esperanza de vida que se estime a su jubilación.

Dicho esto, y dadas las características demográficas, socioeconómicas y financieras de ambos países, sería complejo implementar a día de hoy un sistema de pensiones parecido al sueco en España. De hacerlo, tendrían que mejorar las condiciones demográficas y económicas españolas para así poder incluir reformas que poco a poco fueran convirtiendo el sistema de pensiones español en uno mixto.

4.2. Sistema de pensiones de Islandia

El sistema de pensiones islandés es uno de los más sólidos y sostenibles del mundo. (BBVA, 2021). Tiene como principios fundamentales, la sostenibilidad y la equidad, y ha sido utilizado por muchos otros países que buscan mejorar sus propias políticas de jubilación. El sistema de pensiones islandés es gestionado por el Fondo de Pensiones de Islandia (Lífeyrissjóðurinn). Este sistema es un esquema de pensión universal que proporciona una pensión básica a todos los ciudadanos mayores de 67 años. Es una pensión financiada por el Estado y la reciben todos los ciudadanos islandeses que hayan vivido en Islandia durante al menos 40 años. La pensión básica actual ronda en torno a los 2.000€ mensuales.

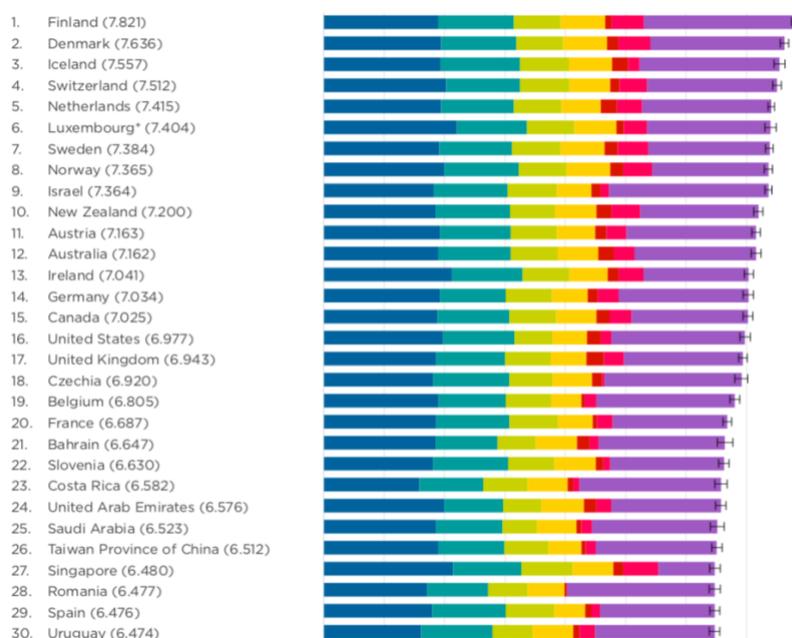
Por otra parte, es un esquema de pensión basado en contribuciones, diseñado para complementar al Estado y a su vez proporcionar un ingreso extra para todos los jubilados islandeses. Se trata de contribuciones obligatorias de empleadores y empleados y se calculan sobre la base del salario de cada trabajador. Por último, se trata de un sistema voluntario de ahorro privado que permite a los ciudadanos islandeses ahorrar para su jubilación de manera adicional, es un sistema diseñado para todos aquellos jubilados que quieran aumentar su pensión. (Fondo de Pensiones de Islandia,2023)

Según un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Islandia tiene uno de los mejores sistemas de pensiones del mundo, que cuenta con una enorme tasa de cobertura y un muy bajo riesgo de pobreza durante la vejez. Según datos de la OCDE, la tasa de pobreza en la vejez en Islandia es del 2,2% en comparación con la media europea que es del 12,6%. (OCDE, 2015)

Según el ranking que realizó en 2021 el Mercer CFA Institute Global Pension Index, que compara los sistemas de ingresos durante la jubilación en todos los países del mundo, el sistema de pensiones de Islandia es el mejor del mundo. Como ya hemos dicho antes se trata de una pensión con dos componentes fundamentales, las contribuciones obligatorias tanto de empleados como de empleadores además de otras contribuciones aprobadas por el Estado. Su sistema cuenta con una de las tasas de contribución más altas del mundo lo que genera como resultado una pensión generosa para todos los jubilados. (Bankinter, 2022)

Después de analizar lo que hemos visto en este apartado, considero importante remarcar el enorme éxito del sistema de pensiones islandés en materia de sostenibilidad y equidad, ya que consiguen una combinación perfecta entre un esquema de pensión básico y universal, un esquema de pensión basado en contribuciones y un sistema de ahorro privado voluntario lo cual desemboca en un sistema de pensiones justo y sostenible en el largo plazo. Tal es este éxito, que, según el Informe Mundial de la Felicidad del año 2022, ubica a Islandia en el tercer lugar en el mundo en términos de felicidad y bienestar de la población y uno de los factores fundamentales que compone este índice es la seguridad financiera en este caso, el acceso a un sistema de pensiones sólido.

Gráfico N°7: Índice de Felicidad año 2022



Fuente: Informe Mundial de la Felicidad 2022.

