



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración  
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

UN ANÁLISIS COMPARADO SOBRE LA  
SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES  
ESPAÑOL

Trabajo Fin de Grado

Grado en Gestión y Administración Pública

AUTOR/A: Velkova Gueorguieva, Patricia

Tutor/a: Bartolomé Cenzano, José Carlos de

CURSO ACADÉMICO: 2023/2024



---

# UN ANÁLISIS COMPARADO SOBRE LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

---

GAP 2023-2024



**ADE**

Facultad de Administración  
y Dirección de Empresas /UPV

PATRICIA VELKOVA GUEORGUEVA  
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
FADE  
JOSÉ CARLOS BARTOLOMÉ CENZANO  
2023-2024





## RESUMEN

Los efectos demográficos en las últimas décadas están creando una serie de incertidumbres que pueden ser catastróficas a largo plazo, afectando a la sostenibilidad del sistema. No todos los países de Europa tienen el mismo concepto de sistema de pensiones, pueden ser públicos, como el caso de España y pueden ser privados, como se da en el caso de Austria.

Por ello, en este trabajo se intenta comprender el sistema actual junto sus competencias, los sujetos que lo forman y los errores cometidos en el pasado y presente, con el fin de dar propuestas y soluciones para poder evitar sesgos a largo plazo.

Tras una intensa investigación, se ha llegado a la conclusión que el sistema actual en España no es el más eficiente, dado sus variables y condiciones. Es decir, existen factores de diferentes ámbitos que lo impiden. Por lo tanto, el principal problema identificado se debe en la pirámide poblacional del país, cada vez hay más personas envejecidas y menos gente joven activa en el ámbito laboral.

Para poder ver de manera más clara, se hará una comparación con otro tipo de sistema, en este caso el modelo de la “mochila austriaca” con el fin de ver qué características alberga y ver porqué tiene tanto éxito en el país dónde se aplica.

Después de realizar un análisis de lo planteado anteriormente, se plantearán una serie de propuestas para poder dar solución a los problemas actuales y los que se puedan crear en el futuro en nuestro país debido a la mala gestión.

## PALABRAS CLAVE

Palabras clave: planes de pensiones, cotizaciones, vida laboral, rentabilidad, capitalización, mochila austriaca.



## RESUM

Els efectes demogràfics en les últimes dècades estan creant una sèrie d'incerteses que poden ser catastròfiques a llarg termini, afectant la sostenibilitat del sistema. No tots els països d'Europa tenen el mateix concepte de sistema de pensions, poden ser públics, com el cas d'Espanya i poden ser privats, com es dona en el cas d'Àustria.

Per això, en aquest treball s'intenta comprendre el sistema actual amb les seues competències, les persones que el formen, els errors comesos en el passat i present amb la finalitat de donar propostes i solucions per a poder evitar biaixos a llarg termini.

Després d'una intensa recerca, s'ha arribat a la conclusió que el sistema actual a Espanya no és el més eficient, donat les seues variables i condicions. És a dir, existeixen factors de diferents àmbits que ho impedeixen. Per tant, el principal problema identificat es deu en la piràmide poblacional del país, cada vegada hi ha més persones envellides i menys gent jove activa en l'àmbit laboral.

Per a poder veure de manera més clara, es farà una comparació amb una altra mena de sistema, en aquest cas el de la "motxilla austríaca" amb la finalitat de veure quines característiques alberga i veure perquè té tant d'èxit als països on s'aplica.

Després de realitzar una anàlisi del plantejat anteriorment, es plantejaran una sèrie de propostes per a poder donar solució als problemes actuals i futurs que es donen al nostre país degut a la mala gestió d'aquest.

## PARAULES CLAU

Paraules clau: plans de pensions, cotitzacions, vida laboral, rendibilitat, capitalització, motxilla austríaca.



## ABSTRACT

The demographic effects in recent decades are creating a series of uncertainties that can be catastrophic in a long term, affecting the sustainability of the system. Not all European countries have the same concept of pension systems; they can be public, as in the case of Spain, or private, as is the case in Austria.

Therefore, in this work, it is tried to understand the current system with its competencies, the individuals involved, the mistakes made in the past and present, in order to provide proposals and solutions to avoid long-term biases.

After an intense research, it has been concluded that the current system in Spain is not the most efficient, given its variables and conditions. In other words, there are factors from different areas that prevent its efficiency. Therefore, the main identified problem is related to the country's population pyramid; there are increasingly more elderly people and fewer active young individuals in the workforce.

To gain a clearer perspective, a comparison will be made with another type of system, in this case, the "Austrian backpack," to understand its characteristics and why it is successful in countries where it is implemented.

After carrying out an analysis, a series of proposals will be put forward to provide solutions to the current and future problems in our country due to the mismanagement of the system.

## KEY WORDS

Key words: pension plans, contributions, working life, profitability, capitalization, Austrian backpack.



## ÍNDICE

RESUMEN .....	2
PALABRAS CLAVE .....	2
RESUM .....	3
PARAULES CLAU .....	3
ABSTRACT .....	4
KEY WORDS.....	4
ÍNDICE DE TABLAS .....	6
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y GRÁFICAS .....	7
1. INTRODUCCIÓN .....	8
1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TFG .....	8
1.2. OBJETIVOS .....	8
1.3. METODOLOGÍA .....	9
1.4. ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO .....	9
2. ANTECEDENTES .....	10
3. MARCO NORMATIVO Y ACCIÓN POLÍTICA .....	13
3.1. NORMATIVA EUROPEA .....	13
3.2. POLÍTICAS PÚBLICAS .....	14
3.3. RÉGIMEN JURÍDICO ESPAÑOL .....	18
3.4. REFORMAS LEGALES EN EL SISTEMA DE PENSIONES.....	19
3.5. JURISPRUDENCIA SOBRE EL RECONOCIMEINTO DE PRESTACIONES .....	24
4. SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL .....	28
4.1. OBJETO DE ANÁLISIS .....	28
4.2. ASPECTOS MACROECONÓMICOS Y FINANCIACIEROS.....	28
5. ANÁLISIS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL Y OTROS .....	33
5.1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS .....	33
5.1.1. Natalidad .....	33
5.1.2 Mortalidad .....	35
5.1.3. Descripción de la evolución demográfica en España .....	36
5.2. BALANCE ACTUAL DEL SISTEMA DE PENSIONES .....	40
5.3. LAS REPERCUSIONES DEL SISTEMA ACTUAL.....	41
5.4. SISTEMA DE PENSIONES MIXTO .....	43
5.4.1. Un análisis comparado sobre el sistema de pensiones Alemán/Austriaco y el Español .....	43
6. PROPUESTAS PARA CAMBIOS DEL SISTEMA ESPAÑOL .....	47
7. CONCLUSIONES.....	50
ANEXO ODS .....	53
BIBLIOGRAFÍA .....	55



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Periodos cotizados y edad exigida desde 2017 hasta la actualidad.....	24
Tabla 2: Tabla comparativa entre jurisprudencias.....	27
Tabla 3: Presupuesto General del Estado en pensiones .....	32
Tabla 4: Comparación del sistema de pensiones español con la Mochila Austriaca .....	46
Tabla 5: Comparación de datos del año 2023 en España y Austria .....	48



## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y GRÁFICAS

1. Gráfico: La subida anual de pensiones contributivas en España desde el 2010 hasta el 2024 .....	23
2. Gráfico: Evolución de la pensión media entre hombres y mujeres.....	28
3. Gráfico: Evolución del gasto en pensiones desde el 2008 hasta la actualidad.....	33
4. Gráfico: Evolución de la tasa bruta de natalidad por provincia.....	36
5. Gráfico: Evolución de los fenómenos demográficos; defunción .....	37
6. Gráfico: Pirámide poblacional de España año 1960 .....	38
7. Ilustración: Pirámide poblacional de España ayer, hoy y mañana .....	40
8. Gráfico: Evolución del déficit y superávit de la Seguridad Social .....	42



# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TFG

El objeto de estudio se justifica por el envejecimiento de la población y el continuo aumento debido a la inmigración. Se ha elegido este tema del trabajo porque es un tema que siempre va a ser portada de actualidad. Últimamente, en los medios de comunicación, se están planteando la poca viabilidad del actual sistema de pensiones en España y se ha llegado a hablar de complementarlo con sistemas privados con la intervención de bancos y entidades. También se ha sugerido la instauración de un sistema de imagen y semejanza de la denominada coloquialmente “mochila austriaca”. Lo cierto es que nos encontramos en una difícil encrucijada en cuanto a la sostenibilidad del sistema de pensiones actual. Por ello, creo que este trabajo, responde bien al principio de oportunidad.

## 1.2. OBJETIVOS

En cuanto al objetivo principal de este trabajo, este consiste en investigar modelos comparados en Europa y el propio sistema de pensiones en España para plantear una solución eficaz y prospectiva que pueda implantarse a medio y largo plazo.

Por otra parte, para la formulación de los objetivos específicos, se basan en cómo se pueden elaborar los conceptos más concretos hasta la elaboración general del contenido.

1. Evaluar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones español mediante una comparación de este con sistemas similares de otros países europeos con el fin de poder identificar las similitudes, diferencias de nuestro sistema frente a otros y lo que puede llegar a suponer a largo plazo. Además, se documentarán las reformas realizadas en el sistema de pensiones español en las últimas décadas o las que se piensen realizar en un futuro y su impacto en las personas beneficiarias.
2. Valorar la percepción de la población española sobre el sistema de pensiones y su nivel de confianza en él mediante un análisis de causas y consecuencias de las personas extranjeras en el país o las nacionales que cotizan en otros países.
3. Analizar las posibles soluciones y propuestas de reforma para garantizar la sostenibilidad y eficacia del sistema de pensiones en España.

