



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

Análisis de la sostenibilidad del sistema de pensiones
español: comparativa con el modelo islandés

Trabajo Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

AUTOR/A: Llopis Ordeig, Catalina Lourdes

Tutor/a: Puertas Medina, Rosa María

Cotutor/a: Martí Selva, María Luisa

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023

Agradecimientos

Me gustaría agradecer a mis padres y hermanos por ser un gran apoyo en mi vida y confiar en mí.

A los profesores que he tenido a lo largo de la carrera que me han ayudado a crecer a nivel profesional y personal. En particular, agradezco el trabajo de todos los profesores que se han implicado, logrando crear en mí un interés especial en ciertas ramas de la economía que me eran ajenas por entonces.

También, me acuerdo de mi pareja, quien siempre me apoya y supone una gran ayuda para mí.

Resumen y palabras clave

El sistema de pensiones español ha suscitado, a lo largo de los años, incertidumbres acerca de su sostenibilidad en el futuro. Esta preocupación se ha intensificado a medida que se han identificado diversos factores que plantean desafíos significativos para el sistema actual de retiro.

Tras un análisis exhaustivo, parece claro que el sistema actual no es el más eficiente en términos de estabilidad a largo plazo. Los resultados de numerosos estudios y proyecciones demográficas sugieren un futuro desesperanzador para el país. Uno de los principales problemas radica en la pirámide poblacional envejecida, donde cada vez hay más personas mayores y menos jóvenes activos laboralmente. Esto, combinado con un crecimiento vegetativo negativo y el aumento de la esperanza de vida, plantea un desequilibrio entre los ingresos y los gastos del sistema de pensiones.

La búsqueda de la mejora del sistema de retiro plantea diferentes posibilidades sobre las acciones a tomar por parte de los gobiernos para lograrlo. En este sentido, los informes de 2022 del Índice de Mercer destacan a Islandia como el territorio que actualmente cuenta con un mejor sistema de retiro. Este sistema se basa en tres pilares fundamentales: la pensión pública, la pensión obligatoria laboral y el ahorro voluntario. Tomando en consideración estas enseñanzas del sistema islandés, este trabajo fin de grado propone implantar en España diversas mejoras para tratar de asemejarse más a su sistema de retiro y, por tanto, mejorar el suyo propio.

Palabras clave: Sistemas de pensiones; Islandia; España; propuesta de mejora.

Resum i paraules clau

El sistema de pensions espanyol ha suscitat, al llarg dels anys, incerteses sobre la sostenibilitat en el futur. Aquesta preocupació s'ha intensificat a mesura que s'han identificat diversos factors que plantegen desafiaments significatius per al sistema actual de retir.

Després d'una anàlisi exhaustiva, sembla clar que el sistema actual no és el més eficient en termes d'estabilitat a llarg termini. Els resultats de nombrosos estudis i projeccions demogràfiques suggereixen un futur desesperançador per al país. Un dels principals problemes rau en la piràmide poblacional envellida, on cada cop hi ha més persones grans i menys joves actius laboralment. Això combinat amb un creixement vegetatiu negatiu i l'augment de l'esperança de vida planteja un desequilibri entre els ingressos i les despeses del sistema de pensions.

La recerca de la millora del sistema de retir planteja diferents possibilitats sobre les accions que han de prendre els governs per aconseguir-ho. En aquest sentit, els informes del 2022 de l'Índex de Mercer destaquen Islàndia com el territori que actualment compta amb un millor sistema de retir. Aquest sistema es basa en tres pilars fonamentals: pensió

pública, pensió obligatòria laboral i estalvi voluntari. Prenent en consideració aquests ensenyaments del sistema islandès, aquest treball fi de grau proposa implantar a Espanya diverses millores per intentar assemblar-se més al sistema de retir i, per tant, millorar el seu propi.

Paraules clau: Sistemes de pensions; Islàndia; Espanya; proposta de millora.

Abstract and keywords

The Spanish pension system has, over the years, raised uncertainties about its sustainability in the future. This concern has intensified as various factors have been identified that pose significant challenges to the current retirement system.

After a thorough analysis, it seems clear that the current system is not the most efficient in terms of long-term stability. The results of numerous studies and demographic projections suggest a hopeless future for the country. One of the main problems lies in the aging population pyramid, where there are more and more elderly people and fewer young people active in the labor market. This, combined with negative natural increase and rising life expectancy, leads to an imbalance between the income and expenditure of the pension system.

The quest to improve the retirement system raises different possibilities about the actions to be taken by governments to achieve this. In this regard, the 2022 Mercer Index reports highlight Iceland as the territory that currently has the best retirement system. This system is based on three fundamental pillars: public pension, mandatory occupational pension, and voluntary savings. Taking into consideration these lessons learned from the Icelandic system, this end-of-degree work proposes to implement several improvements in Spain to try to become more similar to its retirement system and, therefore, improve its own.

Keywords: Pension system; Iceland; Spain; improvement proposal.

ÍNDICE

1. Introducción	10
Motivación	10
Objetivos del TFG	10
Metodología	11
Asignaturas de la titulación relacionadas con el TFG	11
Estructura del TFG.....	11
2. Contexto	12
Marco legal/normativo.....	12
Marco teórico del sistema español de Seguridad Social	12
Principios básicos del sistema de pensiones en España	12
Funcionamiento del sistema de pensiones	13
Los recursos generales de la Seguridad Social	14
Tipos de pensiones según las aportaciones.....	14
La base reguladora de la pensión de jubilación y cuantía de la pensión.....	15
Tipos de jubilación.....	17
La cotización.....	18
Marco histórico del sistema español de Seguridad Social	22
Antecedentes	22
Nacimiento del sistema español de Seguridad Social	23
Reforma en el sistema de pensiones: Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).....	25
3. Amenazas para el sistema	26
Aspectos demográficos	26
□ La estructura poblacional.....	27
□ Esperanza de vida	28
□ Natalidad y migración.....	31
□ Tasa de actividad	34
Aspectos socioeconómicos	35
□ Fondo de Reserva de la Seguridad Social.....	35
□ Ahorro privado.....	36
4. Islandia	37

Sistema islandés	39
<input type="checkbox"/> Los tres pilares	40
<input type="checkbox"/> Aspectos demográficos	45
5. Encuesta	51
6. Conclusiones y propuestas de mejora	62
Conclusiones sobre la situación del sistema de pensiones en España	62
Propuestas de mejora para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones español	63
<input type="checkbox"/> Fomentar el empleo y la cotización	63
<input type="checkbox"/> Promover el ahorro privado	65
<input type="checkbox"/> Impulsar la prolongación de la vida laboral.....	65
<input type="checkbox"/> Estimular la creación de planes de pensiones de empleo	66
<input type="checkbox"/> Fomentar contratos de relevo.....	67
7. Bibliografía.....	68
8. Anexos.....	76
ANEXO I. RELACIÓN DEL TRABAJO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030	76
<input type="checkbox"/> Descripción de la alineación del TFG con los ODS con un grado de relación más alto	77
<input type="checkbox"/> Anexo al Trabajo de Fin de Grado: Relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030	77

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Pirámides de población de España (años 2022, 2052 y 2072) (INE, 2022b)	27
Ilustración 2: Salario Mínimo Interprofesional mensual en España (2002-2023) (Salario Mínimo Interprofesional, 2023)	28
Ilustración 3: Proyección de la esperanza de vida al nacimiento por periodo y por sexo (Rosa mujeres, azul hombres) (INE, 2022a)	29
Ilustración 4: Esperanza de vida al nacer en la UE por periodo y sexo. Brecha de género (INE, 2021b).....	30
Ilustración 5: Proyección de la esperanza de vida a los 65 años. Brecha de género. España (INE, 2022a).....	30
Ilustración 6: Crecimiento vegetativo de la población de España proyectado (2022-2071) (INE, 2022b)	31
Ilustración 7: Migración exterior proyectada de la población de España (2022-2071) (INE, 2022b).....	33
Ilustración 8: Proyección de la tasa de actividad a 1 de enero por sexo. Población de 16 o más años. (INE, 2016)	34
Ilustración 9: Evolución general del Fondo de Reserva (M€) (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022).....	36
Ilustración 10: Tasa de ahorro neto de los hogares (porcentaje de la renta disponible neta de los hogares) (OECD, 2023)	37
Ilustración 11: Índice global de pensiones del Mercer CFA Institute 2022 (Mercer CFA Institute, 2022).....	38
Ilustración 12: Comparación entre el índice de pensiones del Mercer CFA Institute 2022 de Islandia y España (Mercer CFA Institute, 2022)	38
Ilustración 13: Resumen simplificado de los tres pilares del sistema de pensiones islandés (elaboración propia).....	40
Ilustración 14: Contribuciones del empleador, empleado y estado pagadas a planes de pensiones financiados y privados, en países de la OECD, expresados como % del PIB, 2021 (OECD, 2022c).....	42

Ilustración 15: Composición de los activos de los fondos de pensiones en 2020 como porcentaje de la inversión total (OECD, 2021c).....	43
Ilustración 16: Cantidad de activos en planes de pensiones capitalizados y privados, expresados como % del PIB, al final de 2001, 2011 y 2021 (OECD, 2022c).....	44
Ilustración 17: Pirámides de población de Islandia (años 2022, 2052 y 2072) (Population Pyramid, 2022)	45
Ilustración 18: Salario medio mensual en Islandia (2014-2022) (Statistics Iceland, 2022b).....	47
Ilustración 19: Proyección de la esperanza de vida al nacimiento por sexo en Islandia (DataBase, 2022)	47
Ilustración 20: Proyección de la esperanza de vida a los 65 años por sexo en Islandia (Naciones Unidas, 2022)	48
Ilustración 21: Tasa de natalidad y mortalidad de la población islandesa y proyección (1970-2060) (Statistics Iceland, 2015)	49
Ilustración 22: Migración neta proyectada de la población islandesa (Statistics Iceland, 2020).....	50
Ilustración 23: Población activa entre 15 y 64 años y proyección, Islandia (T1 2016-T4 2024) (OECD, 2022a)	51
Ilustración 24: Porcentaje de hombres y mujeres de los 28 entrevistados	52
Ilustración 25: Edades de los entrevistados jubilados (entre 65 y 98 años)	53
Ilustración 26: Tiempo recibiendo pensiones de vejez por parte de los entrevistados...	53
Ilustración 27: Percepción de los encuestados sobre cambios en la cuantía de sus pensiones en los últimos años.....	54
Ilustración 28: Percepción de los encuestados sobre si han tenido que recurrir a otras fuentes de ingresos además de su pensión para llegar a fin de mes	55
Ilustración 29: Opinión de los encuestados sobre la edad general de jubilación en España (67 años).....	56
Ilustración 30: Opinión de los encuestados sobre si el sistema de retiro en España es sostenible en el largo plazo.....	57

Ilustración 31: Opinión de los encuestados sobre la adecuación de las medidas adoptadas por el gobierno para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones ..	58
Ilustración 32: Respuestas de los encuestados sobre si han experimentado problemas al solicitar alguna prestación o beneficio al sistema de Seguridad Social español	59
Ilustración 33: Opinión de los encuestados sobre si el sistema de pensiones debería ser reformado o cambiado para lograr mayor justicia y equidad para todos los pensionistas	60
Ilustración 34: Años cotizados por parte de los pensionistas encuestados	61
Ilustración 35: Pensión de vejez anual percibida por parte de los pensionistas encuestados	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Bases de cotización por contingencias comunes (Orden PCM/74/2023, 2023, art. 3).....	20
Tabla 2: Tipos de cotización en porcentaje (Orden PCM/74/2023, 2023, art. 4).....	21
Tabla 3: Mecanismo de Equidad Intergeneracional	26
Tabla 4: Proyección de proporción de personas mayores de cierta edad (INE, 2022b) .	27
Tabla 5: Crecimiento vegetativo proyectado de la población de España (2022-2071) (INE, 2022b).....	32
Tabla 6: Migración exterior proyectada de la población de España (2022-2071) (INE, 2022b).....	33
Tabla 7: Proyecciones de tasas de actividad a 1 de enero por sexo. Población de 16 o más años (INE, 2016)	34
Tabla 8: Proyección de proporción de personas mayores de cierta edad (Statistics Iceland, 2022a)	45

1. Introducción

En este apartado se explica la motivación, los objetivos del trabajo fin de grado (TFG), el resumen de la metodología, las asignaturas relacionadas con el Grado y la estructura del documento.

Motivación

A lo largo de estos últimos cuatro años, he podido adquirir conocimientos sobre diferentes áreas de la economía y el derecho que han acrecentado en mí un interés ya existente por el futuro socioeconómico de España.

La motivación principal de la realización de este trabajo es intentar aportar ideas factibles a la incertidumbre que el sistema de reparto español suscita sobre su continuidad en los años venideros, teniendo en cuenta la estructura de la población y tendencia, los niveles de salario medio esperado y otros factores económicos y sociales que pudieran afectar su sostenibilidad en el medio y largo plazo. Si bien es una reflexión que supone una preocupación personal, es un tema que concierne a gran parte de la sociedad española que, llegado el momento, habrá de dejar de trabajar y necesitará recursos económicos para poder subsistir.

El aumento de la esperanza de vida, así como la estructura de pirámide invertida de población han derivado en plantear preguntas sobre si es o no sostenible el sistema de jubilación actual. Debido a estas razones, he decidido llevar a cabo este trabajo, poniendo en práctica mis conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera, con el fin de alcanzar conclusiones sobre la problemática que las pensiones plantean.

Objetivos del TFG

Los objetivos del TFG los podemos clasificar en generales y específicos.

Objetivo general: Analizar el funcionamiento del sistema de pensiones español, observando si es o no sostenible a nivel económico, en el medio y largo plazo, en función de factores demográficos, económicos y sociales.

Objetivos específicos:

- Analizar la historia de las pensiones en España para poder comprender la situación actual.
- Entender el concepto de jubilación ordinaria y forzosa, jubilación demorada y anticipada, la base reguladora de la pensión y la cotización.
- Analizar la sostenibilidad del sistema actual de pensiones español basándonos en variables como la estructura de la población.
- Comparar el sistema español con el mejor sistema de retiro existente actualmente y estudiar cómo podría mejorar el español con relación a éste, con el fin de lograr la sostenibilidad en el medio y largo plazo. Esto está directamente relacionado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS8) “Trabajo decente y crecimiento económico”

Metodología

Se propone realizar una revisión bibliográfica y analítica de toda la información disponible, así como un trabajo de campo para analizar el sentir de la población afectada. En el presente trabajo se va a llevar a cabo un análisis y diagnóstico sobre la actualidad del sistema de pensiones español y su sostenibilidad en el largo plazo, comparándolo con el de Islandia. Para ello se han requerido fuentes de datos primarias y secundarias:

Las fuentes primarias empleadas han sido encuestas a personas españolas retiradas acerca de su percepción de la situación actual de las pensiones.

Las fuentes secundarias empleadas han consistido en documentación relacionada con las pensiones en España e Islandia y con la situación demográfica actual y proyectada, con el fin de obtener información sobre la materia analizada en ambos países. Asimismo, se han recopilado datos estadísticos de Eurostat y el INE. También se ha obtenido información del Boletín Oficial del Estado y del temario para opositores a técnico de la Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros.

Asignaturas de la titulación relacionadas con el TFG

Entre las asignaturas del grado relacionadas con el TFG, encontramos las siguientes:

En primer lugar, las asignaturas de “Macroeconomía I” y “Macroeconomía II” ayudan a entender mejor cómo gestiona el Estado los ingresos y cómo los asigna. Todo ello es relevante para poder comprender el funcionamiento del sistema de reparto.

“Derecho de la Empresa” y “Derecho del Trabajo” han sido cruciales a la hora de realizar este TFG ya que aportan conocimientos sobre el marco legal que resulta de aplicación en cada momento. Para estudiar la Seguridad Social española, cursar estas asignaturas ha sido de gran ayuda.

“Economía Española” y “Economía Mundial” han sido de gran utilidad ya que, facilitan el análisis y la comparación entre las prestaciones a pensiones en España con el país con el mejor sistema.

“Dirección Financiera” ha resultado ser decisiva para entender la viabilidad de la continuidad del sistema actual de jubilación y para analizar las razones por las que se considera que un país tiene un sistema de retiro más sostenible que otro.

Estructura del TFG

La estructura del presente trabajo es la siguiente:

En primera instancia, se hace un resumen con un apartado de palabras clave sobre el TFG, posteriormente, en la introducción se explica la motivación, los objetivos de este, el resumen de la metodología empleada y un apartado en el que se comentan las asignaturas relacionadas con el grado en ADE que han sido de utilidad para la elaboración del TFG.

Tras esta introducción se explica el contexto, es decir, el marco de realización del TFG. Así pues, este apartado se estructura en el marco legal e histórico para facilitar la comprensión de términos clave, y entender los antecedentes del sistema de Seguridad Social español y su legislación actual.

Posteriormente, se analiza en profundidad la metodología empleada y la situación actual de las pensiones, valorando su sostenibilidad en el medio y largo plazo. Ante estos resultados, en el apartado de propuestas, se plantean las diferentes alternativas al actual sistema, evaluando su aplicabilidad en España.

Finalmente, se presentan las conclusiones a la que se ha llegado tras el análisis de todo lo anteriormente comentado. Se incluye el listado de referencias que se han empleado para la realización del TFG y un anexo con la relación de este trabajo con los ODS.

2. Contexto

En este apartado se incluye el marco legal e histórico que servirán de referencia para desarrollar el TFG.

Marco legal/normativo

Para la realización de este TFG se ha empleado la legislación aplicable que afecta al sistema de pensiones español. La jubilación carece de normativa europea, autonómica o local. Está regulada únicamente a nivel estatal.

Como marco legal que rige el sistema de pensiones y su funcionamiento, se ha considerado el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS).

La normativa básica referente a la jubilación ordinaria y anticipada es una orden que entró en vigor el 01/04/2004. La encontramos en el Boletín Oficial del Estado (BOE): Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE de 18 de octubre de 2003).

Marco teórico del sistema español de Seguridad Social

El sistema español de pensiones se basa en el principio de solidaridad intergeneracional, es decir, los ciudadanos que hoy están en activo son los encargados de financiar a aquellos que actualmente reciben una pensión. De este modo, los ciudadanos aportan de forma obligatoria las cotizaciones, las cuales son la fuente de ingresos principal de la Seguridad Social. Se trata de un sistema de reparto, forzoso y de naturaleza contributiva (Bermejo, 2020).

Principios básicos del sistema de pensiones en España

Principio de reparto

Se basa en que los ciudadanos ocupados financian los ingresos de los pensionistas. Gracias a este principio se sostiene el sistema. Esta es una de las razones por las que el gobierno se ha centrado en facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Al haber más trabajadores activos, el fondo destinado para las personas jubiladas será mayor (Santaella, 2021).

Proporcionalidad contributiva

Según Santaella (2021), la base de este principio es que las cuotas de pensión están vinculadas a las contribuciones de cada empleado durante su periodo de actividad. Cuanto

mayor sean los ingresos y, por ende, más elevadas las cotizaciones de los trabajadores, más pensión recibirán cuando se jubilen.

Principio de universalidad

Cada persona debe recibir lo que fue aportando a la Seguridad Social durante su época en activo. Se encuentran bajo este principio las pensiones contributivas y las no contributivas. Mientras que las primeras hacen referencia a las aportaciones que hizo el trabajador durante sus años cotizados, las otras van destinadas a personas que, a pesar de no haber aportado lo suficiente al sistema español de pensiones, tienen derecho a recibir una pensión. Estas últimas cubren únicamente las necesidades básicas de cada pensionista (Santaella, 2021).

Principio de gestión pública

El gobierno es el encargado de administrar los recursos. De este modo, las entidades públicas se encargan de la gestión del sistema de pensiones y de velar por su correcto funcionamiento. En caso de producirse un déficit en las aportaciones, el Estado se encargará de financiar la parte necesaria para asegurar que cada jubilado reciba una correcta pensión (Santaella, 2021).

Principio de suficiencia de prestaciones

Todos los jubilados deben tener cubiertas sus necesidades básicas. El gobierno, especialmente la Seguridad Social, ofrece protección a los empleados que quedan desocupados a través de subsidios y apoyos económicos. También ofrece planes de trabajo para conseguir que se mantenga el sistema (Santaella, 2021).

Funcionamiento del sistema de pensiones

El sistema de Seguridad Social español sigue un esquema piramidal, con los jubilados obteniendo ingresos de los nuevos trabajadores que se unen al sistema. Los aportes van destinados a un fondo estatal llamado caja única. Según el artículo 21 de la Ley de Seguridad Social, la Tesorería es la caja o fondo único del sistema y lleva a cabo la gestión de liquidación y recaudación de sus recursos, así como la recaudación conjunta con las cuotas de la Seguridad Social (Bermejo, 2020).

Como afirma Bermejo (2020), esto supone que la Tesorería General de Seguridad Social (TGSS) recauda de forma centralizada todas las cotizaciones de trabajadores, mayoritariamente para contingencias comunes y desempleo. Así pues, la sostenibilidad del sistema depende enteramente de los trabajadores que ingresan a la base de datos de la Seguridad Social.

En la actualidad, para poder recibir la pensión de jubilación del Régimen General, hay dos opciones: alcanzar la edad de 67 años, o tener 65 años y haber cotizado por 38 años y 6 meses. Es necesario haber trabajado y cotizado al menos 15 años, de los cuales 2 años deben estar dentro de los últimos 15 años antes de recibir la pensión. La cantidad de pagas extraordinarias que se han recibido durante el periodo de trabajo no se incluye en el cómputo de los años cotizados. Si alguien solicita la pensión de jubilación después de haber estado en una situación en la que no tenía que cotizar, entonces el periodo de 2 años mencionado anteriormente debe haber ocurrido dentro de los últimos 15 años antes de que se acabara la obligación de cotizar (LGSS, 2015, art. 205).

Los recursos generales de la Seguridad Social

Los recursos generales para financiar la Seguridad Social, recogidos en el artículo 109 de la LGSS, provienen de diversas fuentes:

- Las contribuciones progresivas del Estado, las cuales se incorporan de forma permanente en el Presupuesto General de la Seguridad Social, así como aquellas que se acuerden para situaciones especiales o sean necesarias debido al contexto económico del momento.
- Las cuotas pagadas por las personas obligadas a cotizar, los montos recaudados por concepto de recargos, sanciones u otros conceptos similares
- Los ingresos generados por los activos patrimoniales de la Seguridad Social, como ganancias, rentas, intereses u otros productos, con algunas excepciones
- Otros ingresos que sean recibidos por la Seguridad Social.

Las prestaciones contributivas, así como los gastos relacionados con su gestión y los costes de funcionamiento de los servicios involucrados en las funciones de afiliación, recaudación y gestión económico-financiera y patrimonial de la Seguridad Social, son financiados principalmente con las cuotas pagadas por las personas obligadas a cotizar, los ingresos generados por los recursos patrimoniales de la Seguridad Social, como frutos, rentas, intereses u otros productos, así como otros ingresos que la Seguridad Social reciba (LGSS, 2015, art. 109).

Asimismo, la Seguridad Social brinda protección a través de una modalidad no contributiva y universal. Esta protección se financia mediante contribuciones del Estado al presupuesto de la Seguridad Social. Sin embargo, hay excepciones para las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria y servicios sociales cuya gestión haya sido transferida a las Comunidades Autónomas (CCAA). En estos casos, la financiación se llevará a cabo de acuerdo con el sistema de financiación autonómica vigente en cada momento (LGSS, 2015, art. 109).

Tipos de pensiones según las aportaciones

Las pensiones se pueden distinguir en contributivas y no contributivas. Las primeras son de carácter indefinido en las que la cuantía que recibe el pensionista depende de lo aportado durante sus años trabajados, según la base reguladora. Para poder recibir jubilación es necesario estar inscrito en la Seguridad Social. También se incluyen todas las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP) (LGSS, 2015, art. 109).

Por otro lado, las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria y servicios sociales incluidos en la acción protectora de la Seguridad Social se consideran prestaciones no contributivas, a menos que se deriven de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. También se incluye la invalidez y jubilación, el subsidio por maternidad, los complementos por mínimos de las pensiones de la Seguridad Social, algunas prestaciones familiares, y el ingreso mínimo vital (LGSS, 2015, art. 109).

La base reguladora de la pensión de jubilación y cuantía de la pensión

La base reguladora es una fórmula utilizada para determinar las prestaciones de Seguridad Social a las que tiene derecho cada trabajador. Se calcula utilizando las bases de cotización del beneficiario durante un periodo de tiempo determinado, y la cuantía de la pensión será la obtenida porcentualmente sobre esta base. El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social contempla, en el artículo 209, la base reguladora de la pensión de jubilación. Recientemente, se ha modificado este artículo por el 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.