Como podemos ver en la gráfica, los países europeos ocupan los primeros puestos debido a las buenas condiciones de vida en los países de la Unión Europea. Los colores que aparecen en el gráfico son los distintos componentes que se utilizan para medir el índice de felicidad de cada país. Empezando por la izquierda, el azul se refiere al PIB per cápita del país, el verde hace referencia a los apoyos y servicios sociales de los que dispone ese país, el verde lima nos indica la esperanza de una vida sana más adelante, el amarillo muestra la libertad para tomar decisiones que existe en cada país y por último rojo muestra la generosidad y rosa la percepción que tiene cada país sobre la corrupción. El morado es un indicador de distopía en cada país y, para terminar, la barra que aparece al final es el intervalo de confianza. En el caso de España, nos encontramos en la posición 30 de la tabla. El índice de felicidad de los países se calcula mayoritariamente con componentes de índole financiera (PIB per cápita, seguridad financiera, corrupción, ...) lo cual nos indica que, en el caso de España, tenemos mucho trabajo por delante en materia de sostenibilidad y equidad las cuales deberían de ser competencia en primera instancia del Estado.

A diferencia del sistema de pensiones que existe en España, el islandés cuenta con un sistema mixto que combina elementos de reparto y capitalización individual, con cotizaciones basadas en el salario y beneficios basados en ahorros personales. Como vimos en el caso de Suecia, las condiciones tanto demográficas como económicas españolas le impiden implementar actualmente un sistema como el de Islandia. La tasa de desempleo islandesa apenas supera el 3%, mientras que la española se encuentra en torno al 13%, y esto unido a las condiciones económicas españolas le impide implantar un sistema como el islandés.

5. Posibles soluciones

A lo largo del trabajo hemos ido abordando la sostenibilidad financiera de nuestro sistema de pensiones, analizando los principales desafíos. Se ha demostrado que factores como el envejecimiento de la población, la disminución de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida plantean una amenaza significativa para la viabilidad financiera a largo plazo del sistema de pensiones español. En este apartado vamos a plantear y desarrollar posibles soluciones a este problema:

Una posible solución podría ser introducir la mochila austriaca. La mochila austriaca se introduce como la “*Betriebliches Mitarbeiter und Selbständigenvorsorgegesetz*” en el año 2002 y se crea con el objetivo de ser un nuevo modelo de regulación de las indemnizaciones por despido. Esta medida se llevó a cabo ya que se buscaba adaptar el mercado de trabajo a las nuevas exigencias de una economía tan globalizada otorgándole una mayor flexibilidad a la vez que se garantizaba la protección social de todos los trabajadores. La gran novedad de este nuevo sistema era la introducción de un sistema contributivo en el que las indemnizaciones por despido se financiaban a través de contribuciones que realizaban las empresas de forma periódica. Esta contribución se estableció en un 1,53% del salario que se destinaba a una cuenta individual de ahorro a nombre del propio trabajador. (BBVA, 2019).

Se denomina “mochila austriaca” porque el capital acumulado acompaña al trabajador a lo largo de toda su carrera laboral independientemente de que cambie de empleo o se vaya de la empresa en la que está. Este sistema funciona además como un complemento a la pensión y su funcionamiento es muy parecido al de un fondo de pensiones tradicional. (BBVA, 2019)

En Europa, no existe una red de seguridad social europea común, son los países más afectados por el desempleo los que tienen menos recursos para ayudar a sus ciudadanos y menos capacidad para estimular el crecimiento económico. Esto tiene como resultado que la brecha entre los países más ricos y los más pobres se amplíe lo cual aumenta la inestabilidad política y social en toda la UE. La mochila austriaca podría ser una propuesta para solucionar este problema ya que como se ha comentado anteriormente, establece una cuenta individual de ahorro para cada trabajador, y le permite tener un

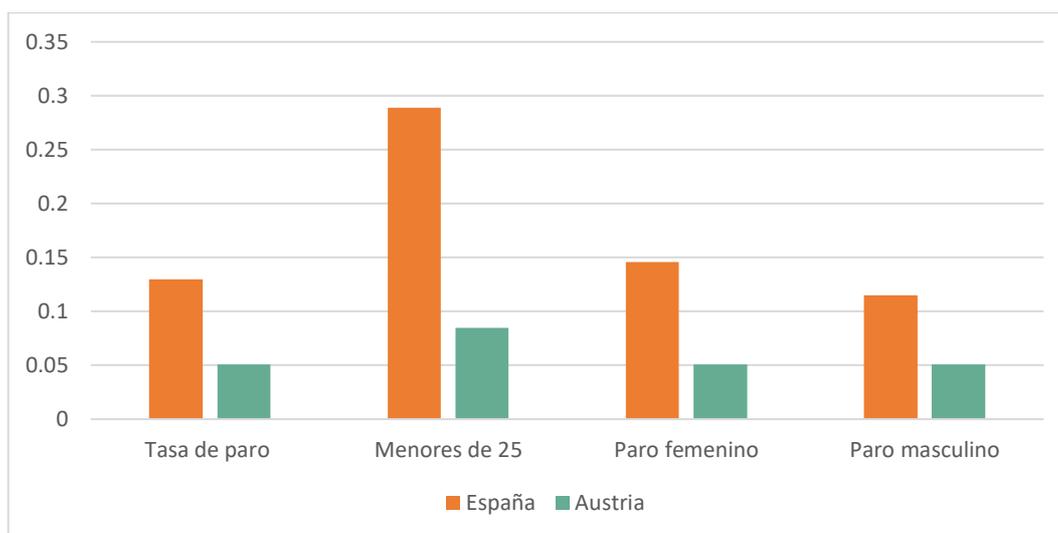
fondo de reserva para ayudarle a buscar un nuevo empleo en caso de desempleo o a iniciar su propio negocio. La mochila austriaca tiene un enorme potencial de ahorro fiscal y promovería la movilidad laboral al permitir que los trabajadores llevaran su cuenta de ahorro a través de fronteras nacionales y utilizarla para su reubicación y captación profesional.