### 1.3. METODOLOGÍA

La metodología que planteamos para este TFG se basa en la erudición y consulta de fuentes secundarias, en el estudio del derecho comparado para comprender la sostenibilidad de los sistemas de pensiones en Europa y el análisis del marco normativo y jurisprudencial tanto europeo como español. Para llevarla a, como propuesta, se podrán seguir la siguiente metodología:

1. La recopilación de datos primarios y secundarios: en él, se recopilarán todos los datos históricos sobre el sistema de pensiones en España desde su inicio hasta la actualidad, así como datos comparativos de sistemas de pensiones en otros países europeos. Se utilizarán fuentes oficiales como informes gubernamentales, estadísticas del Instituto Nacional de Estadística (INE), y publicaciones académicas.
2. Proceso de obtención de datos: se examinarán las políticas y reformas relacionadas con el sistema de pensiones en España a lo largo del tiempo mediante la revisión de leyes, regulaciones o los cambios realizados en los parámetros del sistema de pensiones. No obstante, se seleccionarán varios países europeos con sistemas de pensiones relevantes para la comparación. Se analizarán sus características, estructuras y sus consecuencias a largo plazo. Los países seleccionados pueden incluir son el alemán y el austriaco.
3. Organización de la información recogida: se utilizarán y analizarán algunas variables e indicadores como pueden ser la tasa de reemplazo, edad de jubilación, tasa de contribución, esperanza de vida, índice de dependencia, fondo de reserva, rentabilidad de inversiones, gasto público en pensiones, incentivos para la jubilación anticipada, nivel de endeudamiento del sistema etc.
4. Método para analizar los datos: se utilizarán herramientas estadísticas para analizar los datos recopilados y evaluar la situación actual y futura del sistema de pensiones español en comparación con otros sistemas europeos. Además, se resumirán los descubrimientos que hemos ido identificando en la investigación y se propondrán recomendaciones para poder abordar los problemas identificados en el sistema de pensiones en España mediante un informe final que incluirá una revisión detallada de los objetivos planteados y los hallazgos obtenidos.

### 1.4. ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

La estructura de este trabajo de fin de grado se encuentra sistematizada en siete apartados.

Primeramente, la introducción dónde se encuentra la justificación del trabajo, el objetivo general y los específicos de la investigación, y la metodología empleada para la realización de este y la estructura del trabajo.

El segundo punto, los antecedentes. En este se han estudiado los antecedentes del sistema de pensiones a nivel global y nacional.

El tercer epígrafe es el marco normativo y la acción política que se emplea. Se ha realizado



un estudio exhaustivo sobre el sistema de pensiones ya que se ha realizado a nivel global, europeo y nacional.

El cuarto punto, se centra en el sistema de pensiones, su objeto de análisis, cómo funcionan, su marco normativo a diferentes niveles y los aspectos macroeconómicos y financieros.

En el quinto punto se destaca las características demográficas que están siendo el principal problema del progreso de nuestro sistema. Además de analizar el balance actual y poder analizar otro tipo de sistema europeo con diferentes características al que tenemos y poder realizar una comparación con sus fortalezas y debilidades.

El sexto epígrafe comprende las propuestas para el cambio de nuestro sistema habiendo visto otro tipo y ver si éste es viable para poder progresar y evitar las incertidumbres a largo plazo para la ciudadanía.

El séptimo epígrafe será de los más relevantes ya que se incluirán las conclusiones del trabajo tras haber analizado todos los apartados.

Finalmente, se adjuntará el anexo en torno a los ODS relacionados con el sistema de pensiones. Además, el último punto será la bibliografía ordenada alfabéticamente con todos los contenidos que han sido consultados a lo largo del TFG.

## 2. ANTECEDENTES

Los antecedentes del sistema de pensiones surgieron a raíz de la Revolución Industrial y el desarrollo de la Seguridad Social en el siglo XIX. A lo largo de la historia, las diferentes culturas y sociedades han implementado y creado diversas formas de apoyo a los ciudadanos más mayores o a aquellos que no podían trabajar, debido a diversas incertidumbres de la época.

En primer lugar, hay que destacar que los sistemas de pensiones surgieron a partir de la antigua Roma. Éstos tenían el fin de proporcionar mediante unos beneficios hacia los soldados retirados y a sus familias como cita (Alía Miranda, 1999). Siglos más tarde, aparecen los esfuerzos caritativos y religiosos, concretamente en la Edad Media, donde iglesias y gremios proporcionaban ayuda a los más necesitados, incluidos los ancianos y discapacitados como lo comenta (Alonso Seco, 2020).

Con el paso del tiempo, la implementación de los sistemas modernos de Seguridad Social en el siglo XIX fue impulsado por la creciente conciencia de las grandes desigualdades sociales creadas en la época y son la causa de la aparición de las condiciones laborales precarias durante la Revolución Industrial. La adopción generalizada de sistemas de pensiones estatales en el siglo XX, particularmente después de la Segunda Guerra Mundial, se impulsaron como parte de los esfuerzos con el objetivo de poder reconstruir y estabilizar las sociedades europeas.

Estos antecedentes históricos fueron las causas que generaron las bases actuales para el desarrollo de sistemas de pensiones; con la ayuda de instituciones gubernamentales encargadas de garantizar la seguridad económica de los ciudadanos durante la jubilación y otras situaciones de vulnerabilidad.

En relación con lo comentado anteriormente, ahora se explicará cómo ha ido evolucionando este sistema en el ámbito nacional, ya que ha ido variando desde su creación en el mismo.

En primer lugar, surge durante el Siglo XVI durante el reinado de Carlos I de España, donde se establecieron las primeras formas de Seguridad Social en España. En 1552, se creó la Casa de la Misericordia en Madrid, que proporcionaba asistencia a los necesitados, incluyendo a las personas mayores y discapacitadas. Este puede considerarse uno de los primeros intentos de brindar apoyo a la población en edad de jubilación, como lo comenta (Alonso Seco, 2020).

Así pues, en el siglo XIX España experimentó cambios en su sistema de Seguridad Social durante el reinado de Isabel II, cuando se promulgaron algunas leyes que abordaban cuestiones vinculadas con la vejez y la jubilación. Por ello, se creó la Ley Montepíos y pensiones Civiles de 1859. Gracias a ello se llegó a la creación de cajas de jubilación que fueron diseñadas específicamente para los funcionarios públicos (Elu Terán, 2006).

Concretamente, las primeras pensiones públicas de vejez en España surgieron a través del estudio del Retiro Obrero, que abarcó el período entre 1909 y 1936. Este periodo fue crucial en la configuración del sistema de Seguridad Social en el país. Durante el Retiro Obrero, se implementaron iniciativas pioneras destinadas a proporcionar pensiones a los trabajadores que alcanzaban la vejez (Ibáñez Zamora, 2019). Pues bien, el estudio revela que estas pensiones públicas de vejez representaron un hito significativo en la historia social de España. Se establecieron con la intención de mitigar la vulnerabilidad financiera de las personas mayores y garantizar un nivel básico de seguridad económica durante la jubilación. Este periodo también estuvo marcado por diversos desafíos, incluyendo las tensiones políticas y sociales que culminaron en la Guerra Civil Española (1936-1939).

Consecuentemente en 1947, España promulgó la Ley de Bases de la Seguridad Social, sentando así las bases para la creación de un sistema más integral donde el Subsidio de Vejez e Invalidez fue parte fundamental de este esfuerzo. Éste tenía como objetivo proporcionar un apoyo financiero a las personas mayores y a aquellas que enfrentaban invalidez, reconociendo la necesidad de proteger a los ciudadanos en situaciones de vulnerabilidad económica debido a la edad o a condiciones de salud incapacitantes.

En consecuencia, durante la década de 1960 se marcó un período de expansión significativa de la Seguridad Social en España, con la introducción de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963, que amplió la cobertura y mejoró los beneficios para abarcar a un número mayor de trabajadores y situaciones (Jimeno 2017). Entonces en 1963 se promulgó la Ley de Bases de la Seguridad Social, estableciendo un marco más amplio y sólido para el sistema. Esta legislación



expandió la cobertura a diversos sectores de la población y mejoró los beneficios ofrecidos, consolidando así la base de un sistema de Seguridad Social más integral (García Díaz, 2023).

No obstante, durante la dictadura franquista, se establecieron sistemas de Seguridad Social para determinados grupos de trabajadores, pero no tenían gran eficacia debido a que eran limitados y no cubrían a toda la población. Hay que destacar que en 1978 la Constitución Española estableció el derecho a la Seguridad Social y a una pensión digna (Felgueroso, 2018) para cualquier ciudadano que haya podido cotizar. Después de que la Constitución les otorgara ese derecho de la Seguridad Social, se creó una Ley General de la Seguridad Social 1979, la cual fue fundamental en la creación del sistema de pensiones actual en España. Estableció un sistema de Seguridad Social basado en la solidaridad intergeneracional, donde los trabajadores activos financian las pensiones de los jubilados (Febreiro Leal, 2010).

La Reforma de 1985 del sistema de pensiones en España marcó un hito importante en la evolución del sistema de Seguridad Social del país. Este conjunto de modificaciones legislativas respondió a la necesidad de abordar desafíos emergentes, especialmente en el ámbito de las pensiones. Uno de los cambios más destacados fue la introducción del factor de sostenibilidad, que buscaba ajustar las pensiones de acuerdo con la esperanza de vida y otros factores demográficos. Este mecanismo tenía como objetivo asegurar la viabilidad financiera del sistema a largo plazo, reconociendo el aumento de la longevidad de la población (Montes Adalid, 2023).

Otra actuación muy relevante es el Pacto de Toledo, firmado en 1995 que representa un pilar crucial en la creación de la Seguridad Social en España. Este acuerdo, formalizado por representantes de diversos partidos políticos, tenía como objetivo abordar las preocupaciones sobre la sostenibilidad y el futuro del sistema de pensiones mediante unas medidas para garantizar la estabilidad y equidad del sistema de pensiones (Salas, 2021). Se estableció como un foro de diálogo y negociación que trascendía las diferencias partidistas, centrado en el análisis y la propuesta de soluciones a los desafíos emergentes.

A lo largo de las décadas siguientes, se llevaron a cabo varias reformas necesarias del sistema ya que las características que se establecían no concordaban con los factores que tenía el país, aunque en 2013, se introdujo el llamado "Factor de Sostenibilidad" para ajustar las pensiones de acuerdo con la esperanza de vida, y el "Índice de Revalorización" para calcular la subida anual de las pensiones (Sánchez Manglanos, 2008).