La base reguladora de la pensión de jubilación se calculará dividiendo el total de las bases de cotización del interesado durante los 324 meses anteriores al mes anterior al momento de la jubilación entre 378. Este cociente se calcula de la siguiente manera:

- Se elegirán los 348 meses que se sucedieron e inmediatamente previos al del mes anterior a la jubilación. Si en ese periodo aparecen meses en los que no hubo obligación de cotizar, las primeras 48 mensualidades se integran con la base mínima de cotización del Régimen General correspondiente a cada mes respectivo, y las restantes mensualidades se integran con el 50% de dicha base mínima.
- Si durante un mes en el periodo considerado para el cálculo de la base reguladora, la obligación de cotizar solo existió durante una parte del mes y la base de cotización correspondiente a ese periodo no alcanza la cuantía de la base mínima mensual establecida para el Régimen General, se integrará en la base reguladora hasta el límite de la base mínima mensual establecida para el Régimen General.
- Las bases de cotización de los 24 meses anteriores al mes previo al de la jubilación se tomarán en cuenta sin ningún tipo de actualización o corrección. Se usarán en su valor nominal para el cálculo de la base reguladora. Las bases de cotización que no estén dentro de los 24 meses anteriores al mes previo al de la jubilación, se actualizarán teniendo en cuenta la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) desde el mes al que corresponden hasta el mes inmediatamente anterior al inicio de los 24 meses previos a la jubilación.
- De todas las bases de cotización que se hayan calculado y actualizado según las reglas anteriores, se seleccionarán automáticamente las 324 bases de cotización de mayor importe las cuales se utilizarán en el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación.

La siguiente fórmula recopila la información de las reglas anteriores:

$$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} Bi + \sum_{i=25}^{348} \frac{Bi I25}{Ii}}{378} \quad (1)$$

siendo:

BR: Base reguladora

Bi: Base de cotización del mes i -ésimo anterior al mes previo al de la jubilación. Toma valores entre 25 y 348.

I25: IPC del mes 25 anterior al mes previo al de la jubilación.

Las 24 bases de cotización B_i descartadas tomarán valor 0 en la fórmula, siendo $i = 1, 2, \dots, 348$.

Por otra parte, de la aplicación de los siguientes porcentajes a la base reguladora, que se calcula de acuerdo con las pautas del artículo 209 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (base reguladora de la pensión de jubilación), se obtendrá la cuantía de la pensión de jubilación, artículo 210 del mismo:

- Se aplica el 50% por los 15 primeros años cotizados. A partir del decimosexto año de cotización, es decir, después de haber cotizado durante 15 años, se aplican porcentajes adicionales a la base reguladora por cada mes adicional de cotización.
- Para los meses entre el primero y el 248, se añade el 0,19% a la base reguladora por cada mes adicional de cotización, mientras que, para los meses que superan el 248, se añade el 0,18% en lugar del 0,19%.
- El porcentaje aplicable a la base reguladora no podrá superar el 100%, excepto en los siguientes casos.
 - o Cuando se solicite la pensión de jubilación a una edad superior a la establecida en el artículo 205.1.a), es decir, haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años con treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin tener en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.
 - o Cuando se haya cumplido el periodo mínimo de cotización requerido según el artículo 205.1.b) que implica tener cubierto un mínimo de 15 años de cotización, con al menos dos años dentro de los 15 años anteriores al momento de causar el derecho, sin tener en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, se otorgará al beneficiario un complemento económico por cada año completo cotizado que haya transcurrido desde que se cumplieron los requisitos para acceder a dicha pensión. Este complemento económico se abonará de una de las siguientes formas, a elección del solicitante:

1- Se sumará al porcentaje general correspondiente al interesado con un adicional del 4% por cada año completo cotizado entre la fecha en que el interesado cumplió la edad requerida para la jubilación y la fecha en que se hizo efectiva la pensión. El porcentaje resultante, obtenido de la suma de los generales y el adicional, se aplicará a la base reguladora correspondiente para determinar la cuantía de la pensión. Sin embargo, en ningún caso podrá superar el límite mensual establecido anualmente por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el límite mencionado sin haber aplicado el porcentaje adicional o solo se ha aplicado parcialmente, el beneficiario tendrá derecho a percibir anualmente una cantidad adicional. Esta se pagará mensualmente en 14 pagas, y

la suma total de la pensión y la cantidad adicional no podrá superar el límite máximo de la base de cotización vigente en cada año.

2- La cantidad será determinada en función de los años completos de cotización del interesado entre la fecha en que cumplió la edad requerida para la jubilación y la fecha en que se hizo efectiva la pensión. La fórmula de cálculo utilizada para determinar dicha cantidad será la siguiente:

- En caso de haber cotizado menos de 44 años y 6 meses:

$$pago \text{ único} = 800 \left(\frac{Pensión \text{ inicial anual}}{500} \right)^{1/1.65} \quad (2)$$

- Si la cotización es de al menos 44 años y 6 meses, la cifra anterior se aumenta en un 10%:

$$pago \text{ único} = 880 \left(\frac{Pensión \text{ inicial anual}}{500} \right)^{1/1.65} \quad (3)$$

- También es posible una combinación de ambos métodos.

La elección de uno de estos tres métodos recae en el interesado y solo puede elegirse una vez. Si no se ejerce la elección, se aplicará el primer método.

Tipos de jubilación

En España, se ofrece una amplia gama de opciones de jubilación, con un total de 12 tipos diferentes entre los cuales se puede elegir (Tu Jubilación, 2023). Estas opciones incluyen la jubilación ordinaria, que es la jubilación estándar basada en los requisitos de edad y tiempo de cotización; la jubilación demorada, que permite retrasar la edad de jubilación para obtener una pensión más alta; la jubilación para extranjeros, diseñada específicamente para aquellos que no son ciudadanos españoles; la jubilación para discapacitados, destinada a personas con discapacidad que cumplen los criterios establecidos; la jubilación parcial, que permite reducir la jornada laboral y recibir una parte proporcional de la pensión; la jubilación no contributiva, dirigida a personas en situación de vulnerabilidad económica que no cumplen los requisitos de cotización; la prejubilación, que permite dejar de trabajar antes de la edad legal de jubilación; la jubilación del régimen de clases pasivas, aplicable a ciertos grupos profesionales del sector público; la jubilación flexible, que brinda la opción de combinar trabajo y pensión; la jubilación activa, que permite seguir trabajando mientras se recibe una pensión; la jubilación forzosa, que ocurre cuando el empleador obliga al trabajador a jubilarse; y la jubilación anticipada, que permite jubilarse antes de la edad legalmente establecida.

Cada uno de estos tipos de jubilación tiene sus propias características y beneficios, lo que permite adaptarse a las necesidades individuales de los trabajadores. Esta variedad de opciones brinda a las personas la posibilidad de elegir la modalidad de jubilación que mejor se ajuste a sus circunstancias personales y laborales, ofreciendo flexibilidad y opciones personalizadas en el proceso de transición hacia la jubilación (Tu Jubilación, 2023).

Las formas de retiro más comunes son la ordinaria, la demorada, la anticipada y la forzosa:

La jubilación ordinaria es una pensión contributiva, es decir, financiada por las cotizaciones aportadas por los trabajadores. Hace referencia al periodo en el que se cesa la actividad laboral y se comienza a percibir una prestación de la Seguridad Social sin tener que trabajar de forma vitalicia, es voluntaria (Tu Jubilación, 2023).

En el caso en el que se demora voluntariamente el retiro, trabajando a pesar de contar con las condiciones necesarias para jubilarse, se le denomina jubilación demorada (Tu Jubilación, 2023).

Por el contrario, la jubilación anticipada permite al trabajador retirarse antes de la edad requerida. Solo puede accederse a ésta al cumplir ciertos requisitos como una cuantía mínima de cotizaciones a la Seguridad Social (Tu Jubilación, 2023).

En última instancia, existen ciertas circunstancias en las que el trabajador no tiene la voluntad de cesar su actividad laboral, pero se ve obligado debido a cuestiones ajenas a él. Este tipo de retiro se denomina forzosa (Tu Jubilación, 2023).

La cotización

Los empleadores y los empleados que se encuentren dentro del marco del Régimen General y lleven a cabo sus labores en representación de los primeros, han de efectuar cotizaciones, es decir, contribuciones a la Seguridad Social. Desde el inicio del trabajo, surge el deber de efectuar contribuciones y este no se interrumpe mientras dure la relación laboral entre el empleador y el empleado. Incluso persiste en los casos de incapacidad temporal, peligro durante la gestación, riesgo durante la lactancia, disfrute de los periodos de descanso por maternidad y paternidad, o periodos de prueba del trabajador (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023a).

La obligación de cotizar finaliza al culminar la prestación de trabajo, siempre que el parte de baja del trabajador sea entregado dentro de los tres días naturales siguientes. Si el parte de baja es presentado después de los 3 días naturales siguientes a la finalización del trabajo, la obligación de efectuar contribuciones se extiende hasta el momento en que la Tesorería General de la Seguridad Social tenga conocimiento del cese en el trabajo. No obstante, si los interesados prueban que dicho cese se produjo con anterioridad, la obligación de cotizar finaliza en la fecha en que realmente se produjo el cese en el trabajo. Es importante destacar que, durante este periodo, el empleador debe continuar realizando el pago de las cotizaciones correspondientes y cumpliendo con las obligaciones laborales y fiscales establecidas por la ley (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023a).

Las cuotas son pagos que se realizan a la Seguridad Social y se calculan en función de la base de cotización del trabajador y el porcentaje o tipo de cotización correspondiente a cada contingencia protegida. Así pues, la base de cotización se determina sumando las remuneraciones mensuales que correspondan al trabajador, o las que realmente reciba en caso de ser superiores, junto con la parte proporcional de las pagas extraordinarias y otros ingresos que no se abonan con periodicidad y se perciban en el mismo año. Cada año se establecen los límites mínimo y máximo de las bases de cotización (ya sea mensual o

diaria) para las diferentes situaciones y categorías laborales de los trabajadores (grupos de cotización) (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023a).

Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023), el valor proporcional que se emplea sobre las bases de cotización a fin de calcular las cuotas de la Seguridad Social se denomina tipo de cotización y son determinados anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Este se divide entre la empresa y el trabajador, excepto en lo referente a los costes de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como el Fondo de Garantía Salarial, que recaen únicamente sobre el empleador. Es necesario diferenciar los dos tipos de cotización existentes: la base de cotización por contingencias comunes y por contingencias profesionales.

Esta es la manera de calcular el monto que se debe pagar cada mes por las contingencias comunes en el Régimen General:

Se incluirá la cantidad de dinero que se ha ganado en el mes en cuestión en el cálculo de la base de cotización. A esa cantidad se le añadirá la parte proporcional de las bonificaciones excepcionales y otros pagos que no se reciben mensualmente pero que se pagan dentro del año fiscal. Para hacer esto, se dividirá la cantidad estimada de dichos pagos por 365 y se multiplicará por el número de días de cotización en cada mes. Si la remuneración del trabajador es mensual, se dividirá la cantidad anual estimada por 12. Si la cantidad obtenida no está dentro del rango mínimo y máximo (Tabla 1) de la categoría profesional del trabajador, se pagará la cantidad mínima o máxima, según corresponda (Orden PCM/74/2023, 2023, art. 1).

Por otro lado, para calcular el monto que se debe pagar cada mes por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se seguirán las mismas reglas anteriores. La cantidad resultante no puede superar el límite máximo ni ser menor al límite mínimo de la categoría profesional del trabajador, independientemente del número de horas trabajadas por día (Orden PCM/74/2023, 2023, art. 1).

Desde el 1 de enero de 2023, se establece un límite máximo para la base de cotización en el Régimen General, el cual será de 4.495,50 euros por mes. También se establece un límite mínimo para las contingencias de AT y EP que será equivalente al salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento, más cualquier pago adicional que reciba el trabajador que supere el salario mensual, prorrateado. Este límite no puede ser inferior a 1.166,70 euros por mes para 2023 (Orden PCM/74/2023, 2023, art. 2).

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES			
Grupo de cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados	1.759,50	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.459,20	4.495,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.269,30	4.495,50
4	Ayudantes no Titulados	1.260,00	4.495,50
5	Oficiales Administrativos	1.260,00	4.495,50
6	Subalternos	1.260,00	4.495,50
7	Auxiliares Administrativos	1.260,00	4.495,50
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	42,00	149,85
9	Oficiales de tercera y Especialistas	42,00	149,85
10	Peones	42,00	149,85
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	42,00	149,85

Tabla 1: Bases de cotización por contingencias comunes (Orden PCM/74/2023, 2023, art. 3)

Tal y como se establece en la Tabla 2, los tipos de cotización en 2023 quedan de la siguiente manera:

En relación con las contingencias comunes, se establece un tipo de cotización del 28,30%, del que el 23,60% será abonado por la empresa y el 4,70%, a cargo del trabajador. Este tipo de cotización se aplica de la misma manera y en la misma proporción para las horas extraordinarias. Sin embargo, para las horas extraordinarias de fuerza mayor, el tipo de cotización total en 2023 es de 14%, siendo un 12% a cargo de la empresa y un 2% a cargo del trabajador. En cuanto al Mecanismo de Equidad Intergeneracional, en 2023 es de un 0,5% a cargo del empleador y un 0,1% por cuenta del empleado (Orden PCM/74/2023, 2023, art. 4).

Tal y como figura en el artículo 4 de la Orden PCM/74/2023, por lo que se refiere a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos, según la actividad económica y código CNAE-2009, desglosándose estos en Incapacidad Temporal (IT) e Incapacidad permanente, Muerte y Supervivencia (IMS) los cuales se encuentran establecidos en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, del 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007. Estos tipos correrán exclusivamente a cargo de la empresa.

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30
Mecanismo Equidad Intergeneracional	0,50	0,10	0,60

Tabla 2: Tipos de cotización en porcentaje (Orden PCM/74/2023, 2023, art. 4)

Marco histórico del sistema español de Seguridad Social

Antecedentes

La Ley del 17 de febrero de 1908 crea el Instituto Nacional de Previsión (INP) basándose en el Instituto de Reformas Sociales creado por la Ley del 23 de julio de 1903. Aunque el INP luego administró el sistema de recursos sociales y eventualmente el sistema de Seguridad Social, el objetivo inicial de esta organización fue predecir el comportamiento social. Esta organización es responsable del desarrollo de todos los sistemas legales españoles, incluido el primer sistema de previsión popular y el sistema posterior de Seguridad Social (Pérez y García, 2011).

Según Pérez y García (2011), en 1917 se celebra la Conferencia sobre Seguridad Social, que reconoce la preocupación general por la vejez, y en 1919 se adopta el Retiro Obrero como forma obligatoria de la Seguridad Social a través del Real Decreto Ley. El Reglamento para su aplicación se establece en 1921 y se hace obligatorio en ese mismo año.

El Seguro de Maternidad se crea en 1929 por Real Decreto Ley de 22 de marzo. En este se consideraba a las empleadas que se hubieran dado de alta en el régimen de jubilación obligatoria de los trabajadores (Ordeig, 1993).

El Seguro de Accidentes de Trabajo, de manera general, se constituye como obligatorio en 1932. Debido a esta condición de obligatoriedad, el sistema que era en un principio privado se comienza a canalizar hacia la gestión pública, quedando a medias entre ambos términos (Ordeig, 1993).

En 2011, Pérez y García apuntan que, tras la guerra civil española se manifiesta, en la Declaración X del Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938, la voluntad de aumentar la cantidad de seguros con el objeto de lograr seguros completos. Por otro lado, la Ley de 18 de julio de 1938, sobre subsidios familiares beneficiaba a los empleados en forma de sumas fijas que no estaban basadas en el salario, sino que eran con relación a los familiares que estuviesen a cargo del empleado.

El seguro de vejez surge con la ley promulgada el 1 de septiembre de 1939. Con esta, se otorgan pensiones de cantidad fija a los empleados de 65 y más años. A esta ley, en 1947 se añadieron pensiones para los inválidos de más de 50 años. Finalmente, el programa de Seguro de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia (SOVI) fue establecido oficialmente en 1955 y en él se otorgaban beneficios en apoyo a las viudas de los que tuviesen seguro en la tercera edad (Pérez y García, 2011).

El Seguro Obligatorio de Salud (SOE) se crea por la Ley de 14 de diciembre de 1942, que brinda beneficios de salud para salvaguardar a los empleados y sus familiares. Esta Ley incorporó e incluyó la maternidad como forma de protección en 1948 (Ordeig, 1993).

El Plus Familiar también era complementario y solo brindaba protección familiar, con un fundamento exclusivamente comercial. Fue reglamentado en 1946 y otorgaba a los trabajadores un beneficio económico, cuya cuantía se establecía en función de sus

obligaciones familiares y del bote comunitario que se fijaba en la empresa en relación con el salario (Pérez, 2021).

Entre 1947 y 1949 se estableció un seguro de salud laboral y enfermedades profesionales que, a pesar de ser muy escaso en las enfermedades que cubría en este periodo, fue ampliándose en 1961, detallándose para esta fecha trabajos y enfermedades ligados a la enfermedad profesional. También existía un sistema de seguro para profesionales llamado Mutualismo Laboral que era complementario a las anteriores medidas generales de seguro. El Reglamento del Trabajo otorgó beneficios adicionales a los que brindaba el seguro general. El Reglamento General de Mutualismo Laboral comenzó a regular estos seguros para profesionales en 1954 (Ordeig, 1993).

Asimismo, estaban disponibles seguros sociales integrales basados en la profesionalidad, dirigidos a campos especializados con características únicas. Como resultado, en 1953 se estableció el Seguro Escolar con la intención de amparar a los estudiantes. La Mutualidad Nacional de Previsión Social Agraria fue creada en 1959 como ampliación de una Ley de 1944 (Pérez y García, 2011).

Pérez y García (2011) señalan que los cimientos del riesgo profesional y responsabilidad patronal se mantuvieron con la reorganización del Reglamento de Accidentes de Trabajo en 1956. Y se estableció el Seguro de Desempleo en 1961 con los consiguientes subsidios por paro y por problemas financieros de empresas.

No es hasta los años 60 que se configura el sistema de Seguridad Social, tras una etapa en la que estos seguros iban tomando forma y se iban haciendo más completos a lo largo del tiempo.

Nacimiento del sistema español de Seguridad Social

A raíz del Decreto de 14 de junio de 1957 se formula el “Plan Nacional de Seguridad Social” como consecuencia de la necesidad de sustituir la previsión social, por entonces existente —basada en seguros sociales aislados y heterogéneos— por un sistema de Seguridad Social completo. A través de comisiones de estudio y de jornadas técnicas sociales, lleva a un proyecto de Ley de bases que es aprobado por las Cortes en 28 de diciembre de 1963 como “Ley de bases de Seguridad Social” (Ordeig, 1993).

Mediante el Decreto de 21 de abril de 1966 el gobierno aprobó la Ley de Seguridad Social, constituyendo la primera Ley española sobre Seguridad Social, del 1 de enero de 1967. Esta ley fue el primer paso para unificar los diferentes modos de Seguridad Social que existían en el país, y garantizar que los trabajadores estuvieran cubiertos por un sistema de protección social. La ley estableció un sistema de Seguridad Social que cubría a todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado, incluyendo a los trabajadores autónomos. También estableció una serie de prestaciones, incluyendo la cobertura de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, supervivencia y accidentes de trabajo. Las entidades gestoras de la Seguridad Social eran el Instituto Nacional de Previsión y las Mutualidades Laborales en el régimen general (Monereo, 2019). También se crearon las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se encargarían de la gestión de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales prohibiendo a las

aseguradoras privadas participar en proteger las contingencias comunes (Tejerina, 2014, p. 277 y 278).

Al pasar los años se encontró necesaria una reforma sustancial en las prestaciones y en la financiación, apareciendo la Ley de 21 de junio de 1972, llamada Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social, desarrollada por disposiciones de 23 de junio del mismo año. En esta reforma, se amplió el alcance de la Seguridad Social para cubrir a trabajadores independientes y otros grupos previamente no incluidos, se establecieron nuevos sistemas de financiamiento para la Seguridad Social, que incluyen la contribución de los trabajadores, la contribución de los empleadores y la financiación del Estado. Se mejoraron las prestaciones de la Seguridad Social, incluyendo el aumento de la duración y cantidad de las pensiones, la inclusión de nuevas prestaciones y la ampliación de los casos en los que se brinda protección. A pesar de incrementarse los casos de protección no se establecieron los recursos financieros necesarios para cubrirla, lo que agravó aún más la situación (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023b).

Posteriormente, en 1974 se elabora un texto refundido de la Ley de Seguridad Social, lo que se lleva a cabo mediante el Decreto de 30 de mayo de 1974, que refunde la Ley de 1966 y la de 1972. El Real Decreto Ley 36/1978 fue una reforma importante en el sistema de la Seguridad Social en España, que se llevó a cabo en base a los Pactos de la Moncloa. Esta reforma incluyó la creación de varios organismos encargados de la gestión de diferentes aspectos de la Seguridad Social, como el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Salud, el Instituto Nacional de Servicios Sociales, la Tesorería General de la Seguridad Social, y el Instituto Social de la Marina (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023b).

Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en la década de los años ochenta, se implementaron una serie de medidas para mejorar y optimizar la protección social en España. Estas medidas incluyeron la gradual equiparación de las bases de cotización con los salarios reales, la actualización de las pensiones en relación a la inflación, la ampliación de los periodos necesarios para acceder a las prestaciones y la separación de las funciones de financiación.

En los años 90, los cambios sociales en el ámbito laboral impactaron en la Seguridad Social. Así pues, la mayor inclusión de la mujer en el mercado laboral demandó adaptar la protección social a las nuevas necesidades. En 1995, se suscribió el Pacto de Toledo, el cual contó con el respaldo de todas las agrupaciones políticas y sociales, y trajo consigo cambios significativos y una guía de acción para garantizar la solvencia financiera y las prestaciones a largo plazo de la Seguridad Social (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023b).

A raíz del Real Decreto Legislativo 1/1994 del 20 de junio, se crearon las prestaciones no contributivas, se adaptaron las prestaciones recibidas a las cotizaciones realizadas, se introdujo la jubilación flexible e incentivos para prolongar la vida laboral (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023b).

A partir del año 2000, se llevaron a cabo diversos cambios en el ámbito de la Seguridad Social, tales como la creación del Fondo de Reserva en el mismo año, cuyo objetivo fue garantizar la viabilidad y la solvencia del sistema. En el año 2003, se creó el Sistema Nacional de Empleo, que incluyó al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y reemplazó al anterior Instituto Nacional de Empleo (INEM). Durante esta década también

se creó la página web de la Seguridad Social y su Sede Electrónica, lo que permitió un acceso más sencillo y rápido a los trámites y servicios que ofrece esta institución. En diciembre de 2006 se promulgó la Ley 39/2006, la cual define las condiciones básicas para fomentar la autonomía personal y el cuidado de las personas en situación de dependencia (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2019).

Finalmente, el 30 de octubre de 2015 se aprobó el Nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social mediante el Real Decreto Legislativo 8/2015. Esta es la ley de Seguridad Social actualmente vigente.

Reforma en el sistema de pensiones: Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)

La Ley General de la Seguridad Social (LGSS) de 30 de octubre de 2015 contempla un nuevo tipo de cotización denominado Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI). Asimismo, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, que se publicó en el BOE el día 24 de diciembre de 2022, siendo vigente el 1 de enero de 2023, desarrolla cómo será la aplicación del MEI en 2023. Esta última ley es referente a los Presupuestos Generales del estado para 2023.

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional (LGSS, 2015, art. 127 Bis), sustituyendo al Factor de Sostenibilidad (artículo 211 de la LGSS derogado), es una cotización mensual extra que tendrán que realizar los empleados y empleadores para aumentar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. El MEI tiene como objetivo paliar los posibles desequilibrios intergeneracionales aumentando el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. De este modo, se busca mantener sostenible el sistema de pensiones.

Este mecanismo implica una cotización adicional del 1,2% sobre los salarios, que se aplicará a todos los regímenes y situaciones en las que se cotice para la jubilación, pero no se tendrá en cuenta al calcular las prestaciones. Esta cotización adicional será del 1% a cargo de las empresas y del 0,2% a cargo de los trabajadores en el caso de empleados por cuenta ajena y se aplicará desde 2029 hasta 2050 siguiendo la misma proporción. De forma general, esta cotización adicional no será objeto de bonificaciones, reducciones, exenciones o deducciones, y no podrá ser disminuida mediante coeficientes u otras fórmulas que afecten a las cotizaciones empresariales o de los trabajadores en función de las condiciones de cotización de los diferentes regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social, ni por situaciones de alta o asimiladas a alta que impliquen la obligación de ingreso de cuotas (LGSS, 2015, art. 127 Bis).