La mochila austriaca es una gran medida para respaldar el empleo ya que reduciría la incertidumbre sobre los costes de despido y fomenta la contratación indefinida sobre la temporal a la vez que favorece la movilidad laboral. (Cardoso, 2021). Cuenta con varias características fundamentales que la distinguen del sistema de pensiones de reparto tradicional. Las características son las siguientes:

- **Propiedad individual:** los trabajadores en activo son los poseedores de la cuenta de ahorro individual en la que depositan sus contribuciones.
- **Transferibilidad:** los trabajadores pueden transferir sus ahorros de un empleo a otro, lo cual les proporciona una enorme flexibilidad y control sobre sus pensiones.
- **Transparencia:** los trabajadores pueden ver en todo momento el valor de sus ahorros y realizar un seguimiento de cómo están creciendo.
- **Portabilidad:** los trabajadores pueden retirar sus ahorros si deciden emigrar a otro país.

En conclusión, la mochila austriaca podría ser un complemento muy interesante para nuestro sistema de reparto tradicional que nos plantea muchas dudas en el largo plazo. Sin embargo, como hemos podido comprobar en este apartado, la mochila austriaca cuenta con varias desventajas las cuales cada país debe evaluar cuidadosamente. Una vez evaluadas tanto ventajas como desventajas, los países deben ver si la mochila austriaca se podría adecuar a la situación económica y demográfica del país que quisiera implementarla.

Gráfico N°8: Tasas de paro en España y Austria. 2023



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.

Como podemos ver en el gráfico, las diferencias de paro entre España y Austria son abismales por lo que sería muy difícil implementar en España la mochila austriaca dadas las altas cifras de desempleo en nuestro país, al final, en un sistema con estas características, es el trabajador el que financia sus propia “mochila” y en el caso de España teniendo estas cifras tan altas de desempleo, los trabajadores serían incapaces de financiarse.

A pesar de ello, este sistema se ha intentado implementar en varias ocasiones, ya lo intentó en su día Zapatero cuando estuvo en el gobierno y posteriormente otros partidos lo incluyeron dentro de sus propuestas, aunque finalmente no se llegó a ningún acuerdo. Es importante también decir que la propuesta española difería mucho del modelo tradicional de mochila austriaca ya que el modelo que se planteó en España era un modelo mixto en el que los trabajadores contaban con una pequeña indemnización acompañada de un fondo de capitalización por desempleo.

Otra posible solución sería realizar ajustes paramétricos y aumentos graduales de la edad de jubilación. Esta solución tendría como objetivo adaptar el sistema a los cambios demográficos y aumentar el tiempo de contribución al sistema, lo cual permitiría aliviar la presión financiera a largo plazo. (Comisión Europea. 2018). Según la Comisión Europea, los ajustes paramétricos implicarían modificar los parámetros del sistema de

pensiones, como la edad de jubilación, la tasa de reemplazo y las bases de cálculo de las pensiones. Uno de los ajustes más discutidos en la actualidad es el aumento gradual de la edad de jubilación. Esto implicaría retrasar la edad en la que los trabajadores pueden acceder a su pensión, de manera que se incremente el tiempo de contribución y se reduzca el período de percepción de las pensiones. Esta medida tendría como objetivo principal aliviar la presión financiera a largo plazo.

Por otra parte, según el informe que publicó la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) de 2020 destaca que el aumento gradual de la edad de jubilación es esencial para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones y abordar el envejecimiento de la población. Según este mismo informe, retrasar la edad de jubilación es necesario para llegar al de las cargas financieras asegurando la viabilidad a largo plazo del sistema. En cualquier caso, es importante mencionar que cualquier tipo de ajuste paramétrico debe ser implementado de forma gradual teniendo en cuenta en todo momento las características específicas de la población y del mercado laboral español. Además, desde mi punto de vista, debemos conseguir esto considerando en todo momento aspectos fundamentales como la equidad y la protección social para todas aquellas personas que se puedan estar enfrentando a dificultades para prolongar su vida laboral.