### 3. MARCO NORMATIVO Y ACCIÓN POLÍTICA

En este apartado, lo que se hará es analizar y explicar todas las normativas en los diferentes ámbitos; cómo influyen en nuestro sistema, las reformas que se han realizado a lo largo de estos años y quienes están implicados. Por último, se hará una búsqueda sobre algunas sentencias que se han realizado y se compararán las respectivas estructuras, además de su durabilidad de emisión, tramitación, resolución etc.

#### 3.1. NORMATIVA EUROPEA

En este caso, no hay una normativa específica que lo regule, sino que se regula mediante el “Pilar Europeo de Derechos Sociales”.

Se basa en una iniciativa de la Unión Europea la cual fue proclamada en el año 2017 y también establece veinte principios y derechos clave en las diferentes áreas como: el empleo, las condiciones laborales, la protección y la inclusión sociales. Su fin principal es fortalecer y promover la equidad y la justicia social en toda la UE, ya que el cambio climático, los desafíos medioambientales, la digitalización, el COVID-19 y otros factores; han creado una serie de cambios en los diferentes ámbitos de la vida laboral, personal, política, cultural. Sin embargo, se quiere seguir cumpliendo con la promesa que se hizo para que la Europa social, y se pueda conseguir sus objetivos mediante una serie de adaptaciones para que los ciudadanos, puedan cumplirlas en los diferentes ámbitos ya comentados anteriormente. Además, busca orientar las políticas sociales y laborales en los Estados miembros de la UE para promover una Europa que sea socialmente justa y equitativa.

No obstante, hay que destacar que esos 20 principios y derechos se agrupan en 3 categorías:

La primera es la igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral, porque incluye principios relacionados con la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, condiciones laborales justas y la promoción de la formación y la educación continua.

En segundo lugar, se encuentran las condiciones de trabajo justas, ya que aborda cuestiones como la seguridad en el empleo, salarios justos, condiciones laborales seguras y saludables, y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Por último, está la protección e inclusión sociales, éste se refiere a principios relacionados con la protección social adecuada, la asistencia social, el acceso a servicios de salud y la inclusión social de grupos vulnerables.

Por otra parte, la Unión Europea reconoce la necesidad de fortalecer su base social para impulsar la prosperidad y la competitividad económica. Aunque se han logrado avances, persisten desafíos, como el desempleo, la desigualdad de género y la pobreza. El acontecimiento que más ha dificultado el avance ha sido la pandemia de COVID-19, ya que ha afectado a trabajadores con bajos

salarios, migrantes y jóvenes. Nuestro país, también ha sido afectado por este hito en todos los niveles, pero también ha podido aportar una adaptación y utilización de la tecnología muy relevante porque gracias a eso, hemos podido implantar diferentes métodos de aplicación que son más fáciles y rápidos.

No obstante, la Comisión propone tres objetivos clave para 2030: aumentar el empleo de calidad, mejorar las capacidades mediante la formación y abordar la desigualdad social. Estos objetivos son muy importantes ya que se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y se respaldan con un financiamiento específico. Esta colaboración se realiza para orientar los esfuerzos conjuntos con el fin de poder lograr una Europa social mucho más asentada, complementando los objetivos de la transición ecológica y digital. Aunque la implementación recaerá principalmente en los Estados miembros, este plan de acción contribuye a la ambición común de la UE para 2030.

### 3.2. POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas públicas son unas herramientas esenciales para garantizar la sostenibilidad y equidad del sistema a largo plazo. Todas son necesarias para el desarrollo e intervención para mejorar el sistema de pensiones español.

En primer lugar, es necesario destacar la importancia que supone llevar a cabo determinadas reformas estructurales que se adapten al sistema, ya que hay algunos factores que interfieren en su desarrollo, como son los cambios demográficos y económicos. Estas reformas a largo plazo pueden llegar a crear unos ajustes en la edad de jubilación, el cálculo de las pensiones, y la introducción de mecanismos automáticos de ajuste en función de la esperanza de vida.

Otra política imprescindible es la de fomentar el empleo juvenil y garantizar la estabilidad laboral que contribuye a aumentar las contribuciones del sistema de pensiones. Iniciativas que incentiven la contratación de jóvenes y reduzcan la temporalidad laboral pueden tener un impacto positivo. Se pueden implementar políticas que incentiven el ahorro privado para la jubilación, como beneficios fiscales para los planes de pensiones privados. Esto alivia la presión sobre el sistema público y ofrece a los individuos una mayor responsabilidad sobre su seguridad financiera en la jubilación. Dado algunas incertidumbres que puedan derivar de la situación laboral, éste se vincula mediante el ajuste de las pensiones a factores económicos, como la inflación o el crecimiento económico, lo cual puede garantizar que las pensiones mantengan su poder adquisitivo a lo largo del tiempo.

Ofrecer opciones flexibles para la jubilación, como la posibilidad de una jubilación parcial o la prolongación de la vida laboral, puede ser una medida para adaptar las necesidades individuales a la realidad económica y demográfica. Explorar fuentes alternativas de financiamiento, como la introducción de impuestos específicos destinados al sistema de pensiones o la revisión de las tasas de cotización, puede ser necesario para mantener la viabilidad financiera del sistema. Implementar

programas de educación financiera para concienciar a la población sobre la importancia del ahorro a lo largo de la vida y los desafíos asociados al sistema de pensiones.

Estas políticas pueden ser parte de un enfoque integral que aborde los desafíos actuales y futuros del sistema de pensiones español, garantizando su sostenibilidad y equidad para las generaciones venideras. Además, en este ámbito existen dos documentos que caracterizan las políticas públicas del sistema de pensiones tanto en ámbito nacional como intercomunitario.

En primer lugar, el Libro Verde es un documento de consulta publicado por la Comisión Europea y su objetivo es fomentar un debate público sobre cuestiones políticas específicas, recopilar opiniones e información de partes interesadas antes de que se propongan legislaciones o políticas concretas.

Este libro se suele utilizar en el ámbito laboral, por ejemplo, hay un Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas y el cual se centra en promover un marco europeo para la Responsabilidad social de las mismas. Es importante destacar que para su integración se deben tener en cuenta las consideraciones sociales y ambientales en sus operaciones y en su interacción con todos aquellos organismos o partes que estén interesadas. Su principal función en las empresas es explorar cómo se puede mejorar la contribución al desarrollo sostenible.

No obstante, el proceso después de la publicación de un Libro Verde implica un período de consulta en el que se recopilan comentarios de partes interesadas, ciudadanos y organizaciones. Basándose en esta retroalimentación, la Comisión Europea puede proponer medidas legislativas o políticas. Es decir, se basa en una participación representativa y directa por parte de los ciudadanos. Es una información muy relevante ya que nosotros mismos tenemos la autoridad de poder expresar nuestras opiniones y poder colaborar en cualquier ámbito que se nos ofrezca gracias a este documento.

En segundo lugar, en el contexto de la Unión Europea, un Libro Blanco, es un documento oficial publicado por la Comisión Europea, igual que un Libro Verde, pero este presenta propuestas, políticas para abordar problemas específicos y lo que hace es estimular la discusión y el debate entre los Estados miembros y otras partes interesadas. A diferencia del Libro Verde, que su fin principal se basa en buscar y recopilar opiniones antes de tomar decisiones, un Libro Blanco establece propuestas más concretas y puede ser parte durante proceso cuando se lleva a la formulación de políticas y legislación.

En conclusión, su finalidad es proporcionar una base para la toma de decisiones informadas y promover la transparencia en el proceso de elaboración de políticas y los cuales a menudo incluyen análisis de la situación actual, evaluaciones de opciones políticas y consideraciones sobre los posibles cursos de acción. Un ejemplo sobre un Libro Blanco podría ser: El Libro Blanco sobre el establecimiento de condiciones equitativas en lo que respecta a las subvenciones extranjeras (2020).

Consecuentemente, se hará una breve comparativa sobre la estructura de ambos documentos. En primer lugar, se explicarán los apartados que son similares y después los otros por los cuales se diferencian.

Primeramente, el primer apartado de cualquier libro es su portada; en ella se encuentra el título del libro, el subtítulo (si es necesario), el logo de la institución responsable (gobierno, ministerio, agencia, etc.) y, por último, la fecha de publicación. De seguido se encuentra la página de créditos que está compuesta por determinada información sobre la entidad que publica el libro y los detalles de la edición, que en algunos casos puede ser o no aplicable. El índice es muy importante en cualquier documento, ya que ejerce la función de enumerar los capítulos o secciones principales del mismo. Ahora bien, el resumen ejecutivo es uno de los apartados esenciales porque nos hacen una breve descripción de los objetivos y un resumen sobre las principales conclusiones y recomendaciones. El siguiente componente es la introducción; se trata de una presentación del contexto y la necesidad de abordar el problema o tema en cuestión; comentando los objetivos del libro y una descripción de la metodología utilizada para la elaboración del documento.

Una vez comentados los apartados introductorios, pasamos a explicar los capítulos. En ellos se encuentra toda la información necesaria de cada libro, en este caso el verde y blanco. Desde el capítulo 1 hasta el capítulo 4 tienen las mismas funciones para ambos.

Por ello, el capítulo 1: antecedentes y justificación, se basa en realizar una revisión de la situación actual y antecedentes del problema o tema y su justificación de la necesidad de intervención pública.

Prosiguiendo, en el capítulo 2: Marco teórico y conceptual, tiene el fin de definir los conceptos clave y revisar las teorías o enfoques relevantes que se plantean en el documento. El capítulo 3: Diagnóstico, se trata de un análisis detallado del problema o situación mediante la utilización de datos estadísticos, estudios de caso y evidencia que respalden el diagnóstico.

Consecuentemente, en el capítulo 4: objetivos y metas busca realizar una definición clara de los objetivos que se pretenden alcanzar con las políticas propuestas y una vez alcanzadas, poder establecer unas metas medibles.

Una vez evaluado los apartados que son similares en cada uno, pasamos a sus diferencias: en el libro verde, el capítulo 5: Opciones de política trata de realizar una presentación sobre los diferentes enfoques o estrategias para abordar el problema, junto a un análisis de las ventajas y desventajas de cada opción.

El capítulo 6: Consulta pública, hace una descripción de los procesos de consulta o participación ciudadana llevados a cabo durante la elaboración del mismo y un resumen de las opiniones recibidas y cómo se han tenido en cuenta.

Por último, el capítulo 7: recomendaciones, aborda las propuestas específicas de políticas públicas junto a los detalles sobre la implementación, financiamiento y cronograma.