Según la disposición transitoria cuadragésima tercera de la LGSS, sobre la aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, la aplicación del MEI durante los años previos a 2029, irá aumentando paulatinamente hasta alcanzar el 1,2% (Tabla 3). Tal y como se refleja en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en 2023 será de 0,6%, siendo 0,5% a cargo del empleador y el restante 0,1% a cargo del empleado.

AÑO	EMPRESA (%)	TRABAJADOR	TOTAL (%)
2023	0,50	0,10	0,60
2024	0,58	0,12	0,70
2025	0,67	0,13	0,80
2026	0,75	0,15	0,90
2027	0,83	0,17	1,00
2028	0,92	0,18	1,10
2029-2050	1,00	0,20	1,20

Tabla 3: Mecanismo de Equidad Intergeneracional

En la pasada década se evaluaron los beneficios de aumentar los tipos de cotización en un 2% siguiendo un modelo similar al MEI como una forma de incrementar los ingresos para el gobierno (Monereo y Fernández, 2014, p. 42, 166 y 167). Pero también se reconocieron los inconvenientes potenciales, como el impacto negativo que podría tener en el empleo (León, 2022).

3. Amenazas para el sistema

Aspectos demográficos

Es imprescindible examinar la viabilidad del esquema de jubilaciones teniendo en cuenta el perfil demográfico de España. La estructura poblacional, la tasa de nacimientos y defunciones, el envejecimiento poblacional y esperanza de vida, la tasa de migración y la evolución de la tasa de actividad son las principales variables que afectan la sostenibilidad de dicho sistema. Todos estos elementos son críticos para garantizar su estabilidad a largo plazo (Seco, 2019).

- La estructura poblacional

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
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

Tabla 4: Proyección de proporción de personas mayores de cierta edad (INE, 2022b)

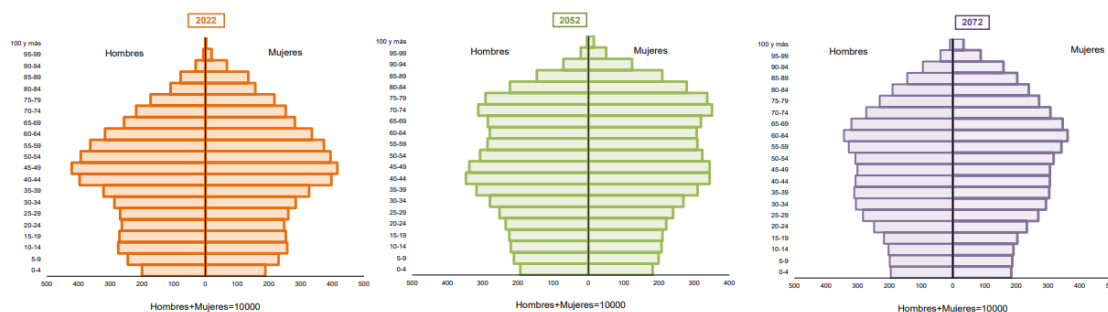


Ilustración 1: Pirámides de población de España (años 2022, 2052 y 2072) (INE, 2022b)

Según las estimaciones del INE (2022), tal y como se refleja en la tabla 4, para 2050 se producirá un envejecimiento en la estructura de la población. En los años venideros aumentará progresivamente el porcentaje de personas de 65 a más de 100 años. Para 2050, la población de 65 y más años será de 30,4%, un 10,6% más que en 2021, esto es debido al envejecimiento de la generación del baby boom. Según los datos previstos para 2050, se produce un auge porcentual también en personas de más de 70, 80 y 100 años desde 2021 a 2050. No obstante, este aumento no se ve tan reflejado si se comparan los datos actuales con los correspondientes a 2070.

Tal y como se puede observar en la tabla 4 y en la ilustración 1, en la década de 2070, la proporción de mayores de 64 se reducirá en comparación con las dos décadas anteriores,

pero, continuará siendo superior a la actual, reflejando una pirámide de población con baja natalidad y elevada gente de mediana y elevada edad.

Por otro lado, hoy en día la población mayor de 64 años supone alrededor de un 20% sobre el total, mientras que dentro de unos 8 años la población mayor de 64 años supondrá el 22,8% sobre el total (tabla 4). Esto significa que pasaremos de 2,9 personas en edad de trabajar por cada jubilado a 2,36 en el año 2029. En cualquier caso, la proyección de población en edad de trabajar que ofrece el INE, solo nos aporta datos hasta 2029, lo cual dificulta saber cómo evolucionará esta ratio (personas de 16 o más años/mayores de 64).

- Esperanza de vida

El aumento de la esperanza de vida está directamente relacionado con la mejora de la calidad de vida de las personas. Un factor crucial de la longevidad de los seres humanos, descansa en el aumento del salario mínimo interprofesional (SMI, ilustración 2), el cual concede a la población una mayor capacidad de compra y por ende, una mejora en sus circunstancias de vida (García, 2022). El SMI en España ha ido aumentando a lo largo de los años, pasando de 442 €/mes en 2002 a 1.080 €/mes en 2023 (Salario Mínimo Interprofesional, 2023).

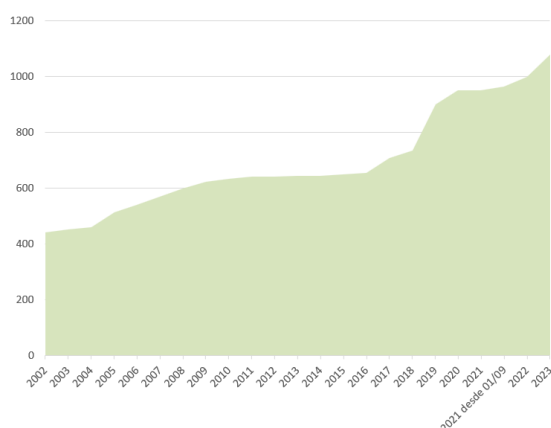


Ilustración 2: Salario Mínimo Interprofesional mensual en España (2002-2023) (Salario Mínimo Interprofesional, 2023)



Ilustración 3: Proyección de la esperanza de vida al nacimiento por periodo y por sexo (Rosa mujeres, azul hombres) (INE, 2022a)

Tal y como prometen los datos del INE (ilustración 3), la esperanza de vida en España va a ir creciendo a lo largo de los años venideros, estimándose una edad media de vida de unos 89,67 años para mujeres en 2069 y 85 años para hombres. Si se consideran los datos de la LGSS por los que se establece la edad ordinaria de jubilación de 2027 en adelante (65 años para personas con 38 años y 6 meses o más cotizados y 67 años para personas con menos de 38 años y 6 meses cotizados) (LGSS, 2015, disposición transitoria séptima), la esperanza de vida tan elevada podría suponer un problema para la continuidad económica del sistema de pensiones en España.

Durante 2021 España fue el territorio con el indicador más alto en relación con el tiempo de vida esperado al nacimiento dentro de la UE-27. Este logro se atribuye a las españolas, quienes se destacan por su larga longevidad, con una expectativa al nacer de 86,2 años. En todo el continente europeo, no se encuentra ningún otro país con un número tan elevado, si bien le sigue Francia con una esperanza de vida de las mujeres de 85,5 años en 2021 (ilustración 4). Comparando con los Estados miembros de la OECD, únicamente Japón y Corea del Sur superan a España en términos de longevidad con 87,7 y 86,5 años respectivamente (OECD, 2021b).

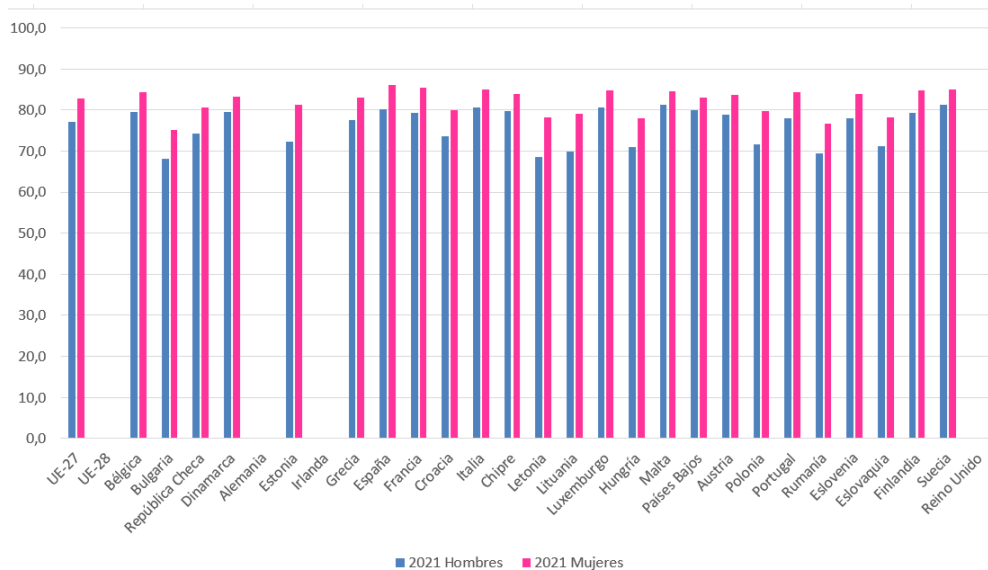


Ilustración 4: Esperanza de vida al nacer en la UE por periodo y sexo. Brecha de género (INE, 2021b)

Actualmente, se ha evidenciado un incremento significativo en la esperanza de vida, especialmente en el segmento poblacional de avanzada edad. En la actualidad, en España, un individuo varón que alcance los 65 años tendrá un lapso de alrededor de 18,7 años de vida por delante, 22,7 años en el caso de mujeres españolas (ilustración 5). España resalta por tener la tercera esperanza de vida a los 65 años más alta en la OECD, ubicándose detrás de Corea del Sur y Japón, siendo la esperanza de vida en 2021 de 19,1 años al alcanzar los 65 años para varones y de 23,5 años para féminas (OECD, 2021a).

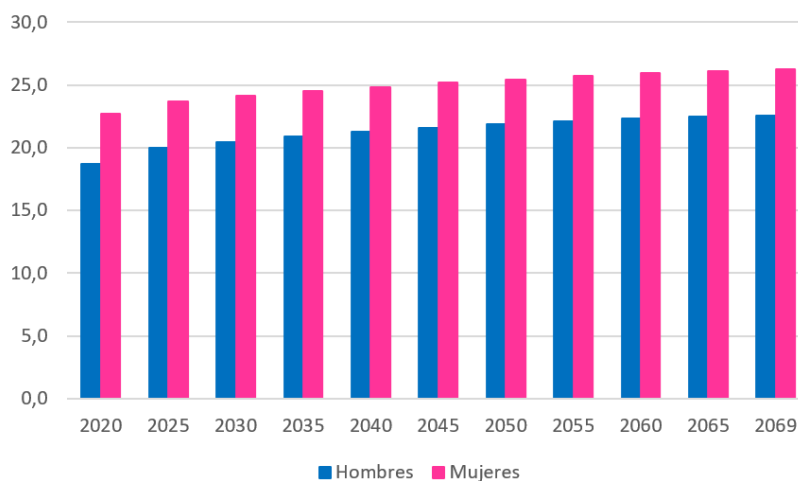


Ilustración 5: Proyección de la esperanza de vida a los 65 años. Brecha de género. España (INE, 2022a)

- Natalidad y migración

El constante y continuo incremento de los fallecimientos, siempre excediendo el número de nacimientos, resultaría en un saldo vegetativo negativo a lo largo de todo el periodo proyectado (ilustración 6). Este saldo negativo por sí solo tendría un efecto desfavorable sobre la sostenibilidad de las pensiones en el medio plazo, disminuirá la población en edad de trabajar en comparación con la población en edad de jubilación. Esto puede generar presión sobre el sistema de pensiones, habrá menos contribuyentes y más beneficiarios, lo que dificulta mantener un equilibrio financiero sostenible (García, 2022). No obstante, es necesario analizar el saldo migratorio esperado para los próximos años para poder concluir sobre la sostenibilidad del sistema.

En 2007, España experimentó un crecimiento natural favorable, la tasa de nacimientos superó la de fallecimientos. Sin embargo, esta situación se revirtió a partir del 2014, cuando el saldo positivo de 32.342 individuos se transformó en un saldo negativo de -1.976 (INE, 2022b), tendencia que continúa en la actualidad con -96.094. No obstante, el país mantiene una alta proporción de adultos mayores (>65 años). Se puede afirmar que el envejecimiento de la población se explica por dos causas principales: el incremento en la esperanza de vida y el descenso en la tasa de fertilidad.

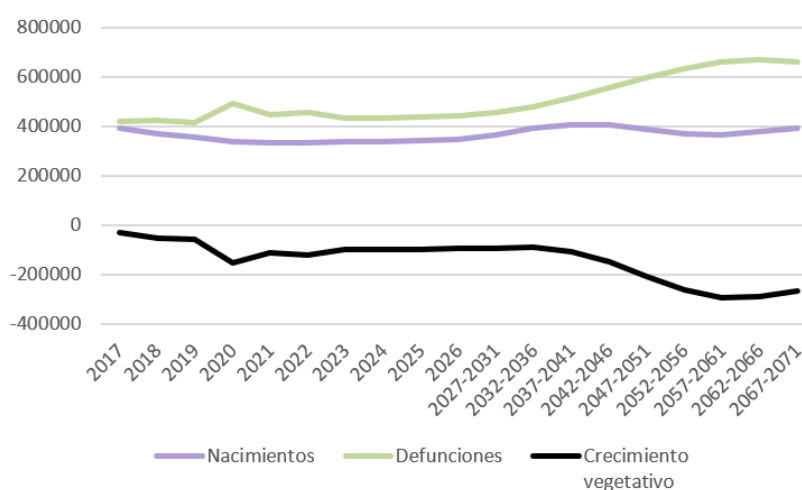


Ilustración 6: Crecimiento vegetativo de la población de España proyectado (2022-2071) (INE, 2022b)

Las previsiones del INE indican un crecimiento vegetativo muy negativo en las próximas décadas en España, alrededor de un 237% más negativo entre 2067 y 2071 que en 2021 (tabla 5). Esto será debido, de acuerdo con las estimaciones del INE, a un gran aumento de las defunciones y un menor crecimiento en los nacimientos.

Años	Nacimientos	Defunciones	Crecimiento Vegetativo
2017	391265	422037	-30772
2018	370827	425153	-54326
2019	358747	416102	-57355
2020	340635	492447	-151812
2021	336247	449270	-113023
2022	334386	455704	-121317
2023	336441	432535	-96094
2024	339503	436325	-96823
2025	343416	439941	-96524
2026	347999	443594	-95595
2027-2031	364082	455585	-91503
2032-2036	392183	481660	-89477
2037-2041	408889	516136	-107247
2042-2046	406117	555867	-149750
2047-2051	387475	596375	-208899
2052-2056	369484	633172	-263689
2057-2061	366508	659342	-292834
2062-2066	377440	668451	-291012
2067-2071	391661	659894	-268233

Tabla 5: Crecimiento vegetativo proyectado de la población de España (2022-2071) (INE, 2022b)

No obstante, este saldo vegetativo negativo sería compensado por un saldo migratorio positivo, lo que daría lugar a un incremento de la población en todos los años del periodo proyectado. Es decir, el aumento de la población se debería únicamente a la migración internacional (ilustración 7).

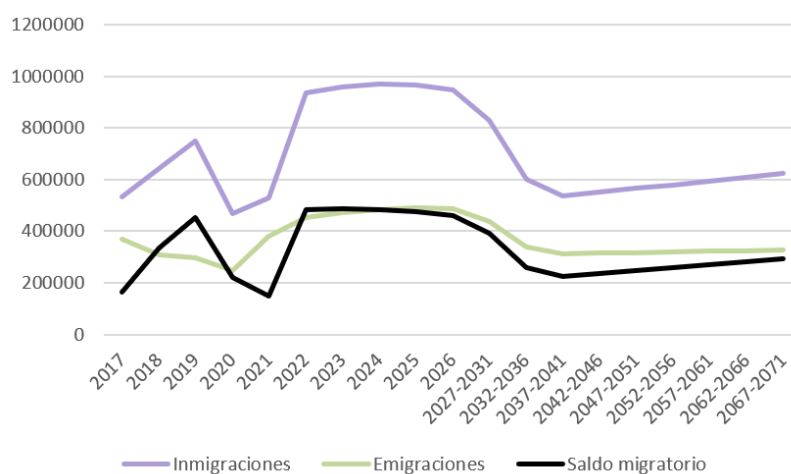


Ilustración 7: Migración exterior proyectada de la población de España (2022-2071) (INE, 2022b)

Años	Inmigraciones	Emigraciones	Saldo migratorio
2017	532132	368860	163272
2018	643684	309526	334158
2019	750480	296248	454232
2020	467918	248561	219357
2021	530401	381724	148677
2022	937323	453186	484137
2023	959452	472562	486890
2024	969527	484973	484554
2025	967551	490417	477134
2026	948318	485888	462430
2027-2031	828213	437301	390911
2032-2036	599617	340039	259577
2037-2041	538400	311629	226771
2042-2046	552400	314343	238057
2047-2051	566400	317057	249343
2052-2056	580400	319771	260629
2057-2061	594400	322486	271914
2062-2066	608400	325200	283200
2067-2071	622400	327914	294486

Tabla 6: Migración exterior proyectada de la población de España (2022-2071) (INE, 2022b)

Con un saldo migratorio positivo durante los siguientes años, tal y como estima el INE (tabla 6), se espera haya más personas en edad de trabajar y contribuir al sistema de pensiones. Esto aumentaría la base de cotizantes y generaría ingresos adicionales para financiar el pago de las pensiones. Además, una mayor población en edad de trabajar puede impulsar la economía y generar más empleo, lo que a su vez contribuye a la sostenibilidad del sistema de pensiones al aumentar la recaudación de impuestos y las contribuciones al sistema.

- Tasa de actividad



Ilustración 8: Proyección de la tasa de actividad a 1 de enero por sexo. Población de 16 o más años. (INE, 2016)

Años	Ambos sexos (%)	Varones (%)	Mujeres (%)
2020	58,36	62,07	54,86
2021	57,95	61,49	54,62
2022	57,52	60,9	54,33
2023	57,02	60,26	53,97
2024	56,5	59,62	53,58
2025	55,95	58,95	53,12
2026	55,42	58,32	52,69
2027	54,87	57,76	52,16
2028	54,33	57,2	51,63
2029	53,84	56,7	51,16

Tabla 7: Proyecciones de tasas de actividad a 1 de enero por sexo. Población de 16 o más años (INE, 2016)

Tal y como figura en la tabla 7, la tasa de actividad que estima el INE para 2029, pronostica un descenso desde 2020 del 4,52% en la población activa sobre el total de población en edad de trabajar (de 58,36% a 53,84%). Estos datos, si bien son para un periodo muy breve de tiempo, indican una tendencia bajista en la proporción de población activa sobre población con 16 o más años (ilustración 8).

Estos datos acrecientan los desequilibrios sociales a los que se enfrenta el sistema de pensiones español. Si la tasa de actividad sigue disminuyendo, el número de personas en edad de jubilación que dependen del sistema de pensiones podría llevar a dificultades financieras, se requerirían más fondos para financiar las pensiones sin una base de cotizantes suficiente.

Aspectos socioeconómicos

La demografía es un factor fundamental para la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, ya que afecta la proporción entre trabajadores y jubilados. Sin embargo, los factores socioeconómicos también influyen en la viabilidad del sistema siendo múltiples las variables que afectan al sistema de retiro en España (Ruiz, 2006).

- Fondo de Reserva de la Seguridad Social

En primer lugar, el establecimiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social nace como respuesta a la necesidad de crear fondos especiales de estabilización y reserva con el propósito de hacer frente a las necesidades futuras relacionadas con las prestaciones contributivas, que pueden surgir debido a las posibles desviaciones entre los ingresos y gastos del sistema de Seguridad Social. El objetivo primordial del Fondo de Reserva es asegurar la solvencia y sostenibilidad a largo plazo de la Seguridad Social, anticipándose a situaciones económicas adversas o a fluctuaciones en los ingresos y gastos del sistema. Al contar con este fondo, se busca prevenir potenciales desequilibrios financieros y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de prestaciones contributivas a lo largo del tiempo (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022).

En la actualidad, el Fondo de Reserva experimenta niveles mínimos históricos desde su establecimiento (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022). En 2021, el fondo alcanza una cifra inferior a los 2140 millones de euros (ilustración 9), y lamentablemente, la tendencia no muestra signos alentadores debido a que los gastos de la Seguridad Social continúan aumentando. Teniendo en cuenta únicamente las pensiones, el presupuesto de la SS para 2022 en concepto de pensiones es de 152.561.446,24 €, mientras que, en 2023, asciende a 169.582.905,52 €, un 11,16% superior (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023c).

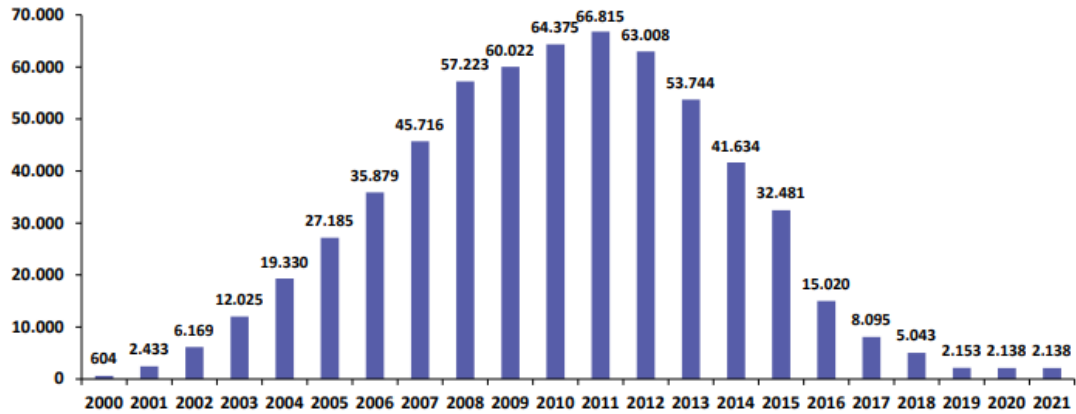


Ilustración 9: Evolución general del Fondo de Reserva (M€) (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022)

Según Chuliá (2019), la disminución de la cuantía en los últimos años del fondo de reserva no debe ser considerada como una señal de alarma, ya que no garantiza por sí sola la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Con relación a esta cuestión, Granado en 2023, señala la necesidad de encontrar fuentes de ingresos alternativas para restablecer las reservas del Fondo de Reserva de la Seguridad Social durante el periodo comprendido entre los años 2023 y 2025. Además, aboga por la implementación de medidas destinadas a proteger a los desempleados de 55 años en adelante (Ramírez et al., 2018).

- Ahorro privado

La falta de ahorro suficiente por parte de las familias ha supuesto un obstáculo para la plena integración de los planes de pensiones como opción complementaria dentro del sistema de reparto. En vista de los retos demográficos que el Estado debe enfrentar, se ha suscitado un amplio debate acerca del ahorro privado en los hogares españoles como una medida viable para atenuar las consecuencias de la insostenibilidad del sistema de pensiones actual (Seco, 2019).

La presencia de planes de pensiones de empresa en España es notablemente inferior en comparación con otros países. Según datos recopilados en 2017, en la tercera ola de la Encuesta sobre la Situación Financiera y el Consumo de los Hogares europea (HFCS), solo el 6% de los empleados en España tienen acceso a este tipo de planes, una cifra considerablemente menor que la observada en naciones como Alemania (13%) o Eslovaquia (34%), aunque supera a países como Italia (3,7%) o Francia (5%). En contraste, en el Reino Unido, aproximadamente el 60% de los empleados cuentan con un plan de pensiones de empresa, en gran parte debido a que desde 2012 los empleados se inscriben automáticamente en estos planes por defecto (Banco Central Europeo, 2017).



Ilustración 10: Tasa de ahorro neto de los hogares (porcentaje de la renta disponible neta de los hogares) (OECD, 2023)

Desde el año 2000, se ha observado que los ciudadanos en España presentan un índice de ahorro inferior a la media europea. Según datos de OECD (2023), se estima que los españoles destinan en promedio un 4,77% de su renta disponible al ahorro, mientras que el promedio europeo se sitúa en un 6,76% (ilustración 10).

4. Islandia

Ante este panorama desafiante que plantea la sostenibilidad del sistema de pensiones español, resulta imperativo buscar soluciones y aprender de los mejores ejemplos a nivel global. En este sentido, el índice Global de Pensiones de Mercer y del CFA Institute ofrece información valiosa sobre los sistemas de jubilación de diferentes países, evaluando los correspondientes a 44 países en función de su suficiencia, sostenibilidad e integridad (Mercer CFA Institute, 2022).