Otra solución posible podría ser la creación de mecanismos de ajustes automáticos de las pensiones en base a la esperanza de vida, son herramientas que ya han sido propuestas en España como solución para garantizar la sostenibilidad del sistema. Estos mecanismos tienen como objetivo vincular las pensiones a indicadores demográficos y económicos, de manera que se ajusten automáticamente en respuesta a cambios en la esperanza de vida u otros factores. Según la OCDE los mecanismos de ajuste automático de las pensiones son fundamentales para asegurar que las pensiones se mantengan en línea con la evolución de los indicadores demográficos y económicos. Un ejemplo concreto de mecanismo de ajuste automático sería la indexación de las pensiones a la esperanza de vida. Esto implicaría que las pensiones se ajusten automáticamente en función de los cambios en la esperanza de vida de la población, por lo tanto, si la esperanza de vida aumentase, las pensiones podrían ajustarse de manera proporcional para mantener un equilibrio que garantice el buen funcionamiento y la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Por otra parte, otra solución factible sería la prolongación de la vida laboral y el retraso de la edad de jubilación, como hemos visto anteriormente, para poder jubilarnos en España actualmente tendríamos que haber trabajado un total de 37 años y 9 meses, o jubilarnos a los 66 años. Esta medida tendría como objetivo incentivar a los trabajadores a prolongar su vida laboral lo que va a contribuir de manera positiva al sistema de pensiones ya que aumentamos el número de población activa y reducimos el número de pensionistas. España se encuentra entre los países de Europa con el periodo de cotización más bajo para el cobro de la pensión máxima, por lo tanto, si aumentamos el período de cotización podríamos estar ahorrando mucho dinero al sistema y los trabajadores estarían más incentivados a trabajar con el fin de obtener esa pensión máxima. De todos modos, si en España va a sufrir un aumento más que considerable de pensionistas cuando se jubilen todas aquellas personas nacidas entre los años 1960-1975 ya que según las estimaciones que realiza la OCDE tendremos cerca de 80 jubilados por cada 100 trabajadores, lo que supone un enorme problema para la sostenibilidad del sistema de pensiones Español en el largo plazo, ya que para que nos hagamos una idea, casi la mitad del sueldo de los trabajadores va a ir destinado a cubrir el gasto en pensiones.

Analizando los datos del párrafo anterior podemos llegar a la conclusión de que retrasar la edad de jubilación podría ser una solución a la sostenibilidad del sistema de pensiones, pero por otra parte opino que esto tendría un enorme impacto negativo en la empleabilidad de los jóvenes de nuestro país. España se encuentra a la cola de Europa en cuanto a empleabilidad de sus jóvenes, actualmente contamos con la mayor tasa de paro juvenil de Europa siendo esta del 35%. Dicho esto, vemos como esta situación sería como aquel dilema de la manta corta en la cual tenemos que elegir entre dos opciones, pero ninguna de las dos nos satisface por completo. Si eligiéramos optar por retrasar la edad de jubilación, esto podría traer consigo una emigración masiva de todos aquellos jóvenes que están en busca de empleo lo que afectaría a su vez de forma negativa a la tasa de dependencia ya que tendríamos más jubilados y menos población activa. Sin embargo, sigue habiendo autores que defienden que el aumento de la edad de jubilación no tiene por qué afectar en el paro de los jóvenes del país.

Otra de las soluciones que desde mi punto de vista puede ser viable para el sistema de pensiones español sería diversificar las fuentes de financiación, es decir, explorar

alternativas de financiación adicionales al actual sistema de reparto para así contribuir a la sostenibilidad de nuestras pensiones. Por ejemplo, incluir propuestas en las que se fomenten los planes de pensiones privados o la implementación de sistemas de sistemas de capitalización individual que permitan a todos los trabajadores acumular ahorros para su jubilación de forma complementaria al sistema público (BBVA, 2019)., en España el número de planes de pensiones abiertos es de 9,4 millones al cierre de 2022 (Bankinter, 2022), esto se encuentra muy por debajo de la media de países europeos en los cuales o es obligatorio o existe esa cultura de llevar un sistema híbrido de pensiones. También es cierto que los fondos de pensiones de nuestro país no ofrecen las mismas rentabilidades que ofrecen los fondos de otros países europeos. Además, en España no existe esa cultura del ahorro ya que el ciudadano medio español no tiene dinero para ahorrar debido a las condiciones laborales, que ya hemos visto anteriormente, que existen en España.

Por último, desde mi punto de vista, una mejora de la productividad del mercado laboral español sería fundamental para fortalecer el sistema de pensiones que existe actualmente en España. Un aumento en la productividad de los trabajadores españoles significaría mayor eficiencia y mayores niveles de producción y crecimiento económico. A su vez, una mayor productividad en el trabajo se vería positivamente reflejada en la generación de empleo y sobre todo una mayor productividad implica normalmente un mayor salario y por lo tanto una mayor cotización, y en consecuencia una la mejora de la viabilidad financiera del sistema de pensiones ya que más trabajadores que ganan más significa más cotizantes y por tanto más dinero destinado a pensiones.