En cambio, el capítulo 5 del libro blanco: Estrategias y políticas propuestas, realiza la



presentación de propuestas específicas de políticas públicas y, además, da detalles sobre la implementación, financiamiento y cronograma.

Consecuentemente, el Capítulo 6: Evaluación de impacto, es un apartado en el cual se realiza un análisis de cómo se espera que las políticas propuestas afecten la situación actual y se hace una estimación sobre los posibles beneficios y desafíos.

Por último, el capítulo 7: Consulta y participación ciudadana, se describen los procesos de consulta o participación ciudadana llevados a cabo durante la elaboración del libro y se incluye el resumen de las opiniones recibidas y cómo se han tenido en cuenta.

Ahora bien, tras la explicación de cada capítulo de ambos libros, también comparten los apartados finales como son las conclusiones, las cuales son una recapitulación de los hallazgos clave y enfatizar la importancia de implementar las recomendaciones. Los anexos contienen datos adicionales, estudios detallados, documentos de respaldo, etc. Seguidamente es muy importante la bibliografía, ya que nos muestran las referencias que se han utilizado para la elaboración de cada documento. Por último, están los agradecimientos; en este apartado se realizan reconocimientos a personas o instituciones que han contribuido al desarrollo del libro.

Una vez vista la estructura de ambos, podemos observar sus diferencias y similitudes, aunque los términos "Libro Verde" y "Libro Blanco" a veces se utilizan de manera intercambiable, suelen tener propósitos y enfoques ligeramente diferentes como, por ejemplo:

El Libro Verde es exploratorio y consultivo, ya que se utiliza para abrir un debate público y recopilar opiniones sobre un tema específico y su objetivo principal es recopilar información y opiniones antes de que se tomen decisiones políticas finales. Además, contiene múltiples opciones porque puede llegar a presentar varias opciones o enfoques para abordar un problema y busca la retroalimentación de la sociedad y partes interesadas sobre las posibles soluciones. Destaca por su flexibilidad y adaptabilidad; puede ser más flexible y adaptarse a medida que se recopilan opiniones y se desarrolla la comprensión del problema.

Por otra parte, el Libro Blanco es propositivo y definitorio porque se utiliza para proponer políticas o soluciones específicas a un problema identificado y su objetivo principal es proporcionar una estrategia o plan de acción concreto. Tiene un enfoque definido sobre cómo abordar el problema en cuestión; se espera que proporcione recomendaciones claras y directrices para la acción. Aunque es menos consultivo, tiene una función más informativa, ya que se basa en investigaciones exhaustivas y análisis para respaldar sus recomendaciones.

No obstante, las similitudes que comparten son bastante importantes; ambos suelen seguir una estructura similar que incluye introducción, antecedentes, diagnóstico, recomendaciones, etc. Además, tanto el Libro Verde como el Blanco deben basarse en datos y evidencia sólida y creíble para respaldar sus argumentos y recomendaciones. Por último, pero no menos importante es que ambos pueden implicar procesos de consulta y participación ciudadana, aunque el grado de participación puede variar.

### 3.3. RÉGIMEN JURÍDICO ESPAÑOL

Por una parte, la Constitución Española tiene una influencia en el sistema de pensiones de nuestro país, ya que se establece en algunos artículos como según el artículo 41. Este decreta que los poderes públicos y los agentes sociales tienen la responsabilidad de garantizar un sistema público de pensiones que sea justo, equilibrado y solidario. Otro artículo que destacar es el 50; éste refuerza la idea de mandar que los poderes públicos deben garantizar, mediante unas pensiones adecuadas, y las cuales deben actualizarse y que puedan proporcionar una vida económica que sea suficientes para los ciudadanos españoles durante la tercera edad.

Ambos artículos sirven como base al desarrollo de políticas y reformas que buscan asegurar la viabilidad y sostenibilidad del sistema de pensiones. Por ejemplo, se han introducido mecanismos como el llamado índice de Revalorización de las Pensiones, que considera como variables los ingresos y gastos de la Seguridad Social, así como el número de pensiones contributivas para poder conseguir la sostenibilidad en el sistema y evitar crear una inflación.

Además, también es importante destacar el “Pacto de Toledo” porque recomienda la defensa del poder adquisitivo de los pensionistas y la adopción de medidas que puedan asegurar un equilibrio financiero del sistema de pensiones a largo plazo. Se trata de un acuerdo parlamentario que tiene como fin consensuar las reformas que sean necesarias para que éstas, puedan garantizar una sostenibilidad a cualquier plazo.

Consecuentemente, existen dos leyes que también regulan dicho sistema, y son las siguientes:

Ley Orgánica 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público.

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.

Además de explicar cómo estas normas influyen en el sistema de pensiones de nuestro país, se tendrá que saber distinguir el plan de pensiones que hay en cada Comunidad autónoma, su funcionamiento y aplicación.

La Ley Orgánica 21/2021, de 28 de diciembre, es una normativa clave para el sistema de pensiones en España. Los puntos clave serían los siguientes:

1. La garantía del poder adquisitivo: La ley asegura que las pensiones se actualizarán anualmente con el IPC real, protegiendo así el poder adquisitivo de los pensionistas.
2. El mecanismo de equidad intergeneracional: Previsto para que pudiera entrar en vigor el pasado año 2023; este mecanismo busca equilibrar las contribuciones entre generaciones para mantener la sostenibilidad del sistema.
3. La reforma en respuesta a Europa: La ley responde a la necesidad de contar con un sistema

de pensiones sostenible a medio y largo plazo, siguiendo las recomendaciones europeas.

4. La jubilación anticipada voluntaria: A partir de 2024, se aplicarán topes máximos de pensión en casos de jubilación anticipada voluntaria, buscando desincentivar la salida prematura del mercado laboral.
5. La sostenibilidad financiera y social: Se introducen medidas para reforzar la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, asegurando su viabilidad futura.

El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, introduce los puntos clave sobre las reformas significativas en el sistema de pensiones español con el objetivo de mejorar la equidad y sostenibilidad. Los elementos más relevantes se dividen en:

1. La ampliación de derechos de los pensionistas: Se busca mejorar las condiciones de vida de estos asegurando una pensión digna y justa.
2. La reducción de la brecha de género: Se implementan medidas para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de las pensiones.
3. Un nuevo marco de sostenibilidad: Se establecen bases para un sistema de pensiones financieramente sostenible y adaptado a los cambios demográficos.
4. El aumento de la base máxima de cotización: Se actualizará anualmente, superando la revalorización de las pensiones, para reflejar mejor las realidades económicas actuales.
5. La cotización adicional de solidaridad: A partir de 2025, se aplicará una cotización adicional para salarios que superen la base máxima, sin generar derechos adicionales.
6. Los cambios en el cálculo de la pensión: Se revisan las fórmulas para calcular la pensión de jubilación, buscando una mayor justicia y equidad.
7. La integración de lagunas para evitar la brecha de género: Se toman medidas para que las interrupciones en la carrera laboral no afecten negativamente a las pensiones de las mujeres.
8. Los beneficios en cotizaciones por cuidado de familiares: Se reconocen las reducciones de jornada por cuidado de familiares, incentivando la corresponsabilidad en el cuidado.
9. Las pensiones mínimas: Se garantizan pensiones mínimas dignas, en línea con las recomendaciones del Pacto de Toledo.

En conclusión, tanto la Ley Orgánica 21/2021 como el Real Decreto-ley 2/2023, representan un avance en la protección social de los pensionistas; además de estar en una búsqueda constante de soluciones para obtener como resultado un sistema más justo y sostenible para nuestras generaciones futuras.

### 3.4. REFORMAS LEGALES EN EL SISTEMA DE PENSIONES

En este apartado se comentarán las diferentes reformas que ha pasado el sistema de pensiones a lo largo de la historia hasta la más reciente.

En España, el sistema de pensiones ha experimentado varias reformas a lo largo de los

últimos 10 años, es decir, después de la terrible crisis económica del 2008; con el fin de poder abordar los diferentes desafíos financieros y también demográficos existentes y los cuales son un impedimento para su buen desarrollo. Entre las reformas más destacadas se encuentran:

Primero, la Reforma del 2011, mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social; esta Ley establece una serie de medidas paramétricas que tienen como objetivo reforzar la sostenibilidad financiera futura del sistema de pensiones de jubilación español. Se hace mediante la introducción de una serie de cambios en la fórmula de cálculo de las pensiones, aumentando gradualmente la edad de jubilación y ajustando la base reguladora.

Esta Reforma se debe al envejecimiento acelerado de la población y además se une la crisis económica que ha podido provocar una controversia entre los ciudadanos.

La Ley tiene el objetivo de vigorizar el sistema mediante la colaboración de las cotizaciones que se están llevando a cabo y las que se disfrutarán en un futuro. Por una parte, cuenta con el incremento de la edad de jubilación desde los 65 años hasta los 67 años. Además, el período de transición se estableció hasta que se llegara al 2027 para poder cumplir con un cambio.

Consecuentemente, el cálculo de la pensión constaba de dos variantes: años de cotización y su base reguladora. De este modo, se tuvo que aumentar el número de años cotizados para poder calcular la pensión, pasa a ser de 15 años a ser de 25 años para que la gente pudiera tener una vida laboral más larga.

Un dato importante para destacar es el concepto de la Sostenibilidad Financiera, ya que se introdujo con el fin de que en el año 2027 se pudiera revisar la esperanza de vida en ese año y el que resultó ser en 2011. Además de analizar su impacto en el ámbito económico porque podrían suponer un ahorro significativo en el gasto del sistema de pensiones a largo plazo.

La Equidad y Protección Social fueron puntos clave para conseguir una estabilidad a largo plazo en el sistema de pensiones. Se buscaron una serie de recursos para evitar daños causados por el empresario hacia el trabajador; por ejemplo, cuando se llegan a los despidos por edad elevada.

No obstante, se mejoraron las condiciones para acceder a las pensiones de viudedad, especialmente para las personas dependientes económicamente.

En segundo lugar, se encuentra la Reforma de 2013, regulada mediante 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.

La reforma de las pensiones en España de 2013 hizo un fuerte hincapié en asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones frente a los desafíos demográficos y económicos.