Para establecer estos resultados, el índice utiliza datos actualizados de la OECD y las Perspectivas de la Población Mundial de las Naciones Unidas correspondientes a 2022. Se basa en tres subíndices principales (suficiencia, sostenibilidad e integridad) que evalúan cada sistema de jubilación a través de más de 50 indicadores. La suficiencia, que representa el 40% del cálculo del índice, considera aspectos como los beneficios, el diseño del sistema, los ahorros, el apoyo gubernamental, la propiedad de la vivienda y los activos de crecimiento. La sostenibilidad, que pondera un 35%, se evalúa en función de la cobertura de pensiones, la totalidad de activos, la demografía, el gasto público, la deuda pública y el crecimiento económico. Por último, la integridad, que representa el 25% del índice, se mide a través de aspectos como la regulación, la gobernanza, la protección, la comunicación y los costes de explotación (Mercer CFA Institute, 2022).

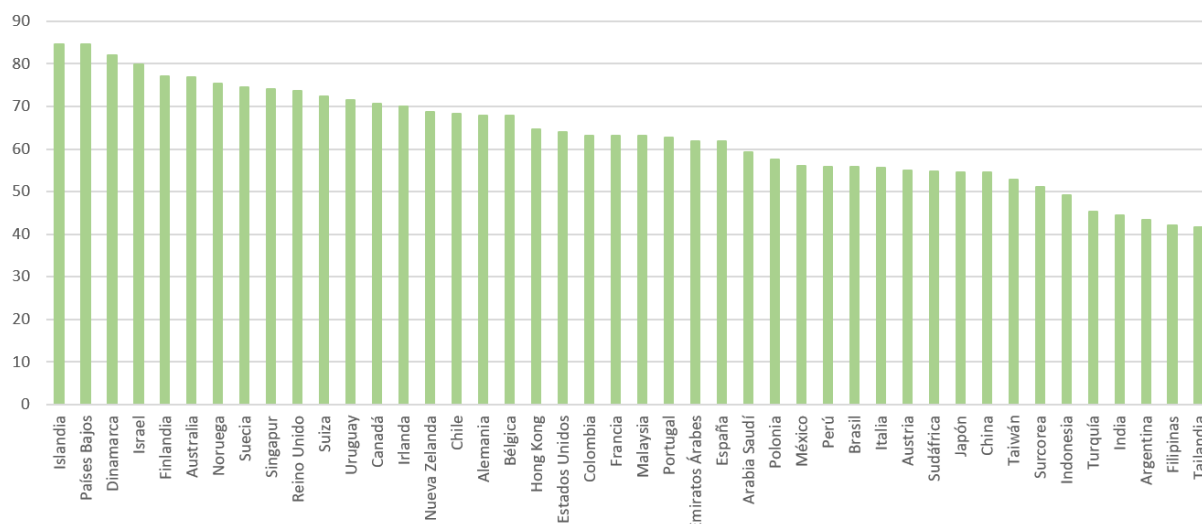


Ilustración 11: Índice global de pensiones del Mercer CFA Institute 2022 (Mercer CFA Institute, 2022)

De acuerdo con este índice de Mercer, en 2022, Islandia encabeza el ranking mundial de sistemas de pensiones de jubilación (ilustración 11) con una calificación de A y una puntuación de índice de 84,7 sobre 100. En contraste, España se encuentra en el puesto 26 de 44 países (ilustración 11), obteniendo una calificación de C+ y una puntuación de 61,8 en el índice.

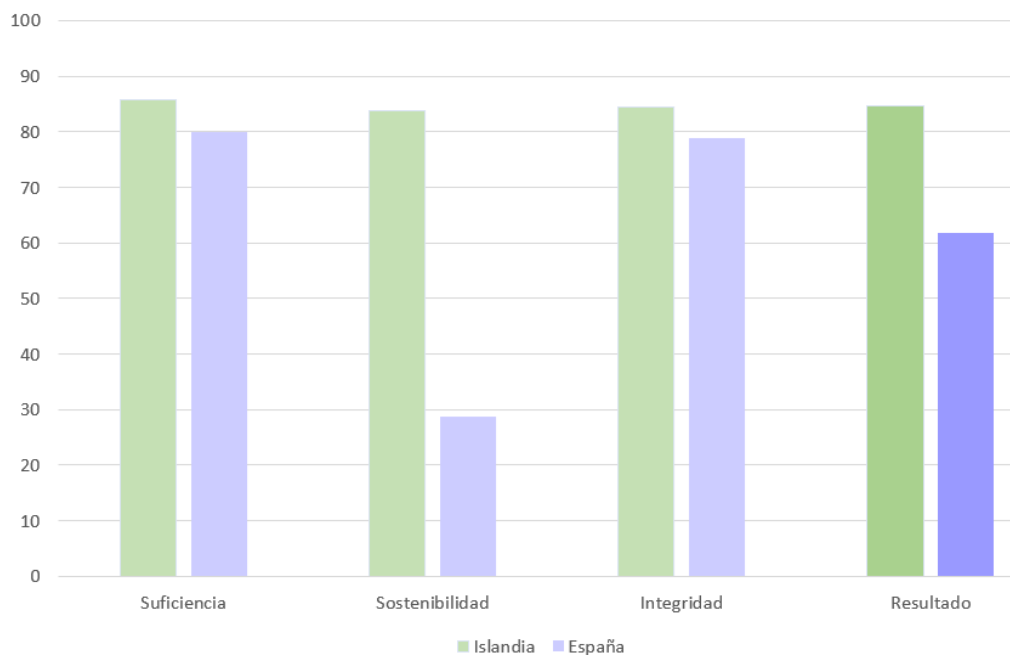


Ilustración 12: Comparación entre el índice de pensiones del Mercer CFA Institute 2022 de Islandia y España (Mercer CFA Institute, 2022)

Tal y como se observa en la ilustración 12, la principal diferencia entre el mejor sistema de pensiones (el islandés) y el sistema de pensiones español, reside en la sostenibilidad. Este pilar se analiza considerando aspectos como la amplitud de la cobertura de

pensiones, el volumen total de activos, la situación demográfica, el gasto público, la deuda pública y el crecimiento económico. En este sentido, Islandia posee un sistema mucho más sostenible en el largo plazo que España.

Sistema islandés

En el caso de Islandia el sistema de retiro abarca una ayuda estatal básica y un suplemento de pensión; planes privados ocupacionales obligatorios con aportes tanto de los empleadores como de los empleados; y pensiones personales voluntarias.

“La Seguridad Social es un sistema público de pensiones del que son miembros todos los islandeses, con el objeto básico de aportar seguro mutuo, igualación de ingresos y una red de Seguridad Social para los beneficiarios de pensiones. El Instituto Estatal de Seguridad Social maneja las pensiones básicas de invalidez y jubilación en el marco de la Ley de Seguridad Social, N°100/2007” (Gobierno de Islandia, 2017).

Con relación a la pensión estatal, a partir de los sesenta y siete años, aquellos que hayan residido en el país de forma legal durante al menos tres años naturales entre los dieciséis y los sesenta y siete años tienen la posibilidad de acceder a una pensión nacional conocida como *lífeyrir almannatrygginga*. Sin embargo, para ser elegibles para esta pensión, sus ingresos deben situarse por debajo de un determinado umbral establecido (Comisión Europea, 2012).

En el cálculo de la pensión estatal hay que tener en cuenta el periodo de estancia en Islandia y los ingresos del usuario. Así pues, aquellos que entre sus 16 y 67 años hayan vivido en Islandia durante al menos 40 años tienen derecho a una pensión completa. Si el periodo es más corto, el monto de la pensión se calcula en relación con el tiempo vivido en el país. La pensión estatal se paga mediante una cantidad fija, que va reduciéndose si se obtienen recursos monetarios de otra fuente y va aumentando si los ingresos sobrepasan una cierta cantidad. De la misma manera, para las personas cuyos recursos monetarios están por debajo de cierta cuantía, está disponible *tekjutrygging*, una pensión completa (Ministerio de Bienestar, 2007).

Cabe la posibilidad de posponer la pensión estatal y la complementaria hasta los 80 años (Ministerio de Bienestar, 2007). En este supuesto, la prestación aumenta mensualmente en un 0,5% hasta un límite de 30%. *Tryggingastofnun ríkisins* (órgano administrador del Seguro Social) debe determinar si da prestación por los hijos a cargo (*barnalífeyrir*), teniendo en cuenta cada hijo que esté a cargo del receptor de una pensión de vejez (Comisión Europea, 2012).

Conforme a la Ley de Asistencia Social en Islandia, además de la pensión básica, se proporcionan beneficios adicionales a aquellos beneficiarios que enfrentan circunstancias especiales o que se considera que no podrían sobrevivir sin recibir este apoyo adicional. Estos beneficios se adaptan a las necesidades individuales y tienen como objetivo garantizar el bienestar de los beneficiarios. Entre las diferentes prestaciones se incluyen:

un suplemento económico para personas solteras (*heimilisuppbót*), una asignación especial para el mantenimiento (*sérstök uppbót til framfærslu*) y beneficios adicionales (*frekari uppbætur*) (Comisión Europea, 2012).

Según la Comisión Europea (2012), con relación a la pensión de trabajo, generalmente, los trabajadores asalariados y autónomos, cuando alcanzan los sesenta y cinco de edad, pueden optar a una pensión de trabajo de los *lögbundnir lífeyrissjóðir* (fondos de pensiones laborales forzosos). Para poder recibir esta pensión no se requiere ningún periodo mínimo de membresía. Además, se computa de acuerdo con las disposiciones legales especificadas para cada fondo de pensiones del mercado laboral individual. La regla principal es que las pensiones se calculan sobre la base de las cotizaciones de pensiones acumuladas. La pensión mínima, en base a 40 años de cotizaciones, corresponde al 56% del salario mensual por el que se ha cotizado.

- Los tres pilares

El sistema de pensiones en Islandia se fundamenta en tres pilares. Se compone de un plan público de jubilación financiado mediante impuestos, planes obligatorios de jubilación profesional con aportaciones de capitalización y ahorros voluntarios previos a la jubilación (BBC, 2022).

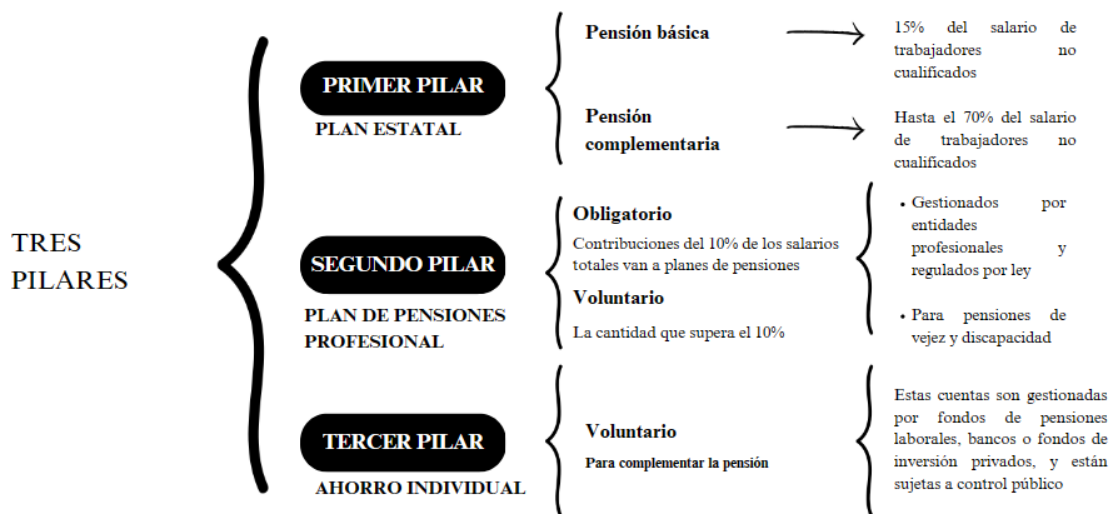


Ilustración 13: Resumen simplificado de los tres pilares del sistema de pensiones islandés (elaboración propia)

En cuanto al primer pilar del sistema de pensiones islandés, tal y como afirma Gudmundsson (2003), se refiere al esquema de pensiones públicas. Este esquema garantiza una serie de beneficios, como pensiones de vejez, pensiones por discapacidad y pensiones para sobrevivientes. En el caso de la pensión de vejez, por lo general se comienza a recibir a partir de los 67 años.

El sistema de pensiones públicas está compuesto por dos componentes: la pensión básica y la pensión complementaria. Para ambas pensiones se tienen en cuenta los ingresos y

recursos disponibles del individuo para determinar el monto de la pensión que se le otorga (Gudmundsson, 2003).

En el sistema de pensiones islandés, la pensión básica es un beneficio que se otorga a los trabajadores no cualificados y representa aproximadamente el 15% de sus ingresos promedio. Esto significa que aquellos que no tienen altos niveles de cualificación o ingresos reciben una pensión básica que equivale a una proporción específica de sus ingresos promedio. Por otro lado, la pensión complementaria es una opción adicional dentro del sistema de pensiones que permite a los trabajadores recibir una pensión adicional. Esta pensión complementaria puede llegar hasta el 70% de los mismos ingresos promedio. Esto significa que los trabajadores tienen la posibilidad de recibir una pensión más sustancial, además de la pensión básica, si han contribuido o tienen acceso a otros planes de pensiones o ahorros privados (Gudmundsson, 2003).

Según Gudmundsson (2003), es importante destacar que las pensiones recibidas de otras fuentes, como planes de pensiones privados (segundo pilar) o ahorros personales (tercer pilar), se tratan de manera diferente en el sistema. Estos ingresos no afectan la pensión básica, lo que permite que los individuos puedan disfrutar de beneficios adicionales sin que ello afecte su pensión básica.

En cuanto al segundo pilar, la ley establece que se debe destinar al menos el 10% de los salarios totales a planes de pensiones completamente capitalizados. Estos planes garantizan pensiones vitalicias y pensiones por discapacidad, y son ofrecidos principalmente por fondos de pensiones profesionales. Muchos de estos fondos fueron establecidos mediante convenios colectivos entre los actores del mercado laboral en 1969. Así pues, la afiliación a los fondos de pensiones profesionales se volvió obligatoria en 1974 para los trabajadores por cuenta ajena, y en 1980 se extendió a los trabajadores autónomos (Gudmundsson, 2003).

Gudmundsson (2003) apunta que la ley general de fondos de pensiones entró en vigor en 1998. Esta ley establece qué organizaciones pueden ser reconocidas como fondos de pensiones y recibir aportaciones obligatorias para los derechos de pensión. Además, establece requisitos generales en cuanto a tamaño, riesgo, auditoría y financiamiento de los fondos de pensiones. Los límites de la política de inversión del fondo se basan en el principio de diversificación del riesgo, siendo que la mayoría de ellos son gestionados de forma colectiva por los actores del mercado laboral. La tasa de cotización al fondo de jubilación es aproximadamente del 10% del salario, donde el 4% corresponde a la aportación del empleado y el 6% a la contribución del empleador.

La aportación del empleado se deduce en su totalidad de la renta imponible si no supera el 4%. Los empleadores pueden considerar su parte como un gasto, lo que la vuelve totalmente deducible de impuestos, incluso si supera el 6%. Los ingresos provenientes de las inversiones en fondos de jubilación no están sujetos a impuestos, mientras que los pagos de las pensiones se gravan de la misma manera que los ingresos del trabajo (Herbertsson, 2006).

La obligatoriedad en la contribución a planes de pensiones para la vejez en Islandia tiene como resultado un 10,5% de contribuciones sobre el PIB en 2021 por parte de empleadores (7,5%) y empleados (3%), un resultado superior al resto de países de la OECD (ilustración 14).

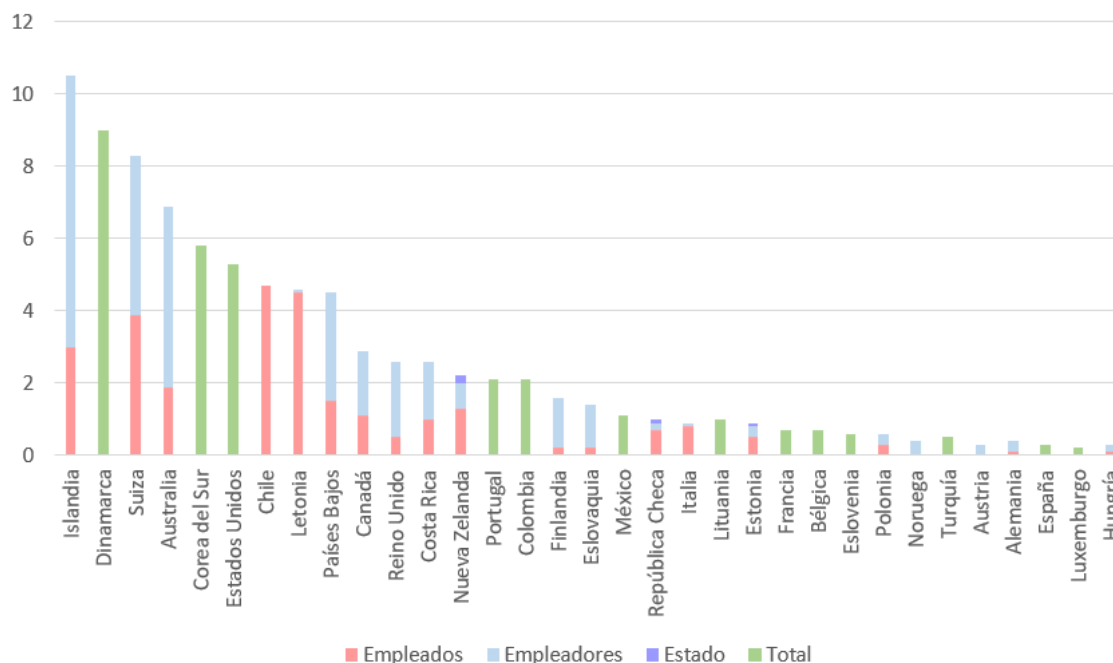


Ilustración 14: Contribuciones del empleador, empleado y estado pagadas a planes de pensiones financiados y privados, en países de la OECD, expresados como % del PIB, 2021 (OECD, 2022c)

Fue solo a principios de la década de 1990 que las primas comenzaron a pagarse por todos los ingresos devengados de los trabajadores (Comisión Europea, 2017). Tal y como se ha comentado previamente, como regla básica, las pensiones comienzan a partir de los 67 años, por lo que no pasarán tres décadas antes de que quienes hayan cotizado lo necesario de sus ingresos totales tengan derecho a una pensión. Como resultado, los fondos de pensiones seguirán acumulándose hasta que se estimen en, al menos, 1,5 veces el PIB (Gudmundsson, 2003).

Los afiliados a los fondos de pensiones laborales pueden recibir pensiones desde los 67 años como norma general, aunque desde los 65 años de manera excepcional se puede comenzar a recibir la pensión con beneficio reducido o comenzar a recibir pensión de jubilación desde los 70 con beneficios adicionales (Herbertsson, 2006). Además, los afiliados a los fondos asumen una responsabilidad compartida en cuanto al riesgo de inversión, en conjunto con los demás participantes. Esto implica que las contribuciones realizadas no están garantizadas por completo, y existe la posibilidad de que se pueda perder parte de lo aportado. En estas situaciones, es común que las contribuciones se mantengan estables a lo largo de los años, pero las prestaciones que se recibirán tienden a variar si se llega a un acuerdo entre los miembros (Gudmundsson, 2003).

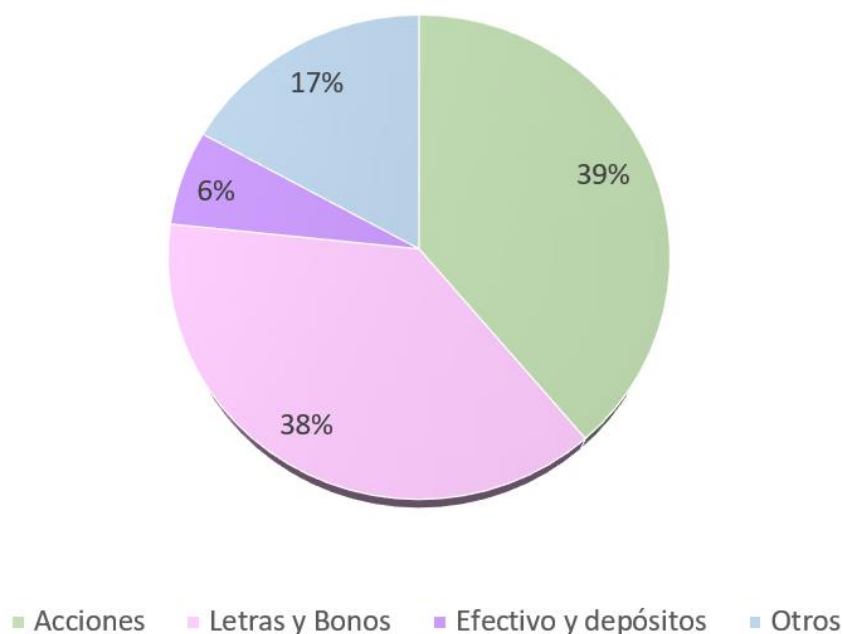


Ilustración 15: Composición de los activos de los fondos de pensiones en 2020 como porcentaje de la inversión total (OECD, 2021c)

En el año 2020, en Islandia, se observa a través de la ilustración 15 una distribución de la inversión en los fondos de pensiones. La mayor proporción de inversión se destina a acciones, representando un 39% del total. A continuación, se encuentra la categoría de letras y bonos, con un 38% de la inversión total. Dentro de la categoría "Otros", que abarca el 17% de la inversión, se incluyen préstamos, terrenos y edificios, contratos de seguros no asignados, fondos de cobertura, fondos de capital privado, productos estructurados y otros fondos mutuos (OECD, 2021c). Por último, la proporción destinada a efectivo y otros depósitos es del 6% respecto a la inversión total en el fondo.

Finalmente, el tercer pilar del sistema islandés de pensiones contempla el ahorro privado (Cuentas Individuales de Jubilación). Este, como su nombre indica, es completamente voluntario. Es una forma efectiva de completar la pensión del segundo pilar. Estas cuentas son gestionadas por fondos de pensiones laborales, bancos o fondos de inversión privados y están sujetas a supervisión pública por parte de la Autoridad de Supervisión Financiera, al igual que los fondos de pensiones profesionales. La tasa de cobertura en 2017 es del 45%, es decir, el 45% de los trabajadores están cubiertos por planes de pensiones privados voluntarios (Comisión Europea, 2017).

Tal y como afirma la Comisión Europea (2017), mediante planes de contribución voluntarios e individuales los trabajadores y empleadores pueden obtener ciertos beneficios fiscales. En la actualidad, la contribución máxima que un empleado puede realizar a su esquema de pensiones individual es del 4% de su ingreso. Además, se establece que los empleadores agregarán un 2% adicional a las contribuciones del empleado si éste ha pagado la cantidad requerida de contribución. En total, la contribución

al fondo puede alcanzar el 6% (Herbertsson, 2006). El 4% de las contribuciones de los empleados y el 0,4% de las contribuciones del empleador son deducibles de impuestos cuando se pagan a planes de jubilación aprobados por el Tesoro. Por tanto, aunque el principio se basa en no poner límites monetarios a estas contribuciones, hay un techo en el monto que pueden deducirse. Pueden participar en este programa todos los empleados y autónomos de entre 16 y 70 años.

Hasta los 60 años no se puede percibir nada de los ahorros privados voluntarios para la jubilación. Además, deben pagarse en cuotas iguales durante un periodo de al menos siete años (Naraskeviciute, Strumyla y Juodelis, 2013). A lo largo de los años, los incentivos fiscales han demostrado ser muy efectivos puesto que cada vez los trabajadores aportan más contribuciones voluntarias (Gudmundsson, 2003).

A finales de 2010, el esquema voluntario de ahorro para la jubilación en Islandia representaba el 15,5% del sistema de pensiones en su totalidad, según la Autoridad de Supervisión Financiera (2011). Es decir, el tercer pilar, que se refiere al ahorro privado en planes de pensiones voluntarios, contribuyó con el 15,5% del total de los recursos o activos destinados al sistema de pensiones en Islandia en ese momento.

Así pues, el gran ahorro privado islandés en términos de planes de pensiones privados ha llevado a Islandia a ser el segundo país con mayor cantidad de activos en planes de pensiones capitalizados y privados, como porcentaje del PIB al final de 2011 y 2021, después de Dinamarca (ilustración 16).