Tabla N°7: Evolución de la productividad desde el año 2013

País	2013	2021	Variación (%)
España	103,6	93	-10,6
Grecia	80,8	70,2	-10,6
Italia	109,6	104	-5,6
Chipre	86,1	82,3	-3,8
Luxemburgo	173,4	170,4	-3
Bélgica	107,4	104,8	-2,6
Malta	92,6	90	-2,6
Austria	117,4	115,5	-1,9
Francia	117	115,5	-1,5
Alemania	104,5	103,2	-1,3
Finlandia	108,5	107,6	-0,9
Eslovenia	81,2	83,9	2,7
Lituania	74,3	83	8,7
Letonia	62,5	73,1	10,6
Estonia	73,5	84,5	11
Irlanda	139,5	215,8	76,3

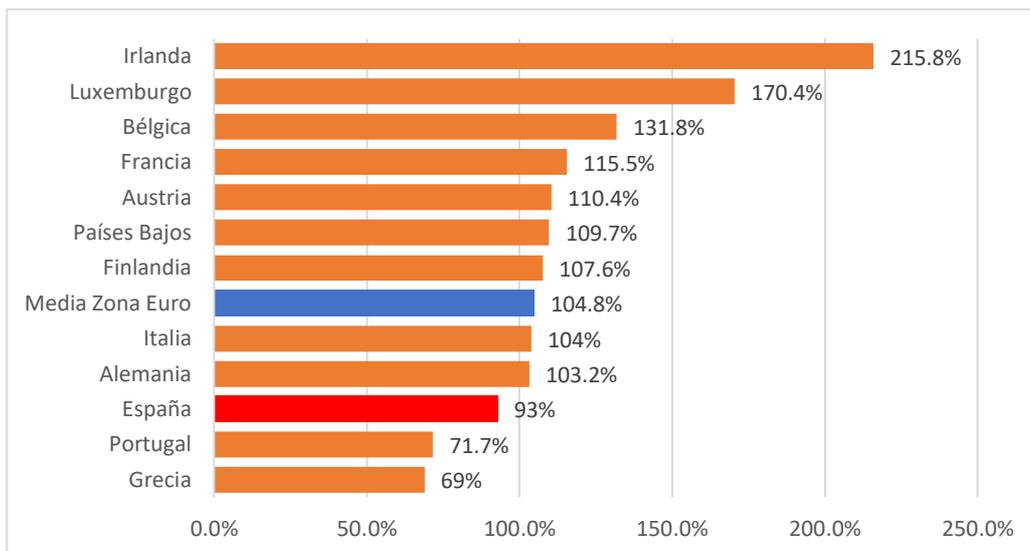
Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.

Esta tabla recoge el PIB de los países europeos que está basado en una recopilación de diversos indicadores de actividad que nos indican cómo ha ido variando la productividad desde el año 2013 (El Economista, 2022). La caída de la productividad laboral en España entre los años 2013 a 2021 puede atribuirse a varios factores que han afectado de forma directa al desempeño y la eficiencia del mercado laboral durante ese período. En primer lugar, debemos mencionar que tanto la crisis económica como la posterior recesión tuvo un enorme impacto en la productividad de los empleados españoles, ya que fueron muchas las empresas que se enfrentaron a enormes dificultades financieras y a una disminución de la demanda lo que significó una menor inversión en capital y tecnología, así como en una reducción de la actividad económica en general. Por otra parte, uno de

los sectores más afectados durante este período fue el de la construcción que en España ha sido particularmente un impulsor importante de la economía, por ello cuando estalló la burbuja inmobiliaria, el sector más potente en aquella época sufrió una caída en picado de su actividad y empleo.

Otro de los factores importantes que afectan a la baja productividad de nuestro mercado laboral es la dualidad y la segmentación del mercado. En España son muchos los trabajadores que han experimentado una alta tasa de temporalidad y una segmentación entre empleos con diferentes niveles de protección y estabilidad laboral. Esta dualidad tiene un impacto negativo en la productividad ya que los trabajadores están menos incentivados en obtener formación y adquirir las habilidades específicas que requieren empleos mucho más estables y cualificados.

Gráfico N°9: Productividad por persona empleada y hora trabajada 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.

Como podemos ver en el gráfico de arriba estamos muy por debajo de la media de productividad europea y como podemos observar son los países del norte los que presumen de tener mayor productividad. Esto también está muy relacionado con la cultura y la educación de los países, ya que, en España, por ejemplo, tenemos la mala costumbre de perder mucho tiempo en reuniones que no son en absoluto productivas y con jornadas laborales de sol a sol en las que no conseguimos sacar a penas productividad y pecamos

de “calentar la silla” y de esos “descansos para el café” interminables. Por otra parte, en los países del norte gozan de jornadas laborales más cortas en las que consiguen ser mucho más productivos ya que no pierden el tiempo en tonterías. A esto le añadimos también la enorme brecha que existe en términos de habilidades requeridas por el mercado laboral en comparación con los demás países del viejo continente. Esto se debe claramente a las enormes diferencias que existen entre sistemas educativos y de formación, así como la falta de adaptabilidad a los cambios tecnológicos y las necesidades del mercado laboral que está en constante evolución.