La Suficiencia de las Pensiones se basa en una técnica del sistema para proporcionar prestaciones que aseguren a los pensionistas un nivel de vida adecuado y la posibilidad de hacer frente a sus necesidades básicas. Una de las capacidades para hacerle frente es mediante la

vinculación al IPC, ya que las pensiones se revalorizan según la inflación media anual registrada en el ejercicio anterior, garantizando así el poder adquisitivo de las pensiones.

Por otra parte, se deseaba conseguir una mejora de las pensiones mínimas mediante una senda de convergencia para que las pensiones mínimas aumenten un porcentaje adicional al IPC hasta converger con el 60% de la renta mediana de un hogar con dos adultos en 2027. La subida de las pensiones no contributivas crecería hasta converger en 2027 con el 75% del umbral de la pobreza para un hogar unipersonal.

No obstante, el término de “equidad” ya se intentaba implementar en el sistema mediante una reducción de la brecha de género en las pensiones con un 10% adicional a la revalorización anual para el bienio 2024-2025.

Seguidamente, es muy importante comentar el contexto demográfico y económico de esta época. Esta reforma respondía a la elevación de la esperanza de vida y las bajas tasas de natalidad, factores que presionaban, presionan y presionarán el sistema. Tras la crisis económica vivida en el 2008, no facilitaba la situación, ya que creó la aparición anticipada de los déficits en las cuentas de la Seguridad Social y para ello, se requería un tipo de medidas para mantener un sistema de pensiones público y solidario.

En consecuencia, se tuvo en cuenta la Ley 27/2011; en ella se introdujeron cambios en el régimen jurídico de la pensión de jubilación, afectando la edad de acceso, el cálculo de la base reguladora y los años cotizados necesarios para alcanzar el 100% de la base reguladora.

En tercer lugar, hay que destacar la Reforma de 2019, porque introdujo el "Factor de Equidad Intergeneracional" y medidas para mejorar la equidad entre generaciones y garantizar la sostenibilidad del sistema a largo plazo. No obstante, se abandonó el Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) que estaba en vigor desde 2014, optando por una revalorización de las pensiones directamente ligada al Índice de Precios al Consumidor (IPC). Con este cambio se podía asegurar un aumento de las pensiones y de este modo, mantener el poder adquisitivo de los pensionistas.

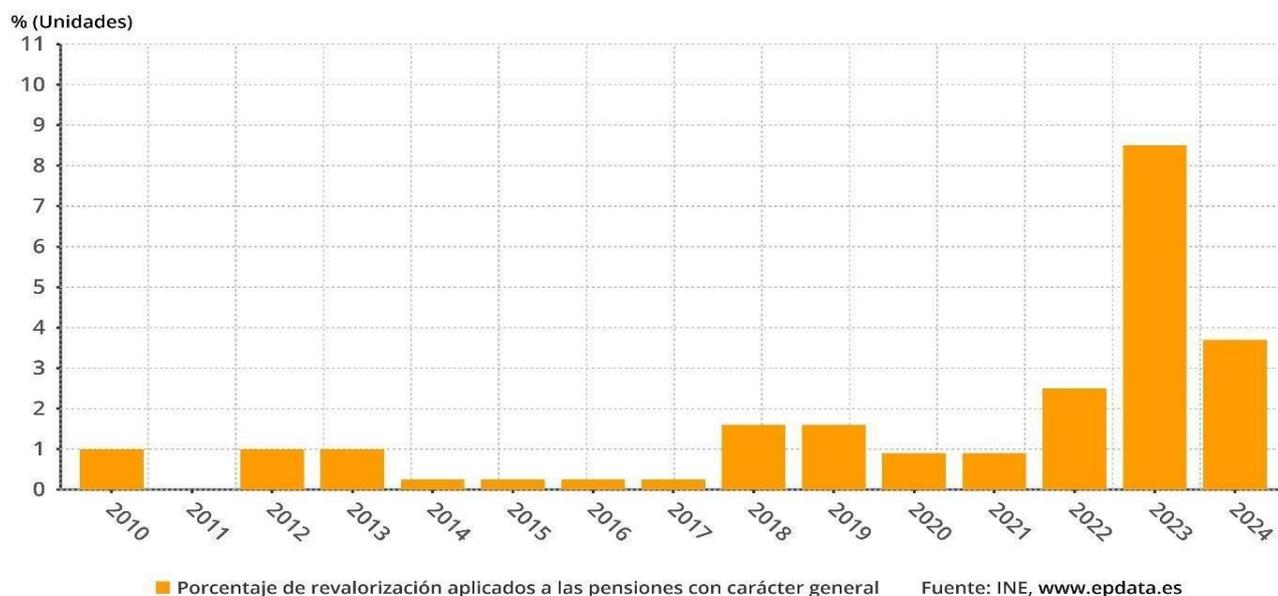
Asimismo, se experimentó un incremento del 3% de las pensiones mínimas y no contributivas; además del aumento de la pensión de viudedad para beneficiarios mayores de 65 años que no percibieran otra pensión pública y demostraran una carencia de rentas. Se ha de destacar que la cuantía fue del 60%, un 4% más que el pasado año.

A pesar de las medidas adoptadas, hubo críticas y preocupaciones sobre la sostenibilidad fiscal a largo plazo del sistema de pensiones. Es decir, se hicieron varios estudios y se llegó a la conclusión mediante los informes del Fondo Monetario Internacional los cuales señalaron “la necesidad de abordar la fragmentación política y vulnerabilidad fiscal de España”. (Beatriz Triguero 2024). Ahora bien, para hacerlo más visual, se explicará la siguiente ilustración con los datos comentados anteriormente. Se trata de una gráfica de barras que trata de explicarnos la evolución de la subida anual de las pensiones contributivas en España que han sido aprobadas por el Gobierno y revalorizadas con el IPC promedio desde el 2010 hasta la actualidad.

## 1. Gráfico: La subida anual de pensiones contributivas en España desde el 2010 hasta el 2024

### Subida anual de las pensiones contributivas en España

Aprobadas por el Gobierno y/o revalorizadas con el IPC promedio de doce meses (2024)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En este caso, los elementos clave que se tienen en cuenta son los dos ejes; uno muestra las unidades en forma porcentual, es decir, se trata de los porcentajes de revalorización aplicados a las pensiones con carácter general, y el otro el tiempo, en este caso en años.

Se puede apreciar la cómo ha ido cambiando durante los años las pensiones contributivas en nuestro país, aunque a partir del 2022 cambia el patrón. El cambio más significativo se puede apreciar en el 2023, donde las pensiones contributivas aumentaron un 8.5% debido a la inestabilidad de los factores económicos que influyeron en la decisión del Gobierno sobre dicha tasa, sin dejar atrás la variación en la inflamación sobre los precios.

Actualmente, el porcentaje de variación de las pensiones se encuentra cerca del 4% para lo que llevamos de año, y se puede observar cómo a estas alturas se supera la cifra del 2022 y años anteriores.

En resumen, la reforma de 2019 se centró en la revalorización de las pensiones en función del IPC, el aumento de las pensiones mínimas y no contributivas, y la mejora de la pensión de viudedad. Sin embargo, persistieron las preocupaciones sobre la sostenibilidad a largo plazo del sistema, especialmente en el contexto de los desafíos demográficos y económicos de España.

Por último, la última reforma de las pensiones en España de 2022 se diseñó con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones y asegurar el poder adquisitivo de los pensionistas.

Con esto, se quiso llegar a una suficiencia de las pensiones mediante una garantía de poder adquisitivo; para que las pensiones se revaloricen de forma anual de acuerdo con la inflación media del año anterior, asegurando así que los pensionistas mantengan su capacidad adquisitiva. También se establece una senda de convergencia para que las pensiones mínimas aumenten un porcentaje adicional al IPC hasta alcanzar el 60% de la renta mediana de un hogar con dos adultos en 2027. Asimismo, la subida de las pensiones no contributivas convergerá en 2027 con el 75% del umbral de la pobreza para un hogar unipersonal.

Se incrementa el complemento de brecha de género de las pensiones en un 10% adicional a la revalorización anual durante el bienio 2024-2025. Se tiene en cuenta una serie de medidas para acercar la edad efectiva a la edad ordinaria de jubilación mediante la revisión de las condiciones de la jubilación anticipada y la promoción de unos incentivos para la jubilación demorada.

En el ámbito de la sostenibilidad financiera, se plantearon unas críticas sobre lo que la reforma, ya que podría suponer un aumento en el gasto del sistema, con lo que lo elevó en 3,6 puntos y obliga a un ajuste razonable de dinero para poder mantenerlo con viabilidad a largo plazo.

Desde la llegada al Gobierno de Pedro Sánchez, el gasto en las pensiones se dispara y la Comisión Europea insiste en que se realice un ajuste para impedir que el gasto vaya a más, proponiendo como solución: eliminar una nómina de las pensiones.

Se trata de una situación complicada la cual podría agravar tanto el coste de vida como la calidad de esta en sus diferentes ámbitos. Es alarmante y se tienen que buscar soluciones más eficaces y eficientes para que a largo plazo no desemboquen a una situación catastrófica y dañina hacia la población.

Tabla 1: Periodos cotizados y edad exigida desde 2017 hasta la actualidad

Año	Periodos cotizados	Edad exigida
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses

<b>2023</b>	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
<b>2024</b>	38 años o más	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Esta tabla muestra una evolución en los últimos 8 años sobre los periodos cotizados y la edad exigida de jubilación. Como podemos observar, al aumentar la esperanza de vida, la edad de jubilación se alarga, por lo que, con relación a ello, el periodo de cotización también.

Actualmente, nuestro país se encuentra en una situación inestable por el envejecimiento de la población. Aunque viene mucha gente inmigrante a colaborar al crecimiento económico del país y en la natalidad, no es suficiente para cubrir todo el déficit que se está causando.

No obstante, cabe destacar que esto podría llevar a consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los ciudadanos debido a que, tras tantos años de vida laboral, los trabajadores experimentarán cambios físicos que afecten a su movilidad.

### 3.5. JURISPRUDENCIA SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE PRESTACIONES

En este apartado se explicarán dos sentencias para comparar su estructura, su emisión, tramitación y resolución.