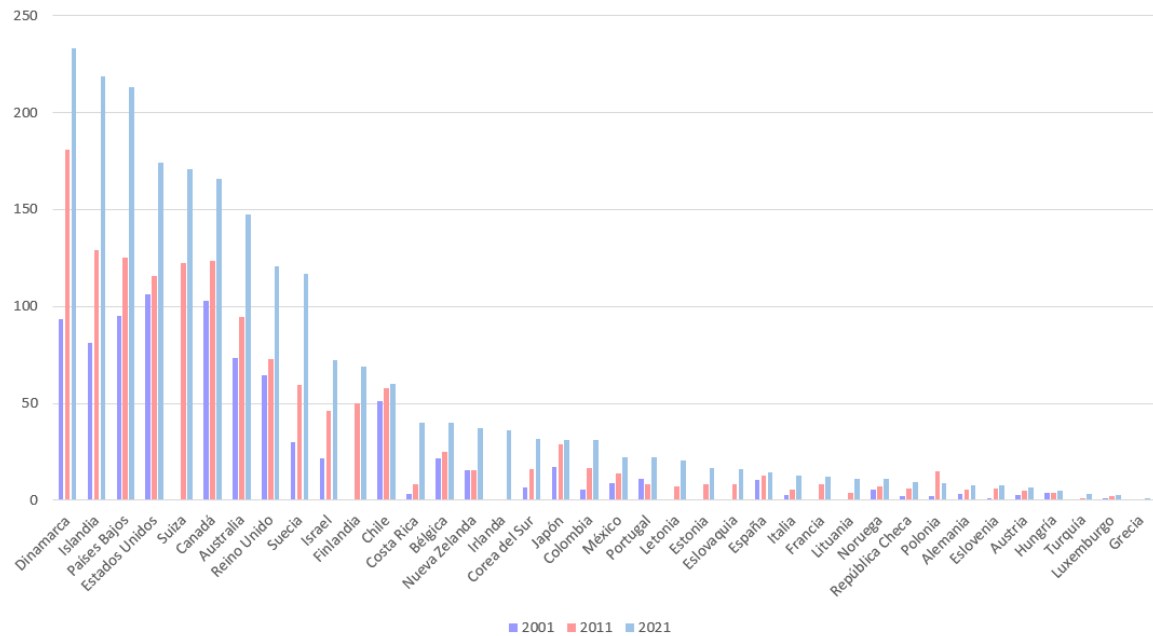


Ilustración 16: Cantidad de activos en planes de pensiones capitalizados y privados, expresados como % del PIB, al final de 2001, 2011 y 2021 (OECD, 2022c)

- Aspectos demográficos

La situación demográfica islandesa es un elemento clave para comprender el éxito del sistema de pensiones en el país. Varios factores demográficos han contribuido a que Islandia sea considerada como una nación con uno de los mejores sistemas de pensiones a nivel mundial.

La estructura poblacional

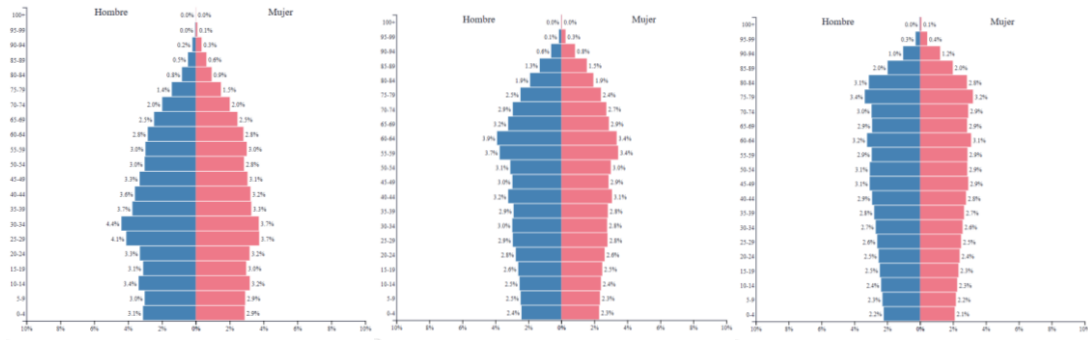


Ilustración 17: Pirámides de población de Islandia (años 2022, 2052 y 2072) (Population Pyramid, 2022)

Años	De 65 y más años	De 70 y más años	De 80 y más años	De 100 y más años
2022	14,98%	10,20%	3,48%	0,01%
2030	17,77%	12,73%	4,62%	0,02%
2035	18,82%	14,22%	5,61%	0,02%
2040	19,44%	15,10%	6,72%	0,03%
2045	19,64%	15,56%	7,62%	0,05%
2050	19,90%	15,65%	8,04%	0,08%
2055	21,04%	15,86%	8,23%	0,11%
2060	23,85%	17,00%	8,26%	0,16%
2065	26,62%	19,78%	8,53%	0,20%
2070	28,59%	22,50%	9,67%	0,23%
2073	29,58%	23,73%	11,09%	0,25%

Tabla 8: Proyección de proporción de personas mayores de cierta edad (Statistics Iceland, 2022a)

En la actualidad, en Islandia, el porcentaje de población de 65 años y más sobre el total es de 14,98% (tabla 8), lo cual es significativamente menor que la media europea en 2020, que fue del 21% (INE, 2021a). Esta diferencia tiene un impacto positivo en la sostenibilidad del sistema de pensiones del país, especialmente en el primer pilar, ya que la carga estatal en cuanto a pensiones de vejez es menor en comparación con otros países europeos.

Según las estimaciones de Statistics Iceland (2022), se proyecta que, en el año 2040, la proporción de personas de 65 años o más será del 19,44% sobre el total de la población

(tabla 8). Esta cifra es inferior a la proyección para España, que es del 27,40% (tabla 4). Sin embargo, se espera que la proporción de personas mayores de 64 años aumente significativamente en el futuro. Según las proyecciones de Statistics Iceland para el año 2073, esta proporción será del 29,58%, lo que indica una estructura de población cada vez más envejecida (según la ilustración 17).

El aumento en la proporción de personas mayores de 65 años en 2070 tiene un impacto negativo en las prestaciones de vejez del primer pilar del sistema de pensiones en Islandia. Sin embargo, el país cuenta con el segundo y tercer pilar, que desempeñan un papel relevante en el sistema de pensiones al incluir fondos de pensiones ocupacionales y pensiones privadas voluntarias. Estas alternativas ayudan a mitigar la carga financiera del estado y brindan opciones adicionales de ahorro para la jubilación (Landssamtök Lífeyrissjóða, 2017).

Esperanza de vida

Como se ha comentado anteriormente, la esperanza de vida proyectada de un país está relacionada con la calidad de vida de las personas. Esta calidad de vida nacional depende en gran medida del salario que perciben sus habitantes (García, 2022).

En Islandia, al contrario del caso español, no existe un salario mínimo oficial establecido por ley. En cambio, el salario mínimo en Islandia se determina principalmente a través de acuerdos colectivos negociados en cada sector económico. En general, se estima que el salario mínimo más bajo en el país ronda los 2.000 € brutos en 2020 y suele ser percibido por personas de aproximadamente 18 años con alrededor de medio año de experiencia en la misma empresa (Johanna, 2020).

Según las estadísticas gubernamentales de Islandia actualizadas en 2022, el promedio salarial en el país se sitúa en 871.000 ISK (ilustración 18), lo que equivale a aproximadamente 5.833 € según el tipo de cambio a 29 de mayo de 2023.

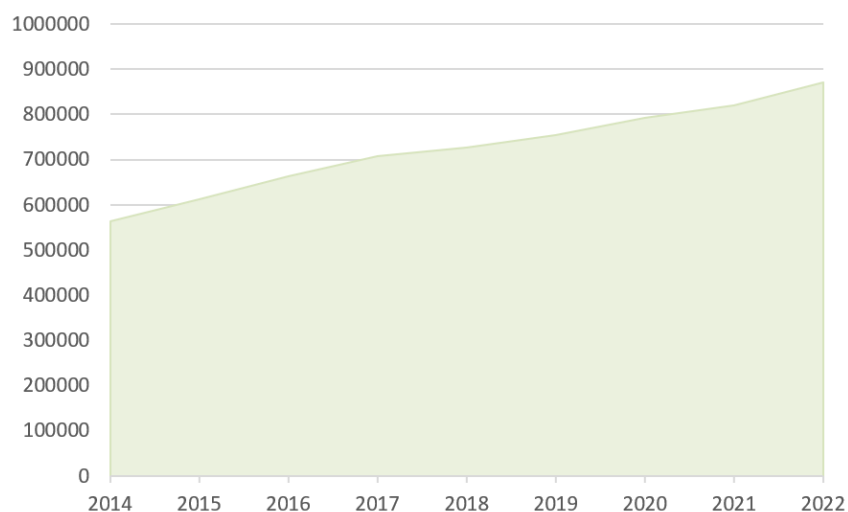


Ilustración 18: Salario medio mensual en Islandia (2014-2022) (Statistics Iceland, 2022b)

Con una tendencia similar a la española (ilustración 3) y tal y como se refleja en la ilustración 19, la esperanza de vida al nacer para los hombres islandeses en la actualidad es de 81,5 años mientras que para las mujeres es de 84,4 años. La tendencia indica que va a seguir creciendo en los próximos años para ambos sexos en el país nórdico, alcanzando los 88 años para los varones en 2073 y los 90 de esperanza de vida para las féminas.

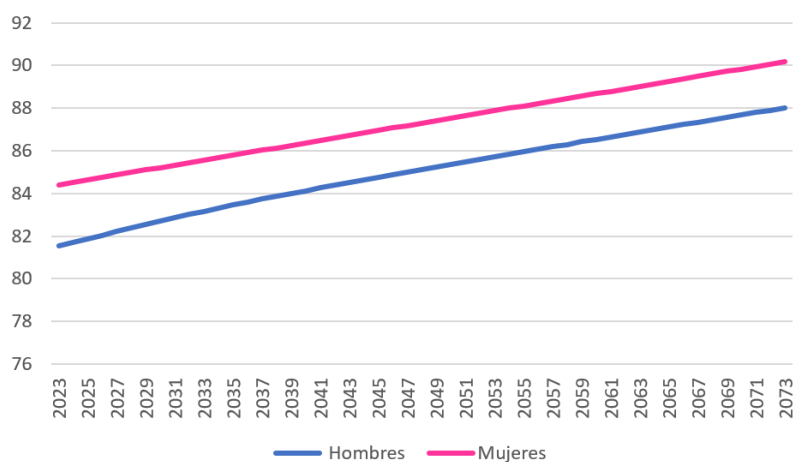


Ilustración 19: Proyección de la esperanza de vida al nacimiento por sexo en Islandia (DataBase, 2022)

En cuanto a la esperanza de vida a los 65 años, se espera que en 2073 los hombres en Islandia tendrán una esperanza de vida de aproximadamente 24 años, mientras que las mujeres disfrutarán de un periodo aún más prolongado, con una expectativa de vida de alrededor de 25,8 años por delante (según se muestra en la ilustración 20).

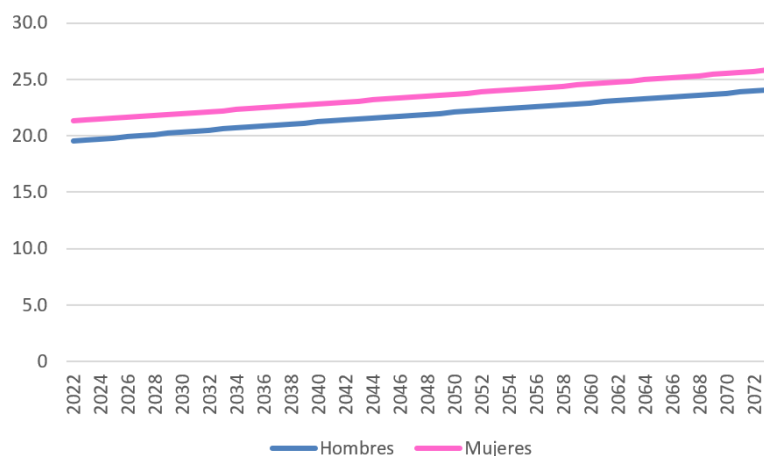


Ilustración 20: Proyección de la esperanza de vida a los 65 años por sexo en Islandia (Naciones Unidas, 2022)

El aumento de la esperanza de vida al nacer y a los 65 años en Islandia se debe a una combinación de factores (Eurostat, 2017), incluyendo mejoras en la atención médica, avances en la tecnología médica y una mejor comprensión de los factores de riesgo para enfermedades crónicas (Clément, 2023). Igualmente, la calidad de vida y bienestar en general ha mejorado en el país (Banco Mundial, 2016), lo que también puede haber contribuido a este crecimiento.

A medida que la población islandesa vive más tiempo (Eurostat, 2017), se presentan desafíos para el país en cuanto a la atención médica y los servicios de cuidado a largo plazo para las personas mayores. Sin embargo, Islandia cuenta con un sistema de salud sólido y una red de Seguridad Social que ayuda a garantizar la calidad de vida de las personas mayores. Este aumento en la esperanza de vida puede presentar desafíos económicos y sociales a largo plazo (Clément, 2023), como una población envejecida que requiere más recursos y apoyo gubernamental.

Natalidad y migración

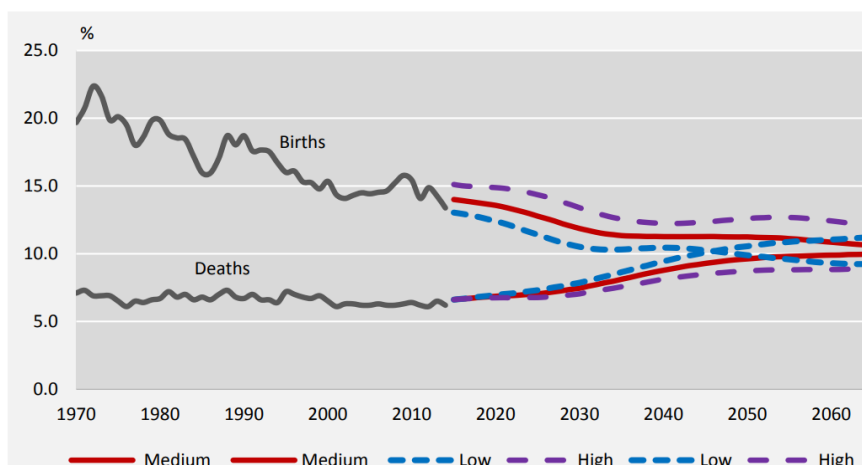


Ilustración 21: Tasa de natalidad y mortalidad de la población islandesa y proyección (1970-2060) (Statistics Iceland, 2015)

En 2015, el gobierno de Islandia llevó a cabo un estudio para proyectar el crecimiento y los cambios demográficos de la población en el país. En esta proyección, se consideraron diferentes escenarios que representaban posibles futuros demográficos (Statistics Iceland, 2015).

Entre estos escenarios, se incluyeron tres variantes: baja, media y alta. Estas variantes representaban diferentes suposiciones sobre las tasas de natalidad y mortalidad en el país. La variante baja suponía que las tasas de natalidad serían bajas y que el número de defunciones sería mayor. Por otro lado, la variante alta suponía tasas de natalidad más altas y un menor número de defunciones (ilustración 21).

Como consecuencia de las dinámicas demográficas, se observa que el incremento natural de la población, es decir, la diferencia entre el número de nacimientos y defunciones anuales se mantiene en valores positivos a lo largo de todo el periodo considerado, aunque experimenta una desaceleración en las variantes media y alta. Este fenómeno se aprecia claramente en el gráfico 434, donde las curvas correspondientes a las tasas de natalidad y mortalidad no se cruzan antes del año 2060. No obstante, es importante destacar que en la variante baja de la proyección de la población de las estadísticas gubernamentales de Islandia (2015), basada en la hipótesis de una migración neta reducida y tasas de fertilidad bajas, se presenta un escenario diferente: a partir del año 2045, el número de defunciones anuales supera al de nacimientos (Statistics Iceland, 2015).

Cabe señalar que el cambio en la población total también se ve influenciado de manera significativa por los procesos migratorios. En cuanto a la tasa de migración neta, es decir, la diferencia entre el número de inmigrantes y emigrantes por año, se espera que se mantenga en valores positivos durante los próximos años (Statistics Iceland, 2020). No obstante, se espera una migración neta positiva, aunque en descenso hasta 2025 (ilustración 22).

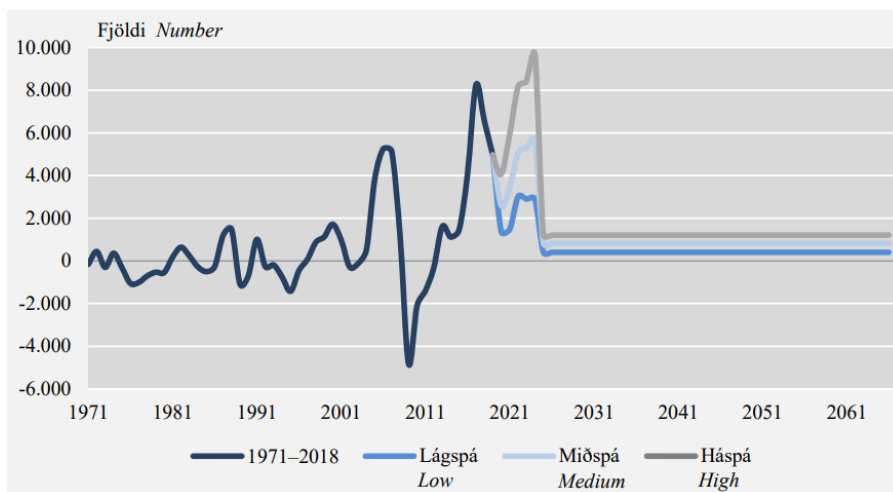


Ilustración 22: Migración neta proyectada de la población islandesa (Statistics Iceland, 2020)

En el largo plazo, se prevé que el saldo migratorio alcanzará un estado de equilibrio tanto en su proyección baja, media y alta. Sin embargo, estos valores pueden variar considerablemente debido a eventos imprevistos relacionados con la economía, la política o desastres naturales (Statistics Iceland, 2020).

De todos modos, una gran proporción de los inmigrantes extranjeros jóvenes se renueva constantemente, mientras que solo una minoría se integra de forma permanente en la población, tal como ha sido la tendencia en las últimas décadas (Statistics Iceland, 2020). Aquellos que han trabajado menos de 40 años entre los 16 y 67 contribuyen al sistema islandés de pensiones sin llegar a poder percibir una pensión en Islandia (Fontaine et al., 2018).

Tasa de actividad

La tasa de actividad se refiere al porcentaje de la población en edad de trabajar que está activamente involucrada en la fuerza laboral. Según datos de 2022, Islandia tiene una tasa de actividad del 86,6%, lo que la sitúa como el país con la tasa más alta dentro de los miembros de la OECD (OECD, 2022b). Estos datos demuestran la alta participación de la población islandesa en la fuerza laboral, un mayor número de personas en edad de trabajar están empleadas o buscando activamente empleo, en comparación con los demás países de la OECD.

Además, la tasa de actividad de Islandia es significativamente más alta que la media de los países de la OECD, la cual se sitúa en un 73,2% en 2022 (OECD, 2022b), frente al 57,52% de España (tabla 7). Islandia cuenta con una mayor proporción de su población en edad de trabajar que está activamente involucrada en la fuerza laboral en comparación con el resto de los países de la OECD. Esta situación es favorable para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones, supone contar con un mayor número de contribuyentes al sistema.

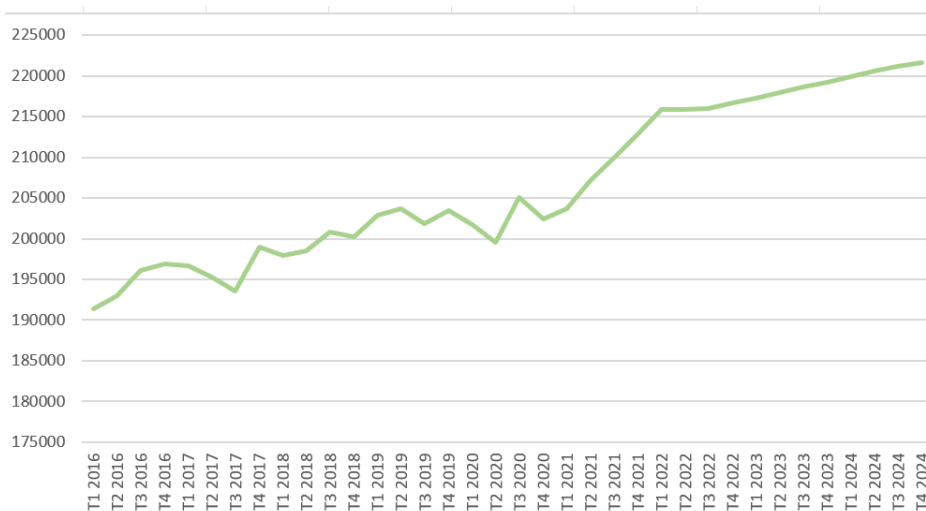


Ilustración 23: Población activa entre 15 y 64 años y proyección, Islandia (T1 2016-T4 2024) (OECD, 2022a)

De acuerdo con la ilustración 23, se observa una tendencia al alza en la cantidad de personas activas en Islandia. En el primer trimestre de 2016, se registró una cifra de 191.342,233 personas en la fuerza laboral. Siendo que en 2016 la población en edad de trabajar era de 220.128 personas (Population Pyramid, 2023), la tasa de actividad fue de 86,92%. Desde entonces, se ha observado un crecimiento constante, y se estima que esta tendencia continúe en el futuro (OECD, 2022a).

En el último trimestre de 2018, la tasa de actividad en Islandia alcanzó un 87,58% (203.420,7 personas activas (OECD, 2022a) sobre el total de 232.268 islandeses entre 16 y 67 años (Population Pyramid, 2023). Para finales de 2022, esta cifra aumentó siendo de 87,88% debido a un incremento en la población activa hasta 216.629,3 (ilustración 23) sobre las 246.505 en edad de trabajar (Population Pyramid, 2023). Estos incrementos indican un aumento en la participación de la población en edad de trabajar en la fuerza laboral islandesa.

En el futuro, las estimaciones de la OECD sugieren que la población activa en Islandia seguirá en aumento. Se prevé que, para el último trimestre de 2024, la cantidad de personas trabajando o buscando activamente empleo alcance los 221.662,174 (OECD, 2022a). Teniendo en cuenta que se estima que la población en edad de trabajar será de 247.946 personas en 2024 (Population Pyramid, 2023), la tasa de actividad proyectada para 2024 es de 89,40%, superior a la de años anteriores y muy superior a la tasa de actividad española estimada para el mismo año (56,50%, según la tabla 7).

5. Encuesta

En el marco del presente trabajo, se ha llevado a cabo una encuesta con el objetivo de investigar la percepción y opiniones de los pensionistas españoles sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones en España.

La encuesta se ha realizado a 28 pensionistas, cuyo bienestar económico y social depende en gran medida de las prestaciones que reciben. A través de una serie de preguntas cuidadosamente diseñadas, se ha buscado conocer su perspectiva sobre diversos aspectos relacionados con la sostenibilidad del sistema. No ha sido necesario aumentar la muestra pues se ha considerado, por rango de edad y nivel adquisitivo, suficientemente amplia para poder sacar las conclusiones buscadas. Los resultados de esta encuesta proporcionan información valiosa para comprender la opinión de los pensionistas y su percepción sobre la situación actual del sistema de pensiones español.

A continuación, se presentan los principales hallazgos y análisis de la encuesta, destacando las respuestas proporcionadas por los participantes en relación a temas como la edad de jubilación, el monto de las pensiones, la complementación de ingresos y la percepción sobre la sostenibilidad del sistema. Los resultados y conclusiones obtenidas completan y fundamentan con hechos reales el conocimiento sobre la situación actual y los desafíos del sistema de pensiones español.

Es importante tener en cuenta que esta encuesta se basa en la perspectiva de los pensionistas, no pretende representar la totalidad de opiniones y experiencias, simplemente dar una visión de la realidad vivida por algunos usuarios. Sin embargo, constituye un aporte significativo para enriquecer el debate y contribuir al análisis de la sostenibilidad y el bienestar de los pensionistas en el país.

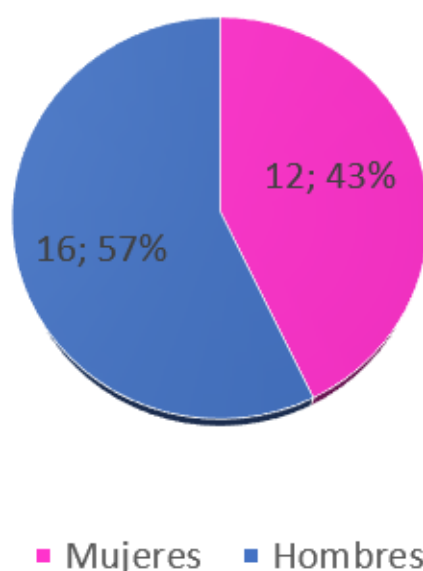


Ilustración 24: Porcentaje de hombres y mujeres de los 28 entrevistados

De los participantes, se obtuvo una representación equilibrada en cuanto al género, con 12 mujeres (43%) y 16 hombres (57%) que completaron la encuesta (ilustración 24). La

distribución de género refleja una muestra relativamente equitativa entre mujeres y hombres, lo que permite una representación más precisa de la población de jubilados en general. Al considerar las respuestas de ambos grupos de género, se podrán obtener conclusiones más completas y comprensivas sobre las percepciones y opiniones de los jubilados.