¿Qué podemos hacer para dar solución a nuestro problema de productividad laboral? En primer lugar, opino que es esencial abordar el problema de la formación y la educación. España debe invertir en programas de capacitación y educación continua para mejorar la adaptabilidad de los trabajadores a los cambios tecnológicos y a las demandas de nuestro mercado laboral. Además, pienso que es esencial educar a nuestros trabajadores en tecnología y matemáticas, ya que ello puede contribuir a desarrollar una fuerza laboral altamente cualificada. También creo que es fundamental un cambio en algunos aspectos culturales en el entorno laboral, ya que pecamos de una cultura de trabajo en la que perdemos mucho el tiempo y por lo tanto nuestra productividad disminuye.

Por otra parte, opino que es muy importante que las empresas ofrezcan una mayor flexibilidad laboral en la que se reduzca la dualidad laboral y se promueva la movilidad geográfica y funcional fomentando de esta manera la eficiencia y la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores. A su vez, es esencial adoptar las medidas que sean necesarias para favorecer la coalición entre la vida laboral y la personal, lo que aumenta la satisfacción, la motivación y la productividad de los trabajadores.

Además, es muy importante fomentar el emprendimiento y la creación de empresas que son los principales creadores de empleo. Debemos estimular en España el espíritu emprendedor y apoyar la creación de nuevas empresas ya que de esta manera no solo contribuimos a la productividad, sino que mediante la generación de empleo se combate de forma directa al problema de la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones.

6. Conclusiones

El sistema de pensiones español cumple con una función social fundamental al brindar protección económica y social a los ciudadanos durante su etapa de jubilación, asegurando, de esta manera, la protección de un colectivo vulnerable y garantizando el derecho de todos los pensionistas a tener una vida digna hasta el final de sus días.

Durante el trabajo hemos analizado los distintos factores demográficos que afectan al problema de la sostenibilidad del sistema de pensiones español, comparándolo con los demás países de Europa. Hemos visto como el envejecimiento, el desempleo o la natalidad son factores que ponen jaque la sostenibilidad del sistema actual. Y en vista de lo dicho anteriormente, desde mi punto de vista, son dos los problemas más importantes que ponen en riesgo la sostenibilidad de nuestro sistema.

En primer lugar, nos encontramos con un sistema que es capaz de proteger a nuestros mayores y les brinda una vida digna hasta el final y ha sido claramente una de las bases fundamentales del bienestar social en España. Pero como hemos visto a lo largo de todo el trabajo, el aumento progresivo de la tasa de dependencia implica una mayor proporción de población inactiva respecto a la activa lo cual es también una de las grandes evidencias del envejecimiento de la población española junto con la reducción de las tasas de natalidad y el incremento de esperanza de vida. Estos hechos provocan que se reduzca el número de cotizantes lo que dificulta la sostenibilidad del sistema de pensiones.

En segundo lugar, España es uno de los países con mayor tasa de desempleo de Europa lo que significa que disponemos de menos contribuyentes, lo que tiene un impacto negativo en el gasto que se destina a las pensiones. Por ello, en mi opinión debemos ser capaces de estimular la creación de empleo, fomentar el emprendimiento, incentivar la inversión extranjera e impulsar la formación y capacitación de los futuros trabajadores.

Por otra parte, son muchas las alternativas que se proponen para dar solución al problema de las pensiones en España, pero, a mi juicio, sería muy interesante implementar un sistema de pensiones híbrido que permita a los contribuyentes asegurarse una pensión

digna. Pero para ello, debemos conseguir que tanto los trabajadores como las empresas permitan este cambio y que el gobierno promueva incentivos para su creación.

A su vez, creo que es importante mencionar también la inestabilidad política que existe en España que impide que se pueda abordar el tema de las pensiones de forma consensuada, ya que actualmente parece imposible que los partidos políticos lleguen a acuerdos que puedan producir cambios estructurales y sustanciales en el sistema.

En cuanto al objetivo principal de este Trabajo de Fin de Grado, y volviendo a la cuestión inicial, podemos decir que el sistema de pensiones español es sostenible a corto plazo, pero enfrenta desafíos significativos para garantizar su sostenibilidad a largo plazo.

A corto plazo, el sistema de pensiones español puede considerarse sostenible debido a varios factores. Por una parte, la relación entre los trabajadores en activo y los pensionistas sigue siendo relativamente equilibrada, lo que permite financiar las prestaciones actuales, aunque con ciertas dificultades. Además, como hemos visto a lo largo del trabajo, las reformas introducidas en los últimos años han intentado reducir el déficit del sistema y a garantizar su estabilidad a corto plazo. Por otra parte, a medio-largo plazo podemos observar como son muchos los factores, tanto demográficos como estructurales, que complicarán su sostenibilidad financiera.