SENTENCIA 155/2021, de 13 de septiembre de 2021:

Esta sentencia aborda una cuestión de inconstitucionalidad relacionada con el artículo 248.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. En ella se aborda la cuestión de la discriminación por razón de sexo en el cálculo de las pensiones de incapacidad permanente para trabajadores a tiempo parcial.

Los puntos clave de la sentencia son los siguientes:

1. Igualdad y No Discriminación: La sentencia se centra en el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo. Se declara la nulidad parcial del precepto legal que regula las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común para los trabajadores contratados a tiempo parcial.
2. Antecedentes jurídicos: La cuestión fue planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, argumentando que el cálculo de la pensión de incapacidad permanente para trabajadores a tiempo parcial es incorrecto y discriminatorio, basándose en la doctrina de la STC 91/2019.
3. Decisión: El Tribunal Constitucional, tras analizar los argumentos presentados, estima que la aplicación del coeficiente de parcialidad en el cálculo de la pensión de incapacidad permanente puede resultar discriminatoria y no justificada, vulnerando así el derecho a la

igualdad ante la ley.

4. Consecuencias: La sentencia tiene implicaciones significativas en cómo se calculan las pensiones para los trabajadores a tiempo parcial, asegurando que no se produzca una discriminación indirecta, especialmente en términos de género, ya que afecta desproporcionadamente a las mujeres.

SENTENCIA 322/2024, de 21 de febrero de 2024:

La sentencia STS 322/2024 aborda el tema del complemento por maternidad en las pensiones de jubilación, específicamente en el contexto del factor masculino. El Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación para la unificación de doctrina, donde se discutía si los hombres tenían derecho a este complemento, que hasta entonces había sido denegado en varias ocasiones.

El demandante, un padre de tres hijos, había solicitado el complemento para su pensión de jubilación ordinaria, pero inicialmente se le negó. La sentencia del Tribunal Supremo estableció que el derecho a recibir el complemento por maternidad para los hombres es imprescriptible y debe reconocerse con efectos retroactivos desde la fecha en que se concedió la pensión contributiva.

Esta decisión implica que los padres que tuvieron dos o más hijos entre el 1 de enero de 2016 y el 3 de febrero de 2021 pueden reclamar este complemento, y que no está sujeto a prescripción. Además, la sentencia aclara que el complemento por maternidad puede ser otorgado al padre sin afectar al que recibe la madre y detalla las condiciones de incompatibilidad con el complemento para la reducción de la brecha de género.

Además, establece principios importantes relacionados con los derechos de los ciudadanos en el contexto de la Seguridad Social.

1. Derecho a la Igualdad: La sentencia reconoce la igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con el acceso a beneficios de la Seguridad Social, en este caso, el complemento de maternidad para las pensiones.
2. Derecho a la Seguridad Social: Se afirma el derecho a recibir un complemento de maternidad como parte de la pensión de jubilación, lo que refleja el compromiso del sistema de Seguridad Social con la protección de la familia y la maternidad.
3. Derecho a la Tutela Judicial Efectiva: La sentencia refleja el derecho de los ciudadanos a obtener una respuesta de los tribunales frente a las decisiones de la administración que afectan a sus derechos e intereses legítimos.
4. Principio de Retroactividad Favorable: Se aplica el principio de retroactividad de las normas más favorables en materia de Seguridad Social, permitiendo que el complemento de maternidad tenga efectos económicos desde la fecha efectiva de la pensión.
5. Principio de Imprescriptibilidad: Se establece que el derecho al complemento de maternidad es imprescriptible, al igual que la pensión a la que complementa, garantizando así la protección continua de los derechos económicos de los pensionistas.

Después de haber explicado cada sentencia, se hará una breve comparación de ambas para ver sus semejanzas y diferencias mediante una tabla comparativa.

Tabla 2: Tabla comparativa entre jurisprudencias

	<b>Sentencia 155/2021, de 13 de septiembre de 2021</b>	<b>Sentencia 322/2024, de 21 de febrero de 2024</b>
<b>Estructura</b>	Esta sentencia fue emitida por la Sala Primera del Tribunal Constitucional y se centró en una cuestión de inconstitucionalidad relacionada con el artículo 248.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.	Emitida por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, esta sentencia abordó la imprescriptibilidad del complemento de maternidad por aportación demográfica.
<b>Emisión</b>	Fue pronunciada por un conjunto de magistrados y se publicó en el BOE núm. 251, de 20 de octubre de 2021.	La sentencia fue dictada por un conjunto de magistrados y se publicó en marzo de 2024.
<b>Tramitación</b>	La cuestión de inconstitucionalidad fue planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y se refiere a la regulación de las pensiones por incapacidad permanente de los trabajadores a tiempo parcial.	El Tribunal Supremo desestimó un recurso de casación para la unificación de doctrina, confirmando la no prescripción del complemento de maternidad por aportación demográfica sobre la pensión de jubilación.
<b>Resolución</b>	La sentencia anuló parcialmente el precepto impugnado, aplicando la doctrina de una sentencia anterior del Tribunal Constitucional.	Se estableció que el complemento de maternidad es imprescriptible y debe reconocerse con efectos retroactivos desde la fecha de reconocimiento de la pensión contributiva.

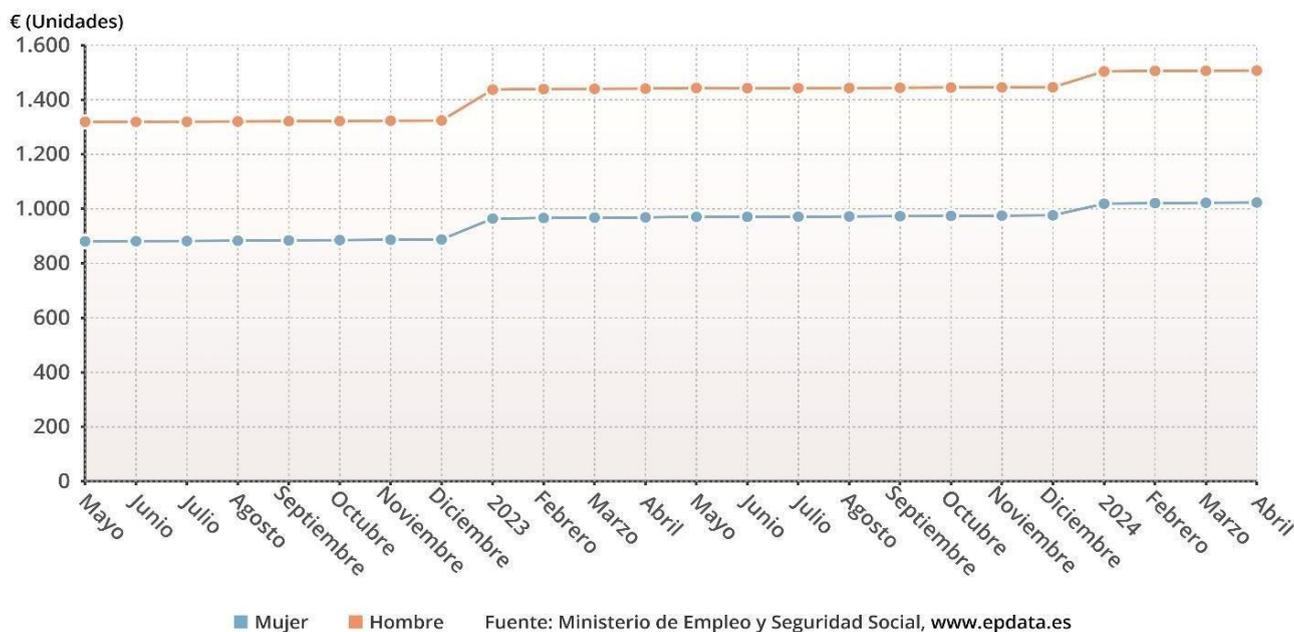
Fuente: elaboración propia con información proporcionada en el documento

Ambas sentencias tratan sobre derechos relacionados con la Seguridad Social, pero mientras la primera aborda la imprescriptibilidad de un complemento de maternidad para hombres y mujeres, la segunda trata sobre la regulación de pensiones por incapacidad para trabajadores a tiempo parcial. Además, la primera fue resuelta por el Tribunal Supremo y la segunda por el Tribunal, reflejando diferentes niveles de la estructura judicial en España.

## 2. Gráfico: Evolución de la pensión media entre hombres y mujeres

### Así ha evolucionado la pensión media entre hombres y mujeres

Comparación entre las pensiones medias de hombres y mujeres



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social con datos de epdata.

En ambas sentencias comparten el punto clave sobre la igualdad y no discriminación entre ambos sexos, por ello, se va a analizar esta gráfica con el fin de abordar conclusiones de forma más visible.

Se trata de una gráfica lineal, la cual compara la situación de ambos sexos durante el 2023 y 2024. En ella se observa cómo hay una evolución de la pensión media entre hombres y mujeres en España creando una brecha actualmente persistente entre ambos. En abril de 2024 la pensión media de encontraba en 1.252,32€. Sin embargo, los hombres recibieron una pensión media de 1.507,24€, mientras que las mujeres obtuvieron una pensión media de 1.023,11€ en el mismo periodo.

Pues bien, es importante destacar que, aunque la pensión media de las mujeres ha ido evolucionando, la brecha con respecto a los hombres todavía sigue siendo un aspecto considerable. Este desequilibrio es debido a las diferencias de percepción de salario, las tasas de empleo y también las interrupciones en la vida laboral como consecuencia del cuidado familiar.

## 4. SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

### 4.1. OBJETO DE ANÁLISIS

El sistema de pensiones español se basa en un modelo de reparto y el cual está regulado por una serie de leyes y normativas que definen las condiciones para la percepción de pensiones por parte de los ciudadanos en edad de jubilación. Una de las leyes fundamentales que rige este sistema es la Ley General de la Seguridad Social de España, que establece las bases para la protección social, incluyendo las pensiones (López, 2019).

La Ley General de la Seguridad Social establece los criterios para la cotización, la determinación de la base reguladora y la edad de jubilación, entre otros aspectos clave del sistema de pensiones en España (Ley 174/1963, de 25 de junio). De acuerdo con esta ley, los trabajadores realizan contribuciones a lo largo de su vida laboral, acumulando derechos que se materializan en forma de pensiones cuando se alcanza la edad de jubilación o en situaciones de incapacidad permanente.