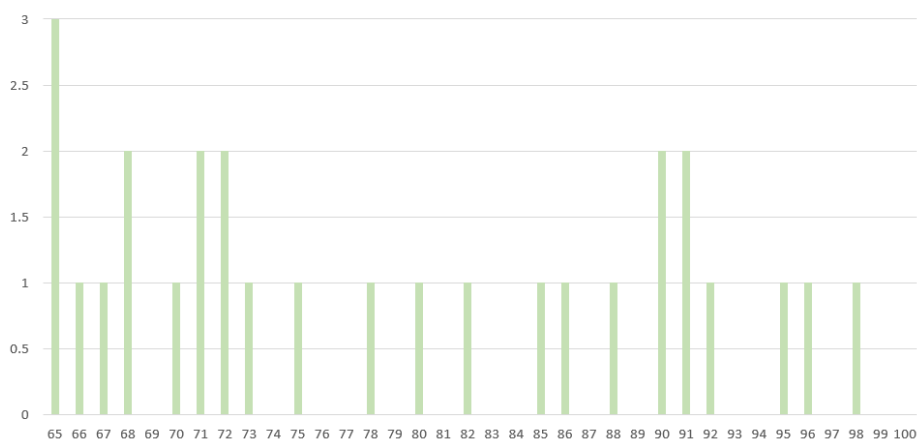


Ilustración 25: Edades de los entrevistados jubilados (entre 65 y 98 años)

En la ilustración 25 se observa que la edad de los entrevistados varía significativamente, abarcando un rango desde los 65 hasta los 98 años, donde tres de ellos tienen 65 años. Asimismo, se registraron dos entrevistados en cada una de las edades siguientes: 68, 71, 72, 90 y 91 años, y tan sólo uno en las siguientes edades : 66, 67, 70, 73, 75, 78, 80, 82, 85, 86, 88, 92, 95, 96 y 98 años. La diversidad de las edades es un aspecto relevante, aporta una perspectiva más amplia y representativa de las experiencias y opiniones de los jubilados en diferentes etapas de la vida.

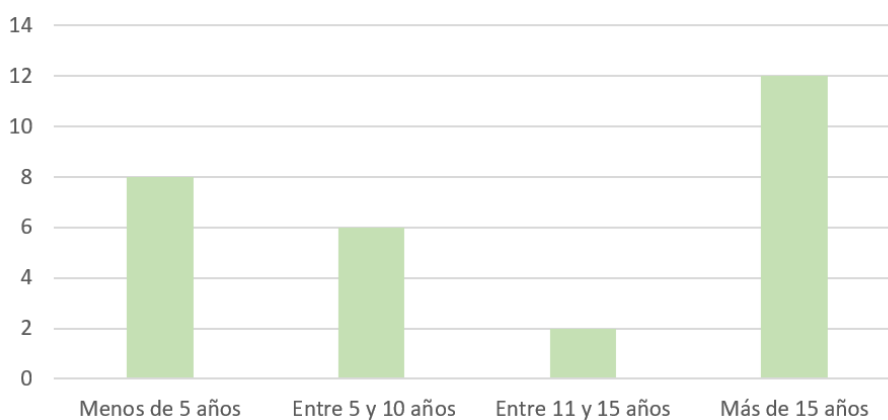


Ilustración 26: Tiempo recibiendo pensiones de vejez por parte de los entrevistados

En la ilustración 26 se observa que la duración de la recepción de la pensión de vejez tiene gran variabilidad. Un total de 12 personas indicaron haber estado recibiendo esta pensión durante más de 15 años, lo que representa aproximadamente el 43% de los encuestados. Por otro lado, se identificó que 8 personas, cerca del 29% de los encuestados, llevan recibiendo la pensión por un periodo inferior a 5 años. En el rango de 5 a 10 años de recepción de la pensión, se encontraron 6 personas, lo que equivale aproximadamente al 21% de los entrevistados. Además, 2 personas, aproximadamente el 7% de los encuestados, mencionaron haber estado recibiendo la pensión de vejez durante un periodo de 10 a 15 años. Las diferencias observadas en las respuestas se deben a la edad de los encuestados. Como se pudo observar, aquellos jubilados de mayor edad llevan recibiendo la pensión por un periodo más largo en comparación con los de menor edad.

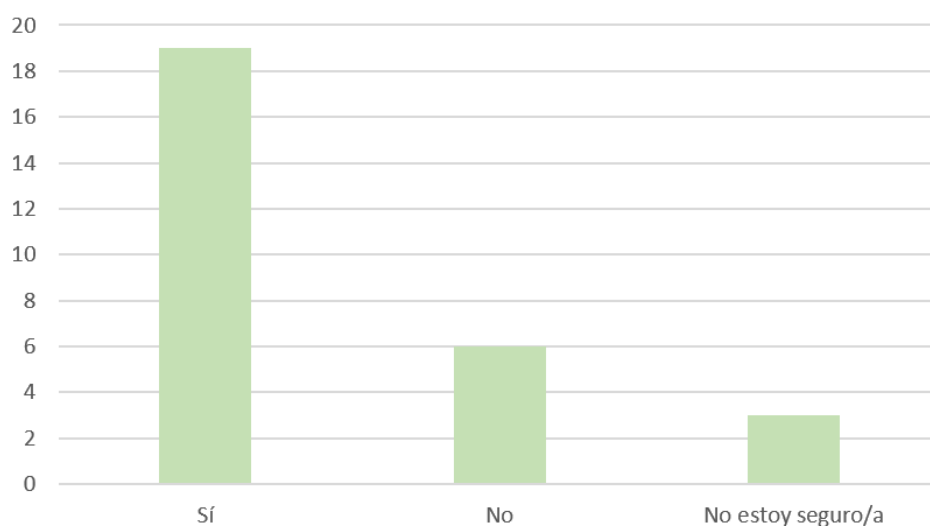


Ilustración 27: Percepción de los encuestados sobre cambios en la cuantía de sus pensiones en los últimos años

Además, un total de 19 personas han informado que han experimentado cambios en el monto de su pensión a lo largo de los años. Esto representa aproximadamente el 68% de los encuestados (ilustración 27). Es importante destacar que estos cambios pueden ser tanto positivos como negativos y pueden estar relacionados con ajustes en las tasas de inflación o cambios en la legislación.

A lo largo de los años, las pensiones han experimentado un incremento gradual, alcanzando mayo de 2023 los 1.375,23€ de media (Europa Press, 2023). Sin embargo, es importante tener en cuenta que este aumento en la pensión bruta puede ir acompañado de un incremento en las retenciones realizadas por Hacienda por concepto de IRPF. Esto

implica que la cantidad neta que recibe el pensionista puede ser menor a pesar de percibir una mayor pensión bruta (de las Heras, 2023).

Por otro lado, según el gráfico 3, 6 personas, alrededor del 21% de los encuestados, indicaron no han notado cambios en el monto de su pensión a lo largo del tiempo. Es posible que estas personas no hayan sido afectadas por ajustes significativos. Aproximadamente el 11% de los encuestados (3 personas), expresaron incertidumbre o falta de conocimiento sobre si han experimentado cambios en su pensión.

Estos resultados revelan que una parte considerable de los pensionistas encuestados ha notado cambios en el monto de su pensión a lo largo de los años, mientras que otros no han percibido modificaciones o no están seguros al respecto.

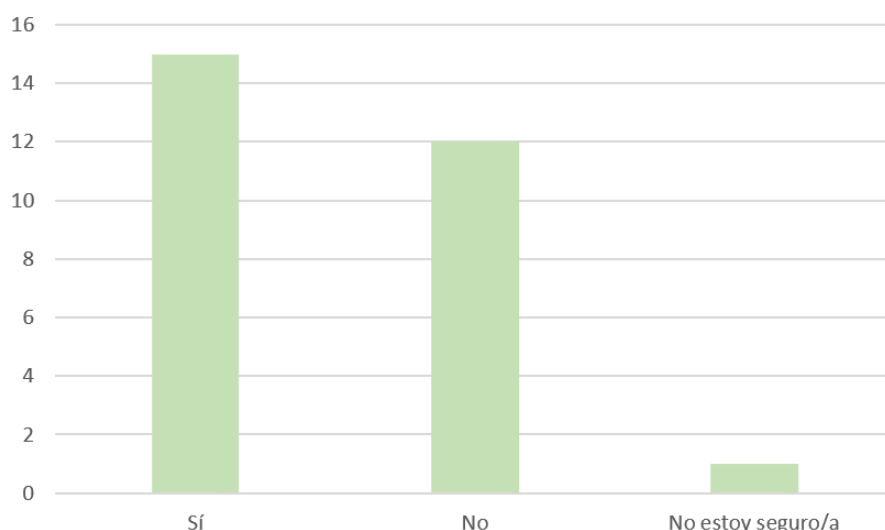


Ilustración 28: Percepción de los encuestados sobre si han tenido que recurrir a otras fuentes de ingresos además de su pensión para llegar a fin de mes

De acuerdo con los resultados de la encuesta realizada, 15 de los 28 encuestados, alrededor del 53% de ellos, han tenido que recurrir a otras fuentes de ingresos para complementar el monto de su pensión (ilustración 28). Según ellas los ingresos provenientes de su pensión no son suficientes para cubrir todas sus necesidades económicas y han tenido que buscar alternativas adicionales para pagar algunos gastos discrecionales. Por otro lado, 12 personas, lo que representa cerca del 43% de los encuestados, indican que no han tenido que recurrir a otras fuentes de ingresos además de su pensión. Estas personas manifiestan que el monto de su pensión es suficiente para cubrir sus gastos y satisfacer sus necesidades económicas. Finalmente, una persona, no

está segura o no puede proporcionar una respuesta clara respecto a la cuestión planteada. Esta situación puede deberse a la falta de claridad sobre su situación financiera.

Estos resultados resaltan la importancia de analizar la situación financiera de los pensionistas de manera individualizada, ya que algunas personas pueden tener dificultades para cubrir todos sus gastos con la pensión recibida, mientras que otras logran satisfacer sus necesidades sin la necesidad de ingresos adicionales.

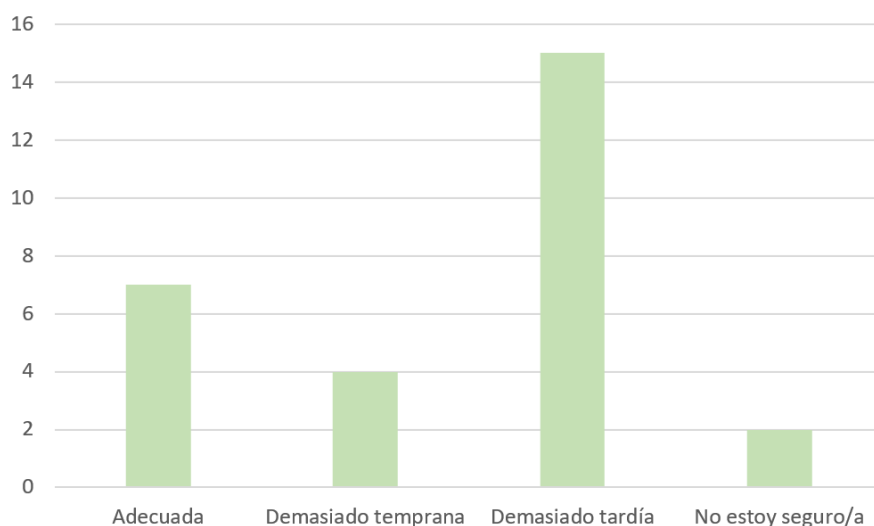


Ilustración 29: Opinión de los encuestados sobre la edad general de jubilación en España (67 años)

También, 15 de los 28 encuestados, aproximadamente el 53% de ellos, consideran que la jubilación a los 67 años es demasiado tarde y que debería permitirse la posibilidad de retirarse antes de manera general (ilustración 29). Por otro lado, 7 pensionistas, lo que representa el 25% de los encuestados, consideran que la edad de jubilación establecida a los 67 años es adecuada. Estas personas manifiestan que la edad actual permite un equilibrio entre el tiempo de trabajo y el disfrute de la jubilación, y se sienten satisfechas con esta normativa. En contraste, 4 personas, aproximadamente el 14% de los encuestados, opinan de que la edad de jubilación de 67 años es muy pronto y creen que debería considerarse una edad más avanzada. Estas personas argumentan que debido a factores como la esperanza de vida y la necesidad de ingresos adicionales, la jubilación a los 67 años puede resultar prematura.

Finalmente, tal y como se observa en la ilustración 29, 2 pensionistas, aseguran no estar seguros o no pueden proporcionar una respuesta definitiva en relación a la edad de jubilación. Esto podría deberse a la falta de conocimiento o incertidumbre sobre el tema.

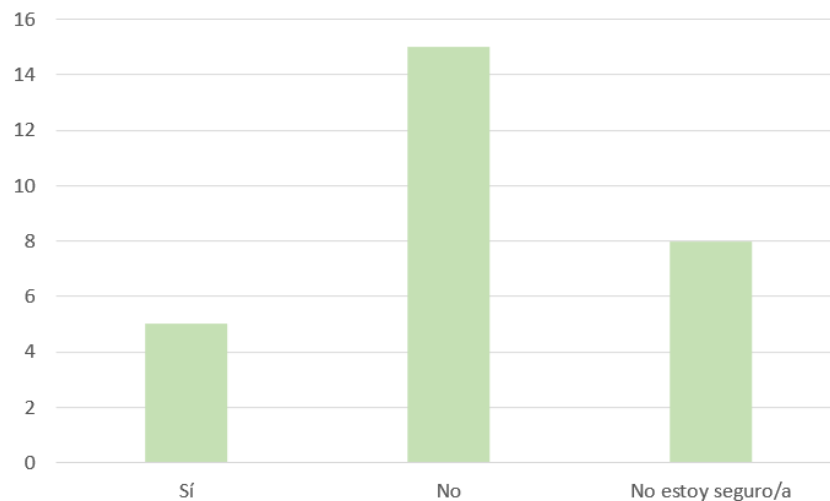


Ilustración 30: Opinión de los encuestados sobre si el sistema de retiro en España es sostenible en el largo plazo

Los resultados de la encuesta muestran que 15 de los 28 encuestados, aproximadamente el 53% de ellos, creen que el sistema de pensiones español no es sostenible en el largo plazo (ilustración 30). Estas personas expresan preocupación sobre la viabilidad del sistema actual y su capacidad para mantener los pagos de pensiones en el futuro. Por otro lado, 8 pensionistas, lo que representa cerca del 29% de los encuestados, no están seguros acerca de la sostenibilidad del sistema de pensiones español en el largo plazo. Estas personas admiten tener dudas o falta de información para tomar una posición definitiva sobre el tema. En contraste, 5 personas, aproximadamente el 18% de los encuestados, creen que el sistema de pensiones español sí es sostenible en el largo plazo. Estas personas tienen confianza en la capacidad del sistema para cumplir con los pagos de pensiones y mantenerse a lo largo del tiempo.

Estos resultados muestran que existe una división de opiniones en cuanto a la sostenibilidad del sistema de pensiones español. Mientras algunas personas expresan preocupación, otras mantienen una visión más optimista.

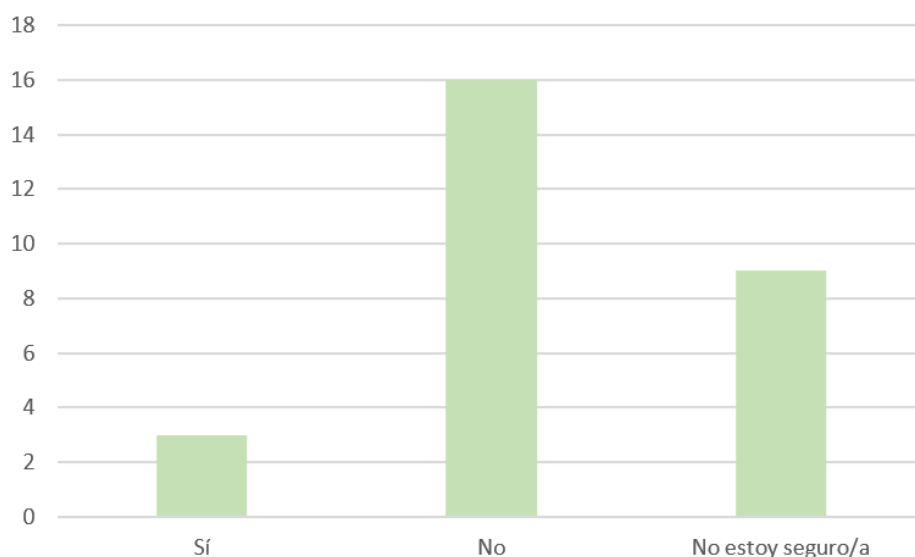


Ilustración 31: Opinión de los encuestados sobre la adecuación de las medidas adoptadas por el gobierno para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones

La ilustración 31 muestra que 16 de los 28 pensionistas encuestados, lo que representa alrededor del 57% de ellos, creen que las medidas tomadas por el gobierno para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones no son suficientes. Estas personas han expresado su insatisfacción y consideran que se requieren acciones adicionales para asegurar la viabilidad a largo plazo del sistema de pensiones. Por otro lado, 9 pensionistas, aproximadamente el 32% de los encuestados, no están seguros sobre la efectividad de las medidas tomadas por el gobierno. Estas personas admiten tener dudas o falta de información para emitir una opinión definitiva sobre el tema. Por último, 3 personas, alrededor del 11% de los encuestados, creen que las medidas adoptadas por el gobierno son adecuadas y suficientes para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Estos resultados reflejan una diversidad de opiniones en relación a las medidas tomadas por el gobierno para abordar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Mientras algunas personas consideran que se requieren más acciones, otras tienen una percepción más positiva sobre las medidas implementadas.

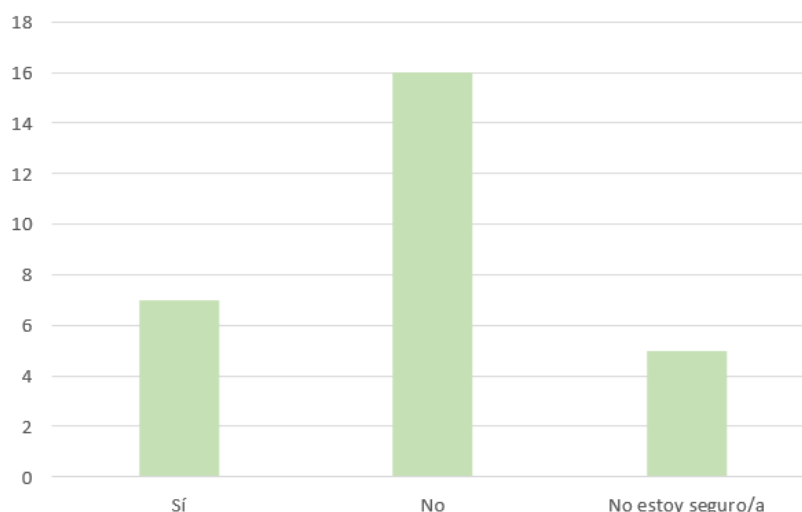


Ilustración 32: Respuestas de los encuestados sobre si han experimentado problemas al solicitar alguna prestación o beneficio al sistema de Seguridad Social español

En la ilustración 32 se observa que 16 de los 28 pensionistas encuestados, lo que representa aproximadamente el 57% de ellos, no han experimentado problemas al solicitar alguna prestación o beneficio al sistema de Seguridad Social español. Estas personas indicaron que han tenido una experiencia positiva y no han enfrentado dificultades significativas al gestionar sus trámites y recibir sus prestaciones. Por otro lado, 7 personas, alrededor del 25% de los encuestados, sí han enfrentado problemas al solicitar prestaciones o beneficios. Estas personas mencionaron dificultades como trámites complicados, problemas con la plataforma en línea, retrasos en los pagos o problemas de comunicación con las autoridades correspondientes. Asimismo, 5 personas, aproximadamente el 18% de los encuestados, no están seguras si han tenido problemas al solicitar prestaciones o beneficios. Según la información proporcionada por estas personas, se menciona que no han sido ellas directamente quienes realizaron las solicitudes, sino que sus familiares quienes se han encargado de hacerlo a través de la web.

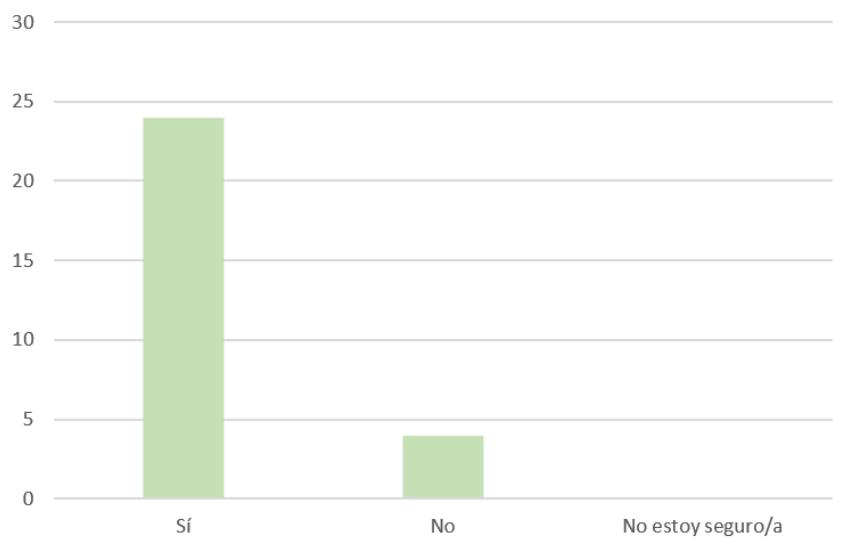


Ilustración 33: Opinión de los encuestados sobre si el sistema de pensiones debería ser reformado o cambiado para lograr mayor justicia y equidad para todos los pensionistas

De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 86% (24 personas) han expresado la opinión de que el sistema de pensiones debería ser reformado o cambiado para lograr mayor justicia y equidad para todos los pensionistas (ilustración 33). Por otro lado, el 14% de los encuestados (4 personas) indicaron que no consideran necesario realizar cambios en el sistema de pensiones.

Estos porcentajes reflejan la existencia de opiniones divergentes entre los pensionistas respecto a la necesidad de reformar el sistema de pensiones. Mientras que la mayoría de los encuestados aboga por cambios para mejorar la justicia y equidad en el sistema, un porcentaje minoritario se muestra satisfecho con el estado actual del sistema.

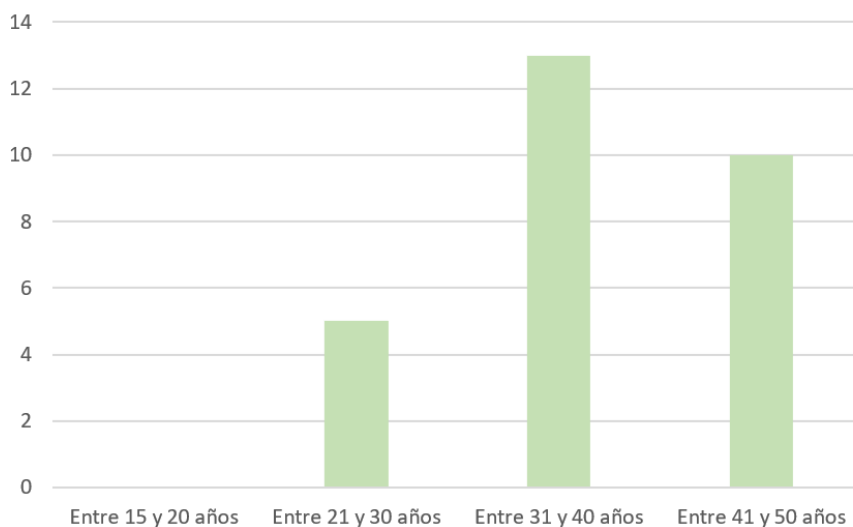


Ilustración 34: Años cotizados por parte de los pensionistas encuestados

Un total de 10 pensionistas de los 28 encuestados, aproximadamente el 35,7% de la muestra, han acumulado entre 41 y 50 años de cotización (ilustración 34). Por otro lado, se encontró que 13 pensionistas, el 46,43% de la muestra, tenían entre 31 y 40 años de cotización. Esto sugiere una participación significativa en el mercado laboral, con una contribución considerable al sistema. Finalmente, 5 pensionistas, equivalente a un 17,86% de la muestra, han cotizado entre 21 y 30 años. Este grupo representa una minoría dentro de la muestra, indicando una participación laboral más breve en comparación con el resto.