Sin embargo, a medio-largo plazo, el gobierno actual propone un conjunto de medidas que tiene como objetivo reforzar la sostenibilidad futura del sistema de pensiones español en la línea que nos marcan las recomendaciones que se acordaron en el pacto de Toledo. Las propuestas que actualmente se encuentran más avanzadas son las que afectan entre otras cuestiones a la edad de jubilación, a la cuantía de las pensiones a los trabajadores autónomos y a los jóvenes en formación. Estas cuestiones plantean un nuevo enfoque en cuanto a la sostenibilidad del sistema de pensiones español ya que buscan adaptarlo a las necesidades cambiantes de la sociedad y garantizar su viabilidad a largo plazo. No obstante, es importante seguir monitorizando y evaluando la implementación de estas propuestas, así como explorar otras medidas complementarias, con el fin de garantizar una gestión eficiente y justa de nuestro sistema de pensiones en el futuro. Y para ello, el gobierno junto con los agentes sociales debe llegar a un acuerdo social para aprobar una reforma que suponga un impacto positivo en el sistema de pensiones de manera que se

invierta la situación de déficit actual haciendo frente a los gastos que van a aumentar considerablemente en los próximos años.

Por último, abordar la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones requiere una combinación de medidas y enfoques integrales como los que hemos visto anteriormente. Es fundamental que todas las soluciones que llevemos acabo se implementen de manera equitativa y nunca perdiendo la garantía social que nos da nuestro sistema de pensiones actual, protegiendo siempre los derechos de los trabajadores y asegurando siempre la solidaridad intergeneracional.

Bibliografía

Alonso, J., Conde-Ruiz, J.I. (2004). El futuro de las Pensiones en España Perspectivas y Lecciones. Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

<https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2004/dt-2004-03.pdf>

Ankin, L., Helliwell, J., Layard, R., de Neve, J.E., Sachs, J., Wang, S. (2023). Informe Mundial de la Felicidad.

<https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2023/WHR+23.pdf>

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (2020). Actualización de Previsiones Demográficas y de Gasto en Pensiones. Documento Técnico 1/20.

<https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/09/PREVIS-DEMOGRAFICAS/200928-Documento-Técnico-previsiones-demográficas-y-gasto-en-pensiones.pdf>

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (2019). Opinión sobre la sostenibilidad del sistema de seguridad social. Opinión 1/19

https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/OPINIONES/190109_Opinion_Seguridad-Social.pdf

Bankinter (2022). Los mejores y peores sistemas de pensiones del mundo. *Blog de Economía y Finanzas Bankinter*.

<https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/clasificacion-mejores-peores-sistemas-pensiones-mundo>

BBVA Asset Management (2019). Pensiones a Fondo. *Boletín mensual para planes de pensiones* núm 105, 2019.

https://bbvaassetmanagement.com/wp-content/uploads/sites/2/2019/12/PensionesAFondo_febrero2019_tcm1503-779780.pdf

BBVA Asset Management (2019). Pensiones a Fondo. *Boletín mensual para planes de pensiones*, núm 110, 2019.

https://bbvaassetmanagement.com/wp-content/uploads/sites/2/2019/12/PensionesAFondo_julio2019_tcm1503-795821.pdf

Boado-Penas, M. (2021). Reformas del sistema de pensiones: La Experiencia Sueca. *Fundación de Estudios de Economía Aplicada*.

<https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2021/dt2021-03.pdf>

Comisión Europea (2012). La Seguridad Social en Islandia. *Empleo Asuntos Sociales e Inclusión*.

https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Iceland_es.pdf

Consejo de Ministros (2023). El Consejo de Ministros flexibiliza la jubilación anticipada para las personas con discapacidad y amplía los incentivos a la jubilación demorada. *La Moncloa*.

<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeminstros/resumenes/Paginas/2023/160523-rp-cministros.aspx>

Devesa, E., Doménech, R., Robert, M. (2022). España, Déficit de pensiones Programa de Estabilidad. *BBVA Research*.

<https://www.bbvarsearch.com/publicaciones/espana-deficit-de-pensiones-y-programa-de-estabilidad/>

Escrivá Belmonte, J.L (2020). Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo. *Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones*.

https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2020/050320-Presentaci%C3%B3n_comparecencia_Pacto_Toledo.pdf

Flores, I. (2022). España es el país del euro en el que más baja la productividad desde 2013. *El Economista*.

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11846958/06/22/Espana-es-el-pais-del-euro-en-el-que-mas-baja-la-productividad-desde-2013.html>

Gobierno de España (2021). Actualización del Programa de Estabilidad 2021-2024.

https://portal.mineco.gob.es/RecursosArticulo/mineco/comun/enlaces/destacados/Programa_Estabilidad_2021-2024.pdf.

Hernández de Cos, P. (2021). El Sistema de Pensiones en España: una actualización tras el impacto de la pandemia. *Banco de España*, núm. 2106, 2021.

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosOcasiones/21/Fich/do2106.pdf>

Instituto BBVA de Pensiones (2018). Factor de Sostenibilidad ¿qué es y para qué sirve? *BBVA*.

<https://www.bbva.com/es/factor-de-sostenibilidad-la-clave-para-la-reduccion-de-las-pensiones-del-futuro/>

Instituto BBVA de Pensiones (2019). A ocho de cada diez españoles les preocupa el futuro de las pensiones. *BBVA*.