Por ello, la fórmula de cálculo de las pensiones se ha modificado a lo largo de los años mediante diversas reformas. Por ejemplo, la reforma de 2011 introdujo cambios en la fórmula de cálculo y aumentó gradualmente la edad de jubilación (Ley 27/2011, de 1 de agosto).

Asimismo, la sostenibilidad financiera del sistema ha sido objeto de atención y se han implementado medidas para abordar desafíos demográficos y garantizar la viabilidad a largo plazo. La reforma de 2013 introdujo el factor de sostenibilidad, vinculando la cuantía de las pensiones a la esperanza de vida (Ley 23/2013, de 23 de diciembre).

### 4.2. ASPECTOS MACROECONÓMICOS Y FINANCIACIEROS

Las pensiones en España se financian principalmente a través de un sistema de reparto, donde las contribuciones de los trabajadores en activo se utilizan para pagar las pensiones de aquellos que están jubilados. La financiación del sistema de pensiones español se basa en las cotizaciones sociales de los trabajadores, empleados y, en menor medida, en las aportaciones del Estado.

La Ley General de la Seguridad Social de España establece el marco normativo para la financiación del sistema de pensiones. Esta ley establece que los trabajadores deben realizar contribuciones a la Seguridad Social a lo largo de su vida laboral, y estas contribuciones se destinan a financiar, entre otras prestaciones, las pensiones (Ley 174/1963, de 25 de junio). Las cotizaciones sociales son obligatorias y se calculan sobre la base de los salarios de los trabajadores. Todos los colaboradores de las organizaciones o empresas, autónomos etc. realizan contribuciones a la Seguridad Social, y éstas se utilizan para cubrir los gastos actuales de dicho sistema.

Es importante destacar que las fuentes de financiación del sistema de pensiones han sido, están siendo y serán objeto de debate y preocupación debido a desafíos demográficos que estamos presentando actualmente, y que se pueden ir agravando en un futuro debido a algunos estudios que están siendo realizados. En ellos, se ve como el envejecimiento de la población y la disminución de la tasa de natalidad son los indicadores que pueden mostrar con datos la situación en la UE, o incluso en España. Debido a esto, se han realizado algunas reformas legislativas destinadas a abordar estos problemas que están surgiendo en nuestro día a día y que afectan a los ciudadanos de nuestro país.

Las contribuciones de los trabajadores son una fuente fundamental para financiar las pensiones en España. Estas contribuciones son obligatorias y se dividen en diferentes categorías. En primer lugar, se encuentran las cotizaciones obligatorias, que son pagos realizados por los trabajadores de forma regular como parte de su salario. Dicho esto, estas cotizaciones se destinan específicamente a financiar el sistema de pensiones. Estas cotizaciones se calculan en base a un porcentaje del salario del trabajador y se destinan exclusivamente al sistema de pensiones. El monto de las cotizaciones obligatorias varía según el nivel de ingresos del trabajador y se ajusta periódicamente. Es importante destacar que estas cotizaciones son obligatorias y su pago regular es fundamental para asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones en el país.

Por otro lado, existen las cotizaciones voluntarias, que permiten a los trabajadores aumentar la cantidad de dinero que se destina a su futura pensión. Estas cotizaciones son una opción adicional para aquellos que deseen aumentar la cantidad de dinero que recibirán una vez jubilados. También hay cotizaciones por contingencias comunes, que incluyen una serie de aspectos como la enfermedad común, las incapacidades temporales o permanentes y los cuidados de larga duración. Esta opción está disponible para aquellos trabajadores que deseen tener un mayor nivel de seguridad económica en su jubilación. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estas cotizaciones voluntarias no son obligatorias y dependen de la elección de cada trabajador.

Así pues, las cotizaciones por contingencias comunes son pagos realizados por los trabajadores que cubren diversas eventualidades relacionadas con la salud y la atención médica. Estas cotizaciones se destinan a cubrir aspectos como la enfermedad común, las incapacidades temporales o permanentes y los cuidados de larga duración. Son obligatorias y se calculan en base a un porcentaje del salario del trabajador. Son fundamentales para garantizar que los trabajadores tengan acceso a la atención médica necesaria y puedan recibir compensaciones económicas en caso de enfermedad o incapacidad. Además, contribuyen al financiamiento del sistema de pensiones en España.

La viabilidad del actual sistema de pensiones puede depender en gran medida de la posibilidad de utilizar fondos generales del Estado, como impuestos generales o deuda, para financiar una parte de las pensiones si se considera apropiado. No sorprende que exista una propuesta para financiar las pensiones con los ingresos generales del Estado; lo verdaderamente destacable es la insistencia en depender exclusivamente de las aportaciones. Históricamente, ni en España ni en la mayoría de los países, el pago de pensiones y la recaudación de cotizaciones han

sido iguales. En España, durante las décadas de 1950 y 1960, las cotizaciones superaron con creces a las pensiones, y el superávit se destinó a otros gastos del Estado. En los últimos años, en lugar de invertirse en el Fondo de Reserva, una parte de las aportaciones excedentes se ha destinado a otros fines. Además, ha sido habitual utilizar las contribuciones recaudadas para cubrir parcialmente las pensiones no contributivas.

A la luz de la información antes mencionada, la reciente demanda de cotizaciones a la par de las pensiones resulta bastante inesperada. Sin embargo, independientemente de lo ocurrido en el pasado, existen varias justificaciones que justifican la posibilidad de financiar las pensiones, en cierta medida, a través de contribuciones generales. Las siguientes son algunas de estas razones.

El objetivo principal de las pensiones públicas de reparto no es establecer un mecanismo de retorno más lucrativo en comparación con la capitalización, sino más bien que el sector público sirva como garante de ciertos niveles, aunque vagamente definidos, de bienestar de jubilación.

Por otra parte, el objetivo de las pensiones públicas nunca ha sido emular a una gran compañía de seguros que alinea los ingresos con los gastos. En este escenario particular, si los montos de pensión predeterminados no pueden alcanzarse únicamente mediante contribuciones, parece justificable que el Gobierno asigne los fondos necesarios de fuentes de ingresos generales.

A pesar de ser una compañía de seguros, el sector público está demostrando incompetencia en su papel de gestor al no recaudar eficazmente una parte sustancial de las cotizaciones, principalmente debido a actividades fraudulentas. En consecuencia, es imperativo que los beneficiarios de estos beneficios sean debidamente compensados por el agotamiento de los recursos resultante de esta gestión inadecuada.

Cuando las personas contribuyen durante sus años productivos, lo hacen con la seguridad de que, al jubilarse, tendrán derecho a beneficios proporcionales a las contribuciones que han realizado para mantener a los pensionistas actuales. Fundamentalmente, existe un acuerdo tácito entre el gobierno y su fuerza laboral. Se puede entender que las pensiones constan de dos partes: una es un ingreso mínimo garantizado por el gobierno y la otra es un monto adicional basado en las contribuciones individuales. Esto garantiza que las personas reciban tanto un mínimo garantizado (equivalente a la pensión mínima) como una suma adicional que refleje su propio aporte financiero. Esto justificaría entonces que el Estado aportara a la financiación de las pensiones, por lo menos una cantidad igual a ese mínimo multiplicado por el número de pensionistas.

Si las estimaciones formuladas fueran realmente precisas, indicarían una disminución significativa en la proporción de los ingresos no salariales dentro del PIB en el futuro. Esto plantea la pregunta de si sería justificable ampliar la base del apoyo a las pensiones más allá de los ingresos salariales si esta reducción fuera realmente objetiva. En una economía donde los ingresos de capital desempeñan un papel cada vez más destacado en el PIB, sería razonable considerar permitir que estos ingresos no salariales contribuyan más a financiar objetivos específicos del Estado de bienestar. Esto es particularmente pertinente considerando que una parte sustancial de los ingresos

de cada nueva generación se deriva de gastos incurridos por las generaciones anteriores (como educación, tecnología y una parte importante de infraestructura) sin ningún costo directo para ellas.

Existe un argumento común que sugiere que la edad de jubilación no debería ampliarse, ya que podría crear obstáculos para los jóvenes que buscan empleo y también podría obstaculizar la productividad de la fuerza laboral más joven. Si este argumento es cierto, es justo que los jubilados reciban una compensación por estar obligados a jubilarse antes de lo que desean o antes de que sea necesario recibir una pensión que se ajuste a sus expectativas.

Una vez que se reconocen y adoptan estos argumentos, se vuelve justificable que el sector público financie las pensiones, aunque sea hasta cierto punto, utilizando fondos de los ingresos generales del estado. Este enfoque se implementa en todos los países donde la cantidad de la pensión per cápita es menor que el ingreso per cápita de la nación. Por lo tanto, al evaluar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, el factor crucial a considerar no son las fluctuaciones en el empleo, la productividad o el número de beneficiarios de pensiones, sino únicamente el aumento del ingreso per cápita.