Estos hallazgos reflejan la diversidad en la duración de la vida laboral de los pensionistas encuestados. La variabilidad en los años de cotización tiene implicaciones en las prestaciones y el nivel de pensión recibido por cada individuo, lo cual es relevante para comprender la situación de los jubilados en relación a sus años de trabajo y aportes al sistema de pensiones.

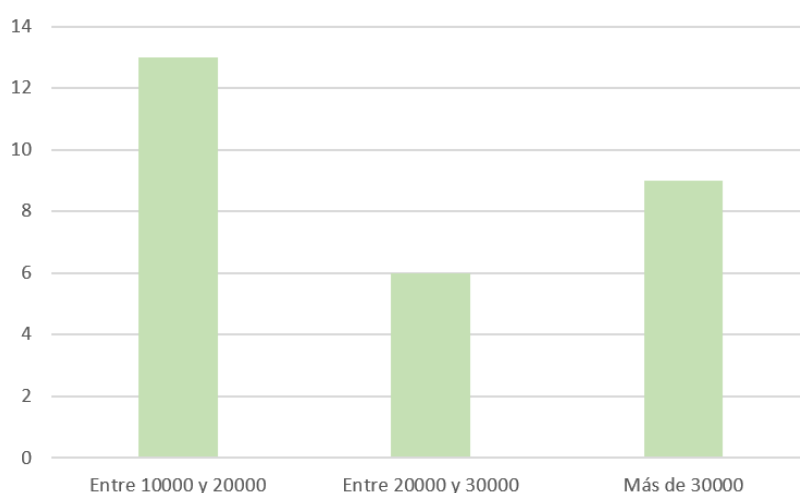


Ilustración 35: Pensión de vejez anual percibida por parte de los pensionistas encuestados

Según los datos recopilados de la muestra de encuestados, se observa una variedad en los montos de las pensiones anuales recibidas (ilustración 35). Un total de 13 pensionistas, lo que representa aproximadamente el 47% de la muestra, reciben una pensión anual que oscila entre 10.000 y 20.000 euros. Por otro lado, 6 pensionistas, lo que equivale al 21% de la muestra aproximadamente, reciben una pensión anual que se sitúa entre 20.000 y 30.000 euros. Además, se encontró que 9 pensionistas, aproximadamente el 32% de la muestra, reciben una pensión anual que supera los 30.000 euros. Estos pensionistas se encuentran en la categoría de mayores ingresos, recibiendo una pensión que refleja un nivel más alto de contribuciones o circunstancias específicas.

Estos resultados muestran la diversidad en los montos de las pensiones anuales recibidas por los encuestados. Las diferencias pueden ser atribuidas a diversos factores, como los años de cotización, los salarios percibidos durante la vida laboral o las situaciones particulares de cada individuo como tener o no un cónyuge a cargo o no tener cónyuge (El País, 2021).

6. Conclusiones y propuestas de mejora

Conclusiones sobre la situación del sistema de pensiones en España

En definitiva, en base al análisis realizado de la situación española, se puede concluir que la sostenibilidad del sistema de pensiones español se ve impactada por una serie de factores complejos y multifacéticos. Estos desempeñan un papel crucial en la viabilidad y estabilidad a largo plazo del sistema de pensiones y plantean desafíos significativos que deben abordarse de manera efectiva.

En primer lugar, la pirámide de población cada vez más envejecida y el aumento de la esperanza de vida generan desafíos al sistema. Con más personas mayores en comparación con la población más joven, se crea una presión adicional, habrá un mayor número de personas jubiladas dependiendo de las prestaciones, siendo menor el número de personas en edad laboral que puedan contribuir a través de las cotizaciones.

Además, el crecimiento vegetativo negativo agrava la situación. Con una tasa de natalidad inferior a la tasa de mortalidad, la disminución de la población implica menos personas jóvenes ingresando al mercado laboral y aportando al sistema de pensiones. Esta situación pone en riesgo la capacidad para financiar las pensiones actuales y futuras.

Sin embargo, hay un factor que puede tener un impacto positivo en la sostenibilidad del sistema: el saldo migratorio positivo. Se incorpora al sistema un grupo de migrantes generalmente más joven, que tiene más probabilidades de entrar en el mercado laboral y contribuir a través de las cotizaciones. Esto puede ayudar a equilibrar los desafíos demográficos mencionados anteriormente, aunque el impacto real dependerá de factores como la edad y el empleo de los migrantes.

Asimismo, la tasa de actividad decreciente agrava aún más la situación. Con menos personas en edad laboral empleadas o buscando empleo activamente, se reduce la proporción de contribuyentes al sistema de pensiones. Esto puede dificultar aún más la capacidad del sistema para financiar las pensiones actuales y futuras.

Por otro lado, el descenso del Fondo de Reserva de la Seguridad Social tiene un impacto negativo porque reduce su capacidad de hacer frente a las obligaciones futuras. Si el fondo

de reserva se agota, el sistema se verá obligado a depender en mayor medida de las cotizaciones de los trabajadores para pagar las pensiones actuales, lo que puede generar presión sobre las finanzas públicas y la sostenibilidad del sistema a largo plazo (Seco, 2019).

Finalmente, el descenso del ahorro privado y el escaso uso de planes de pensiones privados aumenta la dependencia de las pensiones públicas, lo que ejerce presión adicional sobre el sistema de pensiones estatal.

Ante estos desafíos, es necesario considerar medidas que corrijan los desajustes. Estas acciones podrían incluir modificaciones en la edad de jubilación, cambios en los requisitos de cotización, estimular el ahorro privado y la implementación de políticas que promuevan el crecimiento económico sostenible y fomenten la participación laboral. De esta manera, se busca garantizar la viabilidad del sistema de pensiones en el futuro.

Propuestas de mejora para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones español

En el presente análisis, se examinarán detalladamente una serie de propuestas de mejora destinadas a garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones español. Estas propuestas han sido formuladas con el objetivo de abordar los desafíos actuales y futuros y de asegurar su viabilidad en la tarea de satisfacer las necesidades de los jubilados de manera equitativa y eficiente. Estas propuestas buscan introducir mejoras significativas sin llevar a cabo una reforma estructural completa del sistema de jubilación existente en el país.

- Fomentar el empleo y la cotización

Como se mencionó anteriormente, al comparar la tasa de actividad entre España e Islandia, se puede observar una marcada diferencia. En el año 2022, España registró una tasa de actividad del 57,52%, mientras que Islandia alcanzó un impresionante 86,6%, casi un 30% más alto que el porcentaje español. Estas cifras revelan una disparidad significativa en cuanto a la cantidad de personas que se encuentran activas en el mercado laboral en ambos países. Mientras que en Islandia una proporción considerablemente mayor de su población está participando en la fuerza laboral, en España se evidencia una menor participación en comparación.

Es evidente que priorizar el aumento de la participación laboral en todas las edades es fundamental cuando se trata del aspecto contributivo (Ayuso et al., 2013). Según los objetivos establecidos en la Agenda 2020 de la Unión Europea, mejorar la financiación del sistema requeriría alcanzar una tasa de empleo del 75% en la población que tiene menos de 65 años (Comisión Europea, 2010). Considerando que la tasa de empleo en España en el año 2022 se situó en un 51,07% (INE, 2023), es evidente que no se logró alcanzar el objetivo del 75% establecido, lo cual tiene un impacto negativo en la financiación del sistema de pensiones, afectando su solidez y reduciendo su capacidad.

Estas cifras resaltan la necesidad de abordar de manera prioritaria la baja tasa de actividad en España, especialmente entre las mujeres y en la franja de edad cercana a la jubilación. Igualmente se deben promover políticas y medidas que fomenten la participación laboral de todos los grupos de la población y eliminen las barreras existentes (Decisión (UE) 2015/1848 del Consejo, 2015).

Se recomienda considerar políticas que podrían implementarse para estimular la contratación de trabajadores y fomentar el empleo (Bankinter, 2019): Una solución plausible es fomentar el empleo entre los jóvenes emprendedores y promover la creación de nuevas empresas. La implementación de programas de incentivos diseñados específicamente para este grupo demográfico puede ser una estrategia efectiva. Estos podrían incluir medidas como beneficios fiscales, acceso a financiamiento preferencial y asesoramiento empresarial. Estas iniciativas estimularían a los jóvenes a emprender y establecer sus propios negocios, generando empleo y contribuyendo a la sostenibilidad del sistema de pensiones a largo plazo (SEPE, 2023).

Por otro lado, España presenta un alto grado de dificultades en la contratación de trabajadores en comparación con otros países de la Unión Europea, según informes como el *Doing Business* 2019, que evalúa la situación en los principales países de la OECD. La normativa laboral española impone requisitos rigurosos para los contratos temporales, especialmente en cuanto a su duración y la sucesión de contratos, lo que dificulta la entrada al mercado laboral y genera mayor rigidez en este aspecto (Ferrari, 2021).

Así pues, para fomentar una mayor flexibilidad laboral y mejorar las oportunidades de empleo para los ciudadanos españoles, se requiere una política educativa a largo plazo. Es esencial que se brinde a los jóvenes españoles una formación integral en ciencias, tecnología e idiomas, lo cual les permitirá acceder a empleos de calidad incluso después de los 50 años. Mediante una sólida capacitación en estas áreas, los individuos podrán adaptarse de manera efectiva a los cambios en el mercado laboral y aumentar su empleabilidad en un entorno cada vez más competitivo (Carrera, 2020).

La ejecución de estas medidas tendría un impacto significativo en la sociedad al incrementar el número de personas empleadas y cotizantes, lo que a su vez contribuiría positivamente al sistema de pensiones. Al proporcionar una educación de calidad a los jóvenes españoles, se estaría preparando a una fuerza laboral altamente capacitada y adaptable. Los resultados se traducirían en un aumento en la cantidad de personas que encuentran empleo y contribuyen activamente al sistema de Seguridad Social a través de sus cotizaciones. Además, al fomentar la flexibilidad laboral y la empleabilidad a largo plazo, se estaría creando un entorno propicio para que los trabajadores puedan mantenerse activos y productivos durante su vida laboral. Estas medidas no solo beneficiarían a los individuos al proporcionarles más oportunidades laborales, sino que también fortalecerían el sistema de pensiones al aumentar la base de cotizantes y garantizar su sostenibilidad a largo plazo.

- Promover el ahorro privado

Como se ha podido apreciar en los resultados obtenidos de la encuesta, aproximadamente el 54% de los participantes, ha manifestado haber tenido que buscar otras fuentes de ingresos con el fin de cubrir todas sus necesidades y deseos. Este porcentaje evidencia la relevancia que tiene el ahorro privado como complemento a la pensión recibida. Es decir, la necesidad de contar con ingresos adicionales provenientes de ahorros personales se vuelve fundamental para mantener un nivel de vida satisfactorio en el periodo de jubilación (Rodríguez, 2021).

Si comparamos la situación actual española con la de Islandia, se hace evidente la necesidad de promover el ahorro privado en España, siguiendo el modelo del tercer pilar islandés. Como se ha mencionado anteriormente, Islandia en 2022 ocupa el segundo lugar en términos de ahorros en planes de pensiones privados como porcentaje del PIB mientras que en España únicamente el 6% de los trabajadores tenía un plan de pensiones (Gómez-García y Villanueva, 2022). Esta situación otorga a los islandeses una ventaja significativa al momento de la jubilación, ya que cuentan con un sólido respaldo adicional.

Para mejorar la situación de ahorro entre los españoles, sería oportuno fomentar la creación de planes de pensiones privados (el Economista, 2016), ofreciendo incentivos fiscales que permitan deducciones hasta cierto porcentaje, siguiendo el ejemplo islandés. A lo largo de los años, se ha demostrado que los incentivos fiscales son altamente efectivos, ya que motivan a los trabajadores a realizar contribuciones voluntarias adicionales en sus planes de pensiones (Gudmundsson, 2003).

Implementar este enfoque en España permitiría fortalecer el ahorro privado y brindar a los ciudadanos una mayor seguridad financiera durante su jubilación, al contar con un montante adicional en forma de planes de pensiones privados.

- Impulsar la prolongación de la vida laboral

A medida que aumenta la esperanza de vida, se hace necesario considerar la extensión de la vida laboral como una medida para contribuir a mantener la sostenibilidad del sistema de pensiones español. Esta perspectiva ha sido respaldada por el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, quien ha enfatizado que la prolongación de la vida laboral es la medida más eficaz para garantizar la sostenibilidad del sistema (Ortiz, 2022).

En este contexto, la extensión de la vida laboral tiene beneficios positivos, ya que mejora la sostenibilidad del Estado de bienestar y del sistema público de pensiones. Alargar la vida laboral es una estrategia efectiva para hacer frente al envejecimiento de la población y a los retos financieros que supone el sistema de pensiones (Arellano et al., 2022).

Los resultados de la encuesta indican que la percepción de la sociedad jubilada respecto a la prolongación de la vida laboral es diversa y no se inclina mayoritariamente hacia el apoyo de esta medida. De hecho, más de la mitad de los encuestados (el 53%) considera que los 67 años son una edad tardía para jubilarse, lo que sugiere que existe una resistencia o falta de aceptación a alargar la vida laboral (Marín, 2006). Por otro lado, un 25% de los encuestados opina que esta edad es adecuada, mientras que solo un 14% considera que es una edad temprana para la jubilación.

Estos hallazgos reflejan una brecha entre la opinión de los jubilados actuales y la postura defendida por algunos expertos y políticos, como José Luis Escrivá.

- Estimular la creación de planes de pensiones de empleo

Con relación a los planes de pensiones profesionales, es importante mencionar que, a diferencia del modelo islandés donde son imperativos, en España no se establece dicha obligación. Sin embargo, fomentar planes de empleo podría desempeñar un papel fundamental en la búsqueda de la sostenibilidad del sistema.

El 1 de julio de 2022 entró en vigor en España la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo. Esta normativa tiene como objetivo principal promover y extender la previsión social complementaria en el ámbito empresarial (Yoldi, 2022). Su intención es reforzar el segundo pilar del sistema de pensiones, es decir, los planes de pensiones dentro de las compañías, buscando así incentivar a las empresas a ofrecer este tipo de planes a sus empleados (BOE de 1 de julio 2022).

Es importante señalar que, en España, desde 2000, los planes de empleo han experimentado un estancamiento (Yoldi, 2022). Con la implementación de esta ley, se persigue que para 2050, toda la población activa tenga la posibilidad de aportar a estos planes de pensiones. González-Quevedo (2022) enfatiza la importancia de concienciar tanto a la población, a las empresas como a los trabajadores sobre la relevancia de aprovechar esta oportunidad y participar en los planes de pensiones de empleo (Yoldi, 2022).

La Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo, busca impulsar un cambio significativo en el panorama de los planes de empleo españoles, aunque no sean de carácter obligatorio, reconociendo su potencial para contribuir a la sostenibilidad del sistema a largo plazo. Al concienciar y promover la participación en estos planes, se espera fortalecer la previsión social complementaria y mejorar las perspectivas de las pensiones en el país. Es una oportunidad para fomentar el ahorro para la jubilación y brindar a los trabajadores una mayor seguridad financiera en el futuro.

- Fomentar contratos de relevo

Los contratos de relevo pueden contribuir a mejorar el sistema de Seguridad Social de pensiones. Es una medida que puede ayudar a fortalecer la Seguridad Social de pensiones al fomentar el empleo, mantener el equilibrio intergeneracional y garantizar una transición más suave hacia la jubilación (Ballester, 2009).

La opción de jubilación parcial mediante contratos de relevo permite a los trabajadores reducir su tiempo de trabajo en comparación con aquellos que lo hacen a tiempo completo en puestos similares. Esto conlleva una disminución proporcional en el salario, pero al mismo tiempo, se permite recibir una pensión de jubilación de manera parcial, ajustada proporcionalmente (Real Decreto 1132/2002, 2002).

Al facilitar la incorporación de trabajadores más jóvenes al mercado laboral, los contratos de relevo contribuyen a aumentar la base de cotizantes, lo cual ayuda a sostener el sistema de pensiones a largo plazo. Además, al permitir una transición más suave entre generaciones, se evitan situaciones en las que una gran cantidad de trabajadores se jubilan al mismo tiempo, lo que podría generar desequilibrios en el sistema de pensiones (Sánchez-Urán, 2013).

Desde la perspectiva de los empleadores, los contratos de relevo permiten retener a empleados altamente cualificados y aprovechar la experiencia acumulada de aquellos que han contribuido al crecimiento y desarrollo de la empresa. Esto se traduce en una amortización a largo plazo de la inversión realizada en capital humano. Además, se ha constatado que el trabajo a tiempo parcial conlleva una reducción en los costes por hora y un aumento en la productividad en comparación con el trabajo a tiempo completo. También se ha observado un incremento en la productividad y rendimiento de los trabajadores de edad avanzada que optan por trabajar a tiempo parcial, así como una disminución en los niveles de absentismo, que suele ser más común al final de la carrera profesional. Estos beneficios contrarrestan los posibles costes que podrían surgir para los empresarios al implementar la jubilación parcial (Sánchez-Urán, 2013).

Finalmente, en lo que respecta al Sistema de Seguridad Social, la jubilación parcial implica una reducción en los gastos de protección por desempleo y prestaciones por enfermedad, al tiempo que se mantienen las cotizaciones al sistema en un nivel adecuado (Sánchez-Urán, 2013).

En definitiva, el uso adecuado de los contratos de relevo puede ser una estrategia efectiva para garantizar la sostenibilidad y viabilidad del sistema de pensiones a largo plazo.

En conclusión, existen diversas propuestas de mejora para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones español. Entre ellas cabe citar las siguientes: fomentar el empleo y la cotización, promover el ahorro privado como complemento a las pensiones públicas, impulsar la prolongación de la vida laboral para aumentar el período de cotización, estimular la creación de planes de pensiones de empleo en el ámbito laboral y fomentar

la contratación de relevo para facilitar la transición generacional en el mercado laboral. Todas buscan abordar los desafíos actuales y futuros del sistema de pensiones, asegurando su sostenibilidad a largo plazo y garantizando que los jubilados puedan disfrutar de una jubilación digna y segura.

7. Bibliografía

- Arellano, A., Doménech, R., & García, J.R. (2022). *Prolongar la vida laboral: ¿Por qué? ¿Dónde estamos? ¿Cómo hacerlo?* Prolongar la vida laboral: ¿Por qué? ¿Dónde estamos? ¿Cómo hacerlo? Retrieved 06 08, 2023, from file:///C:/Users/34665/Downloads/prolongacion_vida_laboral_2022%20.pdf
- Autoridad de Supervisión Financiera. (2011). *Pension funds in Iceland*. Financial Supervisory Authority. Retrieved June 8, 2023, from <https://en.fme.is/media/pension-annual-accounts-and-diverse-figures/Pension-Funds-in-Iceland-2010.pdf>
- Ayuso, M., Guillén, M., & Valero, D. (2013). *Sostenibilidad del sistema de pensiones en España desde la perspectiva de la equidad y la eficiencia*. IEF. Retrieved June 8, 2023, from https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/71_11.pdf
- Ballester Bernal, J.M. (2009). *La edad de jubilación como medida de fomento del empleo y de sostenibilidad del sistema de pensiones*. Retrieved June 8, 2023, from <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/36120/Comunicaci%F3n%20IV%20Jornadas.%20Jubilaci%F3n.pdf?sequence=1>
- Banco Central Europeo. (2017). *Household Finance and Consumption Survey (HFCS)*. European Central Bank. Retrieved June 8, 2023, from https://www.ecb.europa.eu/stats/ecb_surveys/hfcs/html/index.en.html
- Banco Mundial (2016). *¿Cómo afecta a un país el envejecimiento de su población?* Banco Mundial. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2016/09/05/uruguay-como-afecta-pais-envejecimiento-poblacion>
- Banco Mundial. (2018). *Doing Business 2019*. World Bank. Retrieved June 8, 2023, from https://archive.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf
- Bankinter (2019). *Sostenibilidad del sistema de pensiones en España*. Bankinter. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/sostenibilidad-sistema-pensiones-espana>
- BBC (2022). *Por qué tener tanto dinero de pensiones se convirtió en un dolor de cabeza para Islandia*. BBC. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.bbc.com/mundo/noticias-59823322>
- Bermejo, I. (2020). *¿Cómo funciona el sistema público de pensiones español?* La Razón. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.larazon.es/economia/20200908/5v2chscfbfhqvjo5f2qtydtbve.html>

- Carrera, A. (2020). *¿Cómo encontrar trabajo a partir de los 50 años? Formándose*. The Conversation. Retrieved June 8, 2023, from <https://theconversation.com/como-encontrar-trabajo-a-partir-de-los-50-anos-formandose-130647>
- Chuliá, E. (2019). *Boletín Mensual*. BBVA Mi jubilación. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20131003/posts/boletin-foro-de-expertos-mayo-2019.pdf>
- Clément, C. (2023). *10 puntos sobre los sistemas de pensiones en Europa - El Grand Continent*. Le Grand Continent. Retrieved June 8, 2023, from <https://legrandcontinent.eu/es/2023/02/07/10-puntos-sobre-los-sistemas-de-pensiones-en-europa/>
- Comisión Europea (2010). *Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador (Comisión Europea)*. EAPN España. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.eapn.es/publicaciones/61/europa-2020-una-estrategia-para-un-crecimiento-inteligente-sostenible-e-integrador-comision-europea>
- Comisión Europea (2012). *La Seguridad Social en Islandia*. La Seguridad Social en Islandia. Retrieved June 8, 2023, from https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Iceland_es.pdf
- Comisión Europea. (2017). *ESPN Thematic Report: Assessment of Pension Adequacy in Iceland*. Comisión Europea. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=62b03b790aba8aa2JmltdHM9MTY4NjE4MjQwMCZpZ3VpZD0wMTk1ZmZjYy1hYWQ2LTZmZDAtMGE5Yi1lZmI2YWJjYzYyMDMmaW5zaWQ9NTE3NA&ptn=3&hsh=3&fclid=0195ffcc-aad6-6300-0a9b-efb6abcc6203&psq=ESPN+Thematic+Report%3a+Assessment+of+Pension+Adequacy>
- DataBase (2022). *Life Expectancy of Iceland 1950-2023 & Future Projections*. database.earth. Retrieved June 8, 2023, from <https://database.earth/population/iceland/life-expectancy>
- Decisión (UE) 2015/1848 del Consejo. (2015, October 5). *DOUE-L-2015-82070 Decisión (UE) 2015/1848 del Consejo, de 5 de octubre de 2015, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015*. BOE.es. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2015-82070>
- de las Heras, Ó. (2023, January 24). *¿Por qué este mes he cobrado menos pensión? | Jubilación. ¡Lo Entiendo!* Retrieved June 8, 2023, from <https://loentiendo.com/he-cobrado-menos-pension/>
- El Economista. (2016, November 25). *Diez medidas para impulsar el ahorro privado para la jubilación*. elEconomista.es. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.eleconomista.es/mercados-cotizaciones/noticias/7984986/11/16/Diez-medidas-para-impulsar-el-ahorro-privado-para-la-jubilacion.html>
- El País. (2021, November 30). *Cómo quedarán las pensiones máxima y mínima en 2022*. Cinco Días. Retrieved June 8, 2023, from https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/11/29/economia/1638199489_934637.html
- Europa Press. (2023). *España - Evolución de la pensión media de jubilación en España*. EpData. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.epdata.es/evolucion-pension-media-jubilacion/f5519f7c-a5e1-4523-b953-3348c3990481/espana/106>