[https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/a-ocho-de-cada-nueve-espanoles-les-preocupa-el-futuro-de-las-pensiones.html#:~:text=Ocho%20de%20cada%20diez%20espa%C3%B1oles%20\(81%25\)%20muestran%20preocupaci%C3%B3n%20por,en%20absoluto%20ante%20esta%20cuesti%C3%B3n](https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/a-ocho-de-cada-nueve-espanoles-les-preocupa-el-futuro-de-las-pensiones.html#:~:text=Ocho%20de%20cada%20diez%20espa%C3%B1oles%20(81%25)%20muestran%20preocupaci%C3%B3n%20por,en%20absoluto%20ante%20esta%20cuesti%C3%B3n)

Instituto BBVA de Pensiones (2023). Reforma de las pensiones: medidas que entran en vigor en 2023. *BBVA*.

[https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/reforma-de-las-pensiones-medidas-que-entran-en-vigor-en-2023.html#:~:text=El%20nuevo%20mecanismo%2C%20que%20ha,ingresos%20\(incrementando%20las%20cotizaciones\)](https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/reforma-de-las-pensiones-medidas-que-entran-en-vigor-en-2023.html#:~:text=El%20nuevo%20mecanismo%2C%20que%20ha,ingresos%20(incrementando%20las%20cotizaciones))

Instituto Nacional de Estadística. (2021). Demografía de Europa. Edición 2021

https://www.ine.es/prodyser/demografia UE/img/pdf/DemograhyaInteractivePublication-2021_es.pdf?lang=es

Junquera, N. (2019). Casado recupera la ‘mochila austriaca’, una propuesta de Zapatero y de Rajoy. *El País*.

https://elpais.com/politica/2019/04/20/actualidad/1555785742_852370.html

Martín, M.A., Ramos, Roberto. (2023). El gasto en pensiones en España en comparativa europea. *Banco de España*, núm. 09, 2023.

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/23/Fich/be2301-art09.pdf>

Maudos, J. (2019). Retos económicos del envejecimiento. *La Vanguardia*.

<https://www.lavanguardia.com/economia/20191221/472396606057/retos-economicos-del-envejecimiento.html>

Mercer CFA Institute Global Pension Index (2021). Pension Reform in Challenging Times. *Mercer CFA Institute Global Pension Index*.

<https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/gl-2021-global-pension-index-mercer.pdf>

Ministerio de Hacienda y Función Pública (2021). Presupuestos Generales del Estado para 2021. *Informe Económico y Financiero*.

https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/Presup/PGE2021Ley/MaestroDocumentos/PGE-ROM/doc/3/1/3/2/N_21_E_A_1_2_2_6.PDF

Ministerio de Inclusiones, Seguridad Social y Migraciones. (2023). Todas las claves de la reforma de las pensiones. *La Revista de la Seguridad Social*.

<https://revista.seg-social.es/-/claves-reformapensiones#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20las%20pensiones,el%20incremento%20de%20la%20cotización.>

Ministerio de Inclusiones, Seguridad Social y Migraciones. (2023). Variación mensual de afiliados extranjeros. *La Revista de la Seguridad Social*.

<https://revista.seg-social.es/-/20230216-afiliados-extranjeros#:~:text=La%20Seguridad%20Social%20registró%202.532,a%20finales%20del%20pasado%20año>

OECD (2013). Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing.

http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en

[Pascual, R. \(2023\). El Gobierno se defiende ante las críticas por los escasos ingresos de la reforma de pensiones: “Son las medidas socialmente más comprables y reparten mejor la carga”. *El País*.](#)

<https://cincodias.elpais.com/economia/2023-03-28/luces-y-sombras-de-la-reforma-de-pensiones-a-debate-en-foro-futuro.html>

Ramos Llanos, A.J. (2011). Viabilidad financiera y reforma de los sistemas de pensiones en la unión europea. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 2.

https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewjb4pK98Z__AhWSOuwKHdMdCPUQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5089676.pdf&usg=AOvVaw09teUMczjWN6N3ULxNALpm

Ramos, R. (2014). El nuevo factor de revalorización y de sostenibilidad del sistema de pensiones. *Boletín Económico del Banco de España*.

<https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/655/1/be1407-art3.pdf>

Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Boletín Oficial del Estado. núm. 65, de 16 de marzo de 2013, páginas 21441 a 21474.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-2874

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. *Boletín Oficial del Estado*. núm. 65, de 17 de marzo de 2023, páginas 39168 a 39221.

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

The Economic Policy Committee and Directorate-General for Economic and Financial affairs. (2007). Pension Schemes and Projection Models in EU-25 Member States, núm 25, 2007.

https://economic-policy-committee.europa.eu/sites/default/files/docs/pages/pensions_en.pdf

Zubiri, I. (2009). El Sistema de Pensiones Español ante el reto del envejecimiento. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*.

[http://bases.cortesaragon.es/bases/NDocumen.nsf/0/dc1b1d4d4b2a0213c12576cf0042a522/\\$FILE/Zubiri.pdf](http://bases.cortesaragon.es/bases/NDocumen.nsf/0/dc1b1d4d4b2a0213c12576cf0042a522/$FILE/Zubiri.pdf)