- Eurostat. (2017). *Estadísticas de población a nivel regional*. Estadísticas de población a nivel regional. Retrieved June 8, 2023, from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Estad%C3%ADsticas_de_poblaci%C3%B3n_a_nivel_regional
- Ferrari, J. (2021, June 12). *España, entre los países más rígidos en la contratación*. *elEconomista.es*. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.economista.es/economia/noticias/11267746/06/21/Espana-entre-los-paises-mas-rigidios-en-la-contratacion.html>
- Fontaine, A.S., Beckett, R., & Zubenko, I. (2018, April 10). *From Iceland — Very Few Elderly Immigrants In Iceland Have Access To Pension*. The Reykjavik Grapevine. Retrieved June 8, 2023, from <https://grapevine.is/news/2018/04/10/very-few-elderly-immigrants-in-iceland-have-access-to-pension/>
- García Quero, E. M. (2022). *Sostenibilidad del Sistema de Pensiones de España*. Riull. Retrieved June 8, 2023, from <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/28696/Sostenibilidad%20del%20sistema%20de%20pensiones%20espanol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gobierno de Islandia. (2017). *Social Security and Pensions*. Government of Iceland. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.government.is/topics/social-security-and-pensions/>
- Gómez-García, M., & Villanueva, E. (2022). El efecto de los planes de pensiones de empresa sobre el ahorro privado de los hogares. *Artículos Analíticos*. Boletín Económ. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/22/T2/Fich/be2202-art10.pdf>
- Gudmundsson, M. (2003). *The Icelandic pension system.qxd*. Central Bank of Iceland. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.sedlabanki.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=5cf617f7-c529-11e1-a9af-001ec9ed9436>
- Herbertsson, T. T. (2006). *Icelandic pension system*. Icelandic pension system. Retrieved June 8, 2023, from <https://link.springer.com/content/pdf/10.1057/palgrave.pm.5940027.pdf>
- Huenchuan, S. (2018). *Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: perspectiva regional y de derechos humanos*. Repositorio CEPAL. Retrieved June 8, 2023, from https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44369/1/S1800629_es.pdf
- INE. (2016, November 25). *INEbase / Mercado laboral /Actividad, ocupación y paro /Proyecciones de tasas de actividad / Resultados*. INE. Retrieved June 8, 2023, from https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176908&menu=resultados&idp=1254735976595
- INE. (2021a). *Demografía de Europa*. INE. Retrieved June 8, 2023, from https://www.ine.es/prodyser/demografia UE/img/pdf/Demograhya-InteractivePublication-2021_es.pdf?lang=e
- INE. (2021b). *Esperanza de vida al nacer en la UE por periodo y sexo*. INE. Retrieved June 8, 2023, from https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/10/&file=d01007.px#!tabs-tabla

- INE. (2021c). *Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible - Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo*. INE. Retrieved June 8, 2023, from <https://ine.es/dyngs/ODS/es/objetivo.htm?id=4836>
- INE. (2022a, August 8). *Productos y Servicios / Publicaciones / Publicaciones de descarga gratuita*. Productos y Servicios / Publicaciones / Publicaciones de descarga gratuita. Retrieved June 8, 2023, from https://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout
- INE. (2022b, October 13). *Notas de prensa INE*. INE. Retrieved June 8, 2023, from https://www.ine.es/prensa/pp_2022_2072.pdf
- INE. (2023). *Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo*. INE: Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3996#!tabs-tabla>
- Johanna. (2020, August 26). *Salary in Iceland: Average Wages and Cost of Living*. Iceland24. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.iceland24blog.com/salary-iceland-average/>
- Landssamtök Lífeyrissjóða. (2017). *The Icelandic Pension System*. The Icelandic Pension System. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.lifeyrismal.is/static/files/Fundargogn/2017pensions-in-iceland.pdf>
- León Iglesias, J. (2022, 02 25). *Vista de Luces y sombras en relación al futuro de las prestaciones / IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*. RACO.cat. Retrieved June 8, 2023, from <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/395538/491951>
- Ley 12/2022. (2022, June 30). *A-2022-10852 Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto ...* BOE.es. Retrieved June 8, 2023, from https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-10852
- LGSS. (2015, October 30). *A-2015-11724 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*. BOE.es. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
- Marín, B. (2006). *Estrategias de prolongación de la vida activa: panorámica europea. Algunos comentarios y opiniones sobre la ampliación de la vida laboral*. Dialnet. Retrieved June 8, 2023, from <https://vlex.es/vid/prolongacion-activa-panoramica-opiniones-323208>
- Mercer CFA Institute. (2022). *Índice Global de Pensiones 2022*. Índice Global de Pensiones 2022. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.mercer.es/content/dam/mercero/attachments/private/sp-2022-mercero-cfa-global-pension-index-2022-report.pdf>
- Ministerio de Bienestar. (2007). *The Social Security Act, No. 100/2007*. Government of Iceland. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.government.is/library/04-Legislation/Social%20Security%20Act%20100%202007%20with%20subsequent%20a%20mendments%202018%20n%c3%b3vember.pdf>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2019). *Hitos en Protección Social*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Retrieved June 8, 2023, from

<https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/57b5e712-a10c-464b-9fa9-75d5ed665308/Triptico+40-WEB.pdf?MOD=AJPERES>

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2022). *Fondo de Reserva de la Seguridad Social*. Seguridad Social. Retrieved June 8, 2023, from https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1a8b60d5-1a2e-4217-a5c0-2e2ead19035b/FONDO+DE+RESERVA+2021_WEB.pdf?MOD=AJPERES
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023a). *Cotización / Recaudación de Trabajadores*. Seguridad Social: Cotización / Recaudación de Trabajadores. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/583>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023b). *Historia de la Seguridad Social*. Seguridad Social. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023c). *Presupuestos de gastos para 2023*. Presupuestos de gastos para 2023. Retrieved June 8, 2023, from https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a08153cd-efc9-4124-9335-f19ba4067fa7/C+5.+Gastos+comparativo+por+r%C3%BAbricas+ec+%282023%29.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_81D21J401P5L40QTIT61G41000-a08153cd-efc9-4124-9335-f19b
- Monereo Pérez, J.L. (2019). *Juan Eurgenio Blanco Rodríguez (1918-2014): El compromiso activo en la implantación de un sistema de Seguridad Social en España*. Dialnet. Retrieved June 8, 2023, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7039950>
- Monereo Pérez, J.L., & Fernández Bernat, J.A. (2014). *La sostenibilidad de las pensiones públicas: análisis de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social*. Tecnos.
- Naciones Unidas. (2022). *World Population Prospects 2022, Online Edition*. World Population Prospects - Population Division - United Nations. Retrieved June 8, 2023, from <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/>
- Naraskeviciute, V., Juodelis, M., & Strumyla, D. (2013). *The research of possibilities to integrate occupational pension funds in Lithuania*. Lituianistika. Retrieved June 8, 2023, from <https://etalpykla.lituianistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2013~1390740559329/J.04~2013~1390740559329.pdf>
- OECD (2021a). *Health status - Life expectancy at 65*. OECD Data. Retrieved June 8, 2023, from <https://data.oecd.org/healthstat/life-expectancy-at-65.htm#indicator-chart>
- OECD (2021b). *Health status - Life expectancy at birth*. OECD Data. Retrieved June 8, 2023, from <https://data.oecd.org/healthstat/life-expectancy-at-birth.htm>
- OECD (2021c). *Pensions at Glance: OECD and G20 Indicators*. OECD iLibrary. Retrieved 06 08, 2023, from <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/bad9dccc-en/index.html?itemId=/content/component/bad9dccc-en>
- OECD (2022a). *Employment - Labour force forecast*. OECD Data. Retrieved June 8, 2023, from <https://data.oecd.org/emp/labour-force-forecast.htm#indicator-chart>

- OECD (2022b). *Employment - Labour force participation rate*. OECD Data. Retrieved June 8, 2023, from <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm#indicator-chart>
- OECD (2022c). *Pension markets in focus 2022*. OECD. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2022-FINAL.pdf>
- OECD. (2023). *Household accounts - Household savings*. OECD Data. Retrieved June 8, 2023, from <https://data.oecd.org/hha/household-savings.htm#indicator-chart>
- Ordeig Fos, J.M. (1993). *SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL / JOSE MARIA ORDEIG FOS*. Casa del Libro. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.casadellibro.com/libro-sistema-espanol-de-seguridad-social/9788471305169/315285>
- Orden PCM/74/2023. (2023, January 30). *A-2023-2472 Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023*. BOE.es. Retrieved June 8, 2023, from https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-2472
- Ortiz, C. (2022). *Escrivá defiende la prolongación de la vida laboral para sostener las pensiones*. Europa Press. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.europapress.es/economia/noticia-escriva-defiende-prolongacion-vida-laboral-sostener-pensiones-20220511151907.html>
- Pérez Forniés, C., & García López, J.M. (2011). *Untitled*. Papiro. Retrieved June 8, 2023, from <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/133/127>
- Pérez Serrano, J. (2021). *Jurisprudencia administrativa: Interpretación de Leyes y Reglamentos laborales*. Jurisprudencia administrativa: Interpretación de Leyes y Reglamentos laborales. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/29261rps002109.pdf>
- PNUD. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible | Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo*. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Population Pyramid. (2022). *Population of Spain 2023 - PopulationPyramid.net*. Population Pyramid. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.populationpyramid.net/spain/2023/>
- Population Pyramid. (2023). *Pirámide de población de Islandia*. Pirámide de población de Islandia - Pirámides de población. Retrieved June 8, 2023, from <https://populationpyramid.net/es/pp/islandia>
- Ramírez, A., Jiménez, J., & Gómez, M. (2018, November 14). *Granado dice que en 2023 hay que pensar en reponer el Fondo de Reserva - finanzas.com*. Finanzas. Retrieved June 8, 2023, from https://www.finanzas.com/finanzas-personales/granado-dice-que-en-2023-hay-que-pensar-en-reponer-el-fondo-de-reserva_13945597_102.html
- Real Decreto 1132/2002. (2002, July 12). *A-2002-23038 Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible*. BOE.es. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-23038>

- Rodríguez Balsón, E. (2021, December 30). *La jubilación necesita el ahorro privado / Cinco Días*. Cinco Días. Retrieved June 8, 2023, from https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/12/29/opinion/1640775314_363345.html
- Ruiz Rodríguez, M.E. (2006). *Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona: Anàlisi del Sistema Español de Pensiones. Evolución hacia un modelo europeo de pensiones único y viabilidad del mismo*. Dipòsit Digital. Retrieved June 8, 2023, from <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/139421>
- Salario Mínimo Interprofesional. (2023). *SMI. Salario Mínimo Interprofesional 2023*. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.salariominimo.es/>
- Sánchez-Urán Azaña, Y. (2013). *JUBILACIÓN PARCIAL: MITOS Y REALIDADES ¿Revitalización de una institución “fracasada”? ¿Soluciones coyunturalmente satisfactorias o soluciones estructuralmente adecuadas, sostenibles y seguras?* Retrieved June 8, 2023, from [https://eprints.ucm.es/id/eprint/20708/1/Jubilaci%C3%B3n_Parcial-Mitos_y_realidades_\(1\).pdf](https://eprints.ucm.es/id/eprint/20708/1/Jubilaci%C3%B3n_Parcial-Mitos_y_realidades_(1).pdf)
- Santaella, J. (2021). *Sistema de pensiones en España: ¿Cuáles son sus principios básicos?* Economía 3. Retrieved June 8, 2023, from <https://economia3.com/2021/11/20/466321-sistema-pensiones-espana-principios/>
- Seco Salvi, F. (2019). *Planes de Pensiones en España: Su encaje en el sistema de la Seguridad Social*. Riunet. Retrieved June 8, 2023, from <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/124467/Seco%20-%20Planes%20de%20Pensiones%20en%20Espa%c3%b1a%3a%20Su%20encaje%20en%20el%20sistema%20de%20la%20Seguridad%20Social.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- SEPE. (2023, January 11). *El Consejo de Ministros aprueba el nuevo sistema de incentivos a la contratación laboral*. SEPE. Retrieved June 8, 2023, from <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2023/Enero/&detail=El-Gobierno-redise-a-el-sistema-de-incentivos-a-la-contratacion-para-mejorar-su-eficacia-y-fomentar-el-empleo-de-calidad>
- Statistics Iceland. (2015, November 18). *Population projections 2015–2065*. Population projections 2015–2065. Retrieved June 8, 2023, from https://www.statice.is/media/49265/hag_151118_en.pdf
- Statistics Iceland. (2020, December 17). *Mannfjöldaspá 2020–2069 Population projections 2020–2069*. Amazon AWS. Retrieved June 8, 2023, from <http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2020/d78e7ec1-da42-4795-86ce-1c016e8eb9dd.pdf>
- Statistics Iceland. (2022a). *Population projection by age and sex 2022-2073*. Statistics Iceland. Retrieved June 8, 2023, from https://px.hagstofa.is/pxen/pxweb/en/Ibuar/Ibuar__mannfjoldaspa/MAN09010.px/table/tableViewLayout1/
- Statistics Iceland. (2022b). *Wages*. Statistics Iceland. Retrieved June 8, 2023, from <https://statice.is/statistics/society/wages-and-income/wages/>
- Tejerina Alonso, J.I. (2014). *El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Protección social: Seguridad Social y Discapacidad*. Retrieved June 8, 2023, from

<https://www.fderechoydiscapacidad.es/wp-content/uploads/2016/12/Proteccion-social.pdf#page=277>

Tu Jubilación. (2023). *Tipos de Jubilación en España - TuJubilación*. Guía de Jubilación en España. Retrieved June 8, 2023, from <https://tujubilacion.org/tipos/>

Yoldi, M. (2022). *Los planes de empleo necesitan más impulso oficial para que funcionen*. Cinco Días. Retrieved June 8, 2023, from https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/12/11/fondos_y_planes/1670760885_779056.html

8. Anexos

ANEXO I. RELACIÓN DEL TRABAJO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030

Grado de relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

					No
Objetivos de Desarrollo Sostenibles		Alto	Medio	Bajo	Procede
ODS 1.	Fin de la pobreza.	x			
ODS 2.	Hambre cero.			x	
ODS 3.	Salud y bienestar.	x			
ODS 4.	Educación de calidad.		x		
ODS 5.	Igualdad de género.		x		
ODS 6.	Agua limpia y saneamiento.				x
ODS 7.	Energía asequible y no contaminante.				x
ODS 8.	Trabajo decente y crecimiento económico.	x			
ODS 9.	Industria, innovación e infraestructuras.		x		
ODS 10.	Reducción de las desigualdades.	x			
ODS 11.	Ciudades y comunidades sostenibles.			x	
ODS 12.	Producción y consumo responsables.			x	
ODS 13.	Acción por el clima.			x	
ODS 14.	Vida submarina.				x
ODS 15.	Vida de ecosistemas terrestres.			x	
ODS 16.	Paz, justicia e instituciones sólidas.	x			
ODS 17.	Alianzas para lograr objetivos.		x		

- Descripción de la alineación del TFG con los ODS con un grado de relación más alto

El Trabajo Fin de Grado presenta una alta alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 1, 3, 8, 10 y 16. En primer lugar, se centra en analizar y proponer mejoras para el sistema de pensiones español, considerando aspectos relacionados con la erradicación de la pobreza en la vejez (ODS 1). Además, se aborda la importancia de garantizar la salud y el bienestar de los jubilados mediante un sistema de pensiones justo y sostenible (ODS 3). Asimismo, se examina el empleo decente y el crecimiento económico sostenible, explorando medidas para prolongar la vida laboral y fomentar planes de pensiones de empleo (ODS 8). En relación al ODS 10, se busca reducir las desigualdades en relación a las pensiones, garantizando un acceso justo y equitativo a una pensión adecuada para todos los jubilados, independientemente de su origen socioeconómico. Además, se considera el ODS 16, que se refiere a la promoción de sociedades pacíficas e inclusivas, abordando la importancia de garantizar decisiones inclusivas y participativas a todos los niveles y garantizar el acceso a la información de los jubilados protegiendo sus libertades fundamentales.

En conjunto, el TFG aborda múltiples dimensiones fundamentales para el desarrollo sostenible y la mejora del sistema de pensiones, evidenciando su estrecha relación con los ODS mencionados.

- Anexo al Trabajo de Fin de Grado: Relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron creados en 2015 por los Estados Miembros de las Naciones Unidas. Lo conforman 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, articulados en 169 metas a alcanzar por los Estados Miembros antes del 2030. Tienen como finalidad acabar con la pobreza, el hambre, las enfermedades y la discriminación, garantizar la paz, y proteger el medioambiente para asegurar la prosperidad el 2030. Para lograr estos objetivos es necesario el compromiso de la sociedad, así como el de los gobiernos (PNUD, 2015).

En el contexto de mi TFG sobre el análisis de la sostenibilidad del sistema de pensiones español en comparación con el modelo islandés, es relevante destacar los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas relacionadas:

- ODS 1: Fin de la pobreza

El ODS 1 tiene como objetivo principal erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones, y asegurar que todas las personas tengan acceso a una protección social adecuada (PNUD, 2015), incluidas las pensiones. Una pensión adecuada es fundamental para prevenir la pobreza en la vejez y garantizar el bienestar de las personas mayores.

Entre las metas específicas del ODS 1 que están relacionadas con el análisis de la sostenibilidad del sistema de pensiones, se encuentran:

- La meta 1.3, insta a implementar políticas y medidas para garantizar una protección social adecuada, incluidas las pensiones, para todos (INE, 2021c).

En este análisis, se evalúa la situación española del sistema de retiro y se proponen medidas para asegurar una protección social adecuada a los jubilados en el presente y en el largo plazo.

- La meta 1.5 busca construir la resiliencia de las personas en situación de pobreza y vulnerabilidad, reduciendo su exposición ante eventos extremos, ya sean de naturaleza económica, social o ambiental (INE, 2021c). En el marco del análisis de la sostenibilidad del sistema de pensiones, resulta relevante explorar cómo el sistema español aborda la resiliencia económica de los jubilados y su capacidad para hacer frente a situaciones adversas o eventos imprevistos.

Dentro del estudio realizado, se plantea una propuesta con el objetivo de fortalecer la sostenibilidad del sistema de pensiones en España, basándose en el modelo islandés. Este proyecto se centra en fomentar el ahorro voluntario como una medida adicional para asegurar un colchón financiero en caso de que en el futuro las arcas de la seguridad social no sean capaces de proporcionar pensiones adecuadas que permitan a los jubilados mantener una calidad de vida digna. Siguiendo el ejemplo exitoso de Islandia, donde se ha promovido activamente el ahorro individual y se ha logrado mayor estabilidad en las pensiones, se busca generar conciencia entre los trabajadores españoles sobre la importancia de apartar una parte de sus ingresos para su futuro retiro.

- Dentro del análisis realizado, se aborda la meta 1.a que busca garantizar una movilización significativa de recursos financieros adicionales para lograr el desarrollo sostenible (INE, 2021c).

En este contexto, se realizan proyecciones económicas para determinar la viabilidad y solidez financiera del sistema de pensiones español. A través de este análisis, se busca identificar posibles áreas de mejora y proporcionar recomendaciones para asegurar una movilización adecuada de recursos financieros que respalde la sostenibilidad del sistema de pensiones en España

- ODS 3: Salud y bienestar

El ODS 3 se enfoca en garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todas las personas en todas las edades (PNUD, 2015). La sostenibilidad del sistema de pensiones está estrechamente relacionada con el bienestar y la salud de los jubilados.

Dentro del ODS 3, la meta 8 está relacionada con el bienestar de los ancianos jubilados:

- La Meta 3.8 busca alcanzar la cobertura sanitaria universal, que incluye la protección contra riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad, así como el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos (INE, 2021c).

En el análisis se destaca la importancia de mantener a los jubilados con buena salud y asegurar que cuenten con recursos económicos suficientes para disfrutar de una jubilación digna. En el caso de España, cabe mencionar que el sistema de sanidad pública ofrece una cobertura gratuita en la mayoría de los ámbitos de salud, lo cual contribuye a garantizar el acceso a servicios esenciales para los jubilados.

- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

El ODS 8 busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos (PNUD, 2015).

Este objetivo es especialmente relevante cuando se analiza el sistema de pensiones. Esto se debe a que el empleo y las condiciones laborales tienen un impacto directo en la sostenibilidad y viabilidad de los sistemas de pensiones. Un sistema de pensiones sostenible requiere una base sólida de empleo, donde las personas puedan trabajar de manera productiva y acceder a empleos decentes que les brinden ingresos suficientes para ahorrar y contribuir al sistema. Además, un empleo estable y adecuado contribuye a que los trabajadores puedan acumular los recursos financieros necesarios para una jubilación digna (Huenchuan, 2018).

Dentro del ODS 8, las metas más relacionadas con el análisis de la sostenibilidad del sistema de pensiones español en comparación con el modelo islandés son:

- La Meta 8.5 busca alcanzar el empleo pleno, productivo y decente para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad (INE, 2021c).

Esta meta está estrechamente relacionada con el tema central del trabajo, ya que el empleo pleno y decente desempeña un papel crucial en la extensión de la vida laboral de los individuos y en su capacidad para contribuir durante más años al

sistema de Seguridad Social. Al alargar la vida laboral, se generan beneficios tanto para los trabajadores, que pueden garantizar una mayor estabilidad financiera durante su jubilación, como para el sistema de pensiones en sí, al contar con un flujo de ingresos sostenible y equilibrado.

Además, el acceso a un trabajo decente implica condiciones laborales adecuadas, que incluyen un salario justo, seguridad en el empleo, protección social y respeto de los derechos laborales. Estas condiciones contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores y a su bienestar general, lo que a su vez puede impactar positivamente en su salud física y mental, permitiéndoles mantener una vida laboral prolongada y activa.

- La Meta 8.6 tiene como fin reducir la proporción de jóvenes que no están empleados ni reciben educación o formación (INE, 2021c).

En el presente trabajo se proponen medidas en España para fomentar el empleo entre los jóvenes, impulsando el emprendimiento como una estrategia para alcanzar los niveles de población activa necesarios para ayudar a sostener el sistema de pensiones.

- La Meta 8.8 busca proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes, y las personas en empleos precarios (INE, 2021c).

En el TFG se destaca la importancia de los inmigrantes en el mantenimiento de un empleo activo que sostenga las pensiones mediante sus contribuciones, lo que subraya la necesidad de garantizar sus derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y equitativo.

- El propósito de la Meta 8.10 es fortalecer la capacidad institucional de las empresas y fomentar un crecimiento inclusivo y sostenible de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (INE, 2021c).

En el análisis se destaca, como posible medida para garantizar la sostenibilidad del sistema de retiro, la importancia de otorgar beneficios fiscales a las nuevas empresas para fomentar la creación de nuevas empresas y, así, generar empleo y mayores cotizaciones para la Seguridad Social.

- ODS 10: Reducción de las desigualdades

El ODS 10 se centra en reducir la desigualdad dentro y entre los países (PNUD, 2015). A continuación, se detallan algunas metas relevantes en relación con el TFG:

- La Meta 10.2 se enfoca en empoderar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, sin importar su edad, género, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o condición económica (INE, 2021c).

En este sentido, el objeto del TFG es buscar medidas que puedan asegurar la sostenibilidad del sistema español de pensiones, garantizando el bienestar de sus beneficiarios. De esta manera, se busca promover la igualdad de oportunidades y la inclusión de todas las personas en el sistema de pensiones, independientemente de sus características personales o circunstancias socioeconómicas.

- La Meta 10.3 se centra en garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades de resultado, incluyendo la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias (INE, 2021c).

En el análisis del sistema español se ha evidenciado una carencia en la sostenibilidad a largo plazo del sistema de retiro. Sin embargo, el caso de Islandia es muy diferente ya que su sistema es considerado el mejor según el CFA Institute. Por esta razón, las medidas propuestas para España buscan alcanzar un mejor sistema en el futuro de modo que sea sostenible, acercándose más al ideal islandés. El objetivo es reducir las desigualdades entre los jubilados, asegurando que todos tengan acceso a una pensión justa y equitativa, sin importar su origen socioeconómico, género u otras características.

- En el análisis de la sostenibilidad del sistema de pensiones español resulta fundamental examinar la mejora en la regulación y supervisión de las instituciones y los mercados financieros globales, de acuerdo con la Meta 10.5 (INE, 2021c).

Asegurar la seguridad y el crecimiento sostenible de los fondos de pensiones, así como promover la inclusión financiera de los jubilados es de gran relevancia. Así pues, en el contexto del TFG, se destaca en España la importancia de seguir la tendencia islandesa de tener planes de pensiones tanto privados como laborales, ya que pueden aliviar la carga de la Seguridad Social y contribuir a la sostenibilidad del sistema de pensiones a largo plazo.

- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

El ODS 16 se centra en promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas, y aborda la importancia de fortalecer las instituciones para alcanzar estos objetivos (PNUD, 2015). Algunas de las metas más relevantes en relación con el TFG son las siguientes:

- La Meta 16.7 tiene como objetivo garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas a todos los niveles (INE, 2021c).

En el análisis de los sistemas de pensiones se proponen medidas que podrían llevar a cabo los gobiernos con el fin de asegurar un retiro digno a todos los jubilados y que a su vez sea capaz de mantener el sistema de pensiones en el tiempo.

- La Meta 16.10 busca garantizar el acceso a la información y proteger las libertades fundamentales (INE, 2021c).

Es importante que la información sea clara y transparente sobre los derechos y beneficios de los jubilados. En relación con esto, un 25% de los jubilados encuestados afirmaron tener problemas para solicitar beneficios de la Seguridad Social por lo que es relevante que el acceso a sus derechos sea sencillo.