Tabla 3: Presupuesto General del Estado en pensiones

<b>Año</b>	<b>Gasto</b>	<b>%Total</b>	<b>PIB per cápita</b>	<b>Variación</b>	<b>Partido</b>
<b>2022</b>	171.140	37,29%	3.581	4,80%	PSOE
<b>2021</b>	163.297	35,80%	3.447	12,75%	PSOE
<b>2019</b>	144.834	39,32%	3.075	0	PSOE
<b>2018</b>	144.834	39,32%	3.099	3,71%	PSOE
<b>2017</b>	139.647	39,32%	3.001	3,10%	PP
<b>2016</b>	135.449	38,50%	2.916	2,88%	PP
<b>2015</b>	131.659	37,85%	2.837	3,27%	PP
<b>2014</b>	127.484	35,95%	2.744	4,88%	PP
<b>2013</b>	121.557	35,19%	2.609	4,95%	PP
<b>2012</b>	115.826	37,15%	2.477	3,22%	PP
<b>2011</b>	112.216	35,51%	2.401	3,63%	PSOE
<b>2010</b>	108.283	30,88%	2.326	2,06%	PSOE
<b>2009</b>	106.099	30,30%	2.288	8,25%	PSOE
<b>2008</b>	98.012	31,16%	2.131	7,17%	PSOE

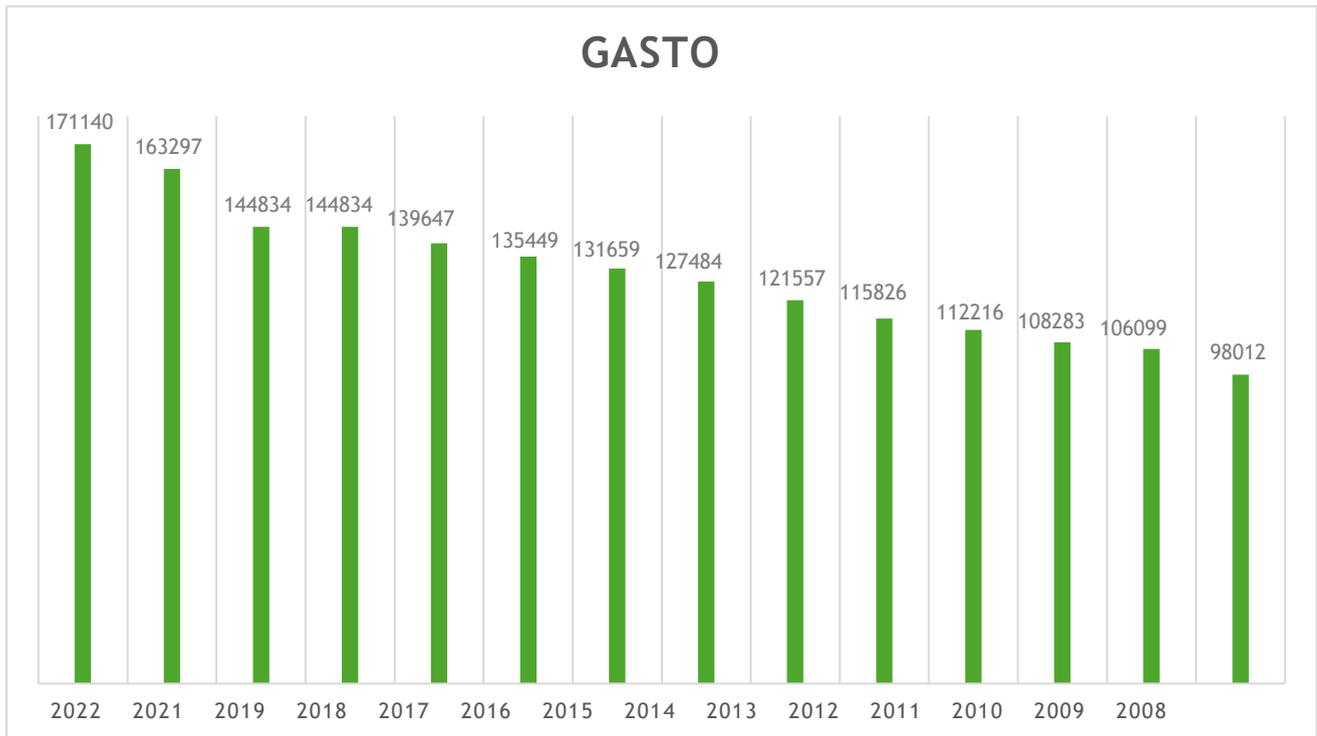
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados del Instituto Nacional de Estadística.

Esta tabla resume todos los datos necesarios de los últimos 14 años. En ella se observa el gasto total anual, el PIB per cápita, la variación y el partido político que lo lleva a cabo. Se puede ver claramente un aumento anual del gasto en pensiones; en 2008 tenía una cifra de 5 dígitos, sin embargo, en el año 2022 esta cifra contiene 6 dígitos. Además, el PIB per cápita es muy elevado en comparación a otros años. España ha sido gobernada por 2 partidos políticos, El Partido Popular (PP) y el partido Socialista Obrero Español (PSOE); cada uno lo gestionó mediante objetivos y

compromisos con garantías diferentes.

La gráfica que se muestra a continuación es elaborada con los datos de la tabla anterior, representando el gasto total en pensiones de cada año; para que se pueda apreciar visualmente de mejor forma.

### 3. Gráfico: Evolución del gasto en pensiones desde el 2008 hasta la actualidad



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

## 5. ANÁLISIS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL Y OTROS

En este apartado se hará un análisis del sistema de pensiones que tenemos, explicando sus características demográficas, cómo se encuentra su balance en la actualidad y las repercusiones que puede aportar. Además de analizar el sistema de pensiones público, se investigará el sistema mixto, es decir, una combinación entre el sistema privado y el público, para ver las características frente al que poseemos.

### 5.1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

#### 5.1.1. Natalidad

La demografía actual de España presenta una serie de características distintivas. En primer lugar, el país experimenta un proceso de envejecimiento de su población, con un incremento significativo en la esperanza de vida y una disminución en la tasa de natalidad. Esta tendencia ha resultado en una proporción cada vez mayor de personas mayores de 65 años en comparación con la población más joven.

En cuanto a la natalidad, España se está enfrentando a un declive continuo en las tasas de natalidad en las últimas décadas. Esto se debe a algunos factores como el retraso en la edad para tener hijos, el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, la incertidumbre económica y la falta de políticas de apoyo a la maternidad han contribuido a esta situación. Además, la crisis económica que comenzó en 2008 y tuvo un impacto significativo en las decisiones reproductivas de las parejas, con muchas optando por posponer o incluso renunciar a tener hijos debido a las dificultades financieras.

El descenso en la tasa de natalidad plantea desafíos importantes para el futuro de España, incluida la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social y pensiones, así como la disponibilidad de una fuerza laboral joven y dinámica. Los expertos han implementado diversas medidas para intentar revertir esta tendencia, como incentivos fiscales y económicos para familias con hijos, políticas de conciliación laboral y familiar, y unos programas de apoyo a la fertilidad. Sin embargo, hasta el momento, estos esfuerzos no han logrado detener completamente la disminución en la natalidad, lo que destaca la complejidad del problema y la necesidad de abordarlo de manera integral.

No obstante, la inmigración ha tenido un impacto significativo en nuestro país en los últimos 5 años. Según los datos que nos proporciona el Instituto Nacional de Estadística, la población aumentó en 182.141 personas durante la primera mitad del año 2022 gracias a un saldo migratorio bastante positivo de 258.547 personas. Aunque hubo más muertes que nacimientos, con unas cifras de saldo vegetativo negativo de 75.409 personas fallecidas, pudo compensar en cierto modo la situación.

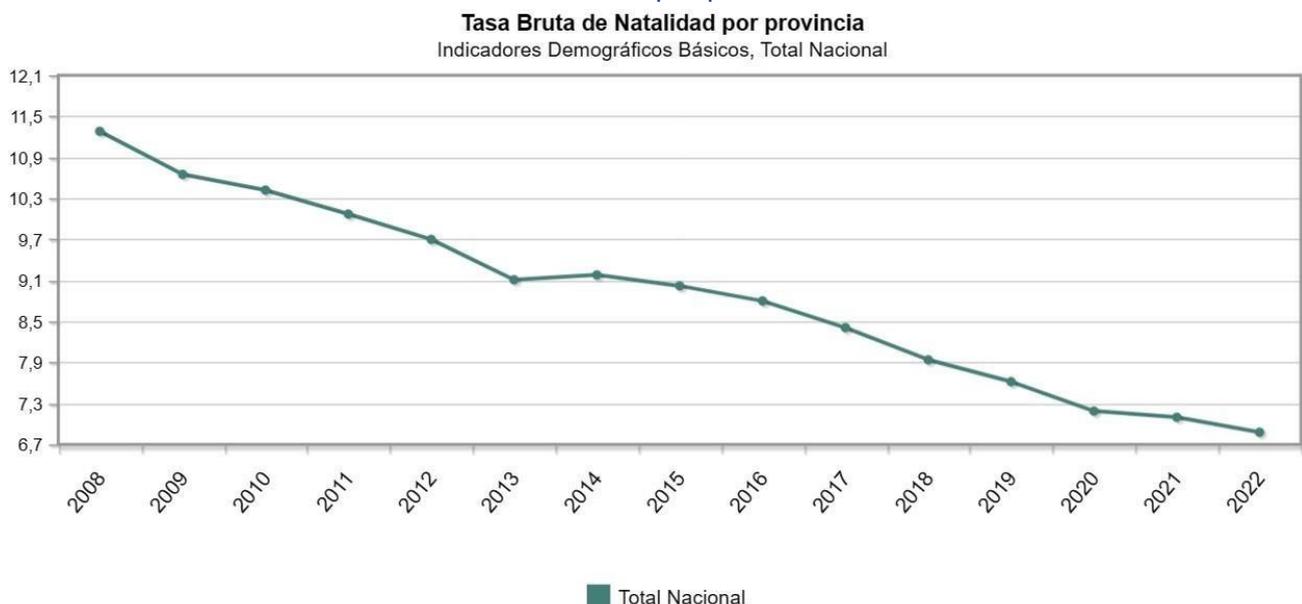
En el año 2021, la tendencia fue similar. Hubo 113.023 más muertes que nacimientos, pero la llegada de 530.401 migrantes al país frente a las 381.724 salidas resultó en un crecimiento de la población. La natalidad continuó cayendo, marcando seis años consecutivos de descenso demográfico. Sin embargo, la inmigración ha ayudado a salvar las estadísticas, compensando el saldo vegetativo negativo y contribuyendo a la prosperidad económica del país.

Los extranjeros más numerosos en España son de origen marroquí, seguidos por rumanos e ingleses, y las comunidades que más han crecido son la italiana, la colombiana y la venezolana. La inmigración no solo ha compensado la baja natalidad, sino que también ha contribuido con su población activa a cubrir puestos de empleo poco cualificado y aportar alrededor del 10% de los ingresos de la Seguridad Social con sus cotizaciones.

En cambio, el inicio de 2024 ha mostrado un panorama mixto en cuanto a la natalidad. De modo que se han experimentado incrementos considerables en todo el País con un número de 25.699 nacimientos en el mes de febrero, es decir, supone un aumento de 1.178 nuevos nacimientos respecto al año anterior. Sin embargo, un estudio revela que el 61.8% de los jóvenes en España no se plantea tener hijos a corto plazo, y solo el 30% considera la procreación como una posibilidad antes de cinco años debido al coste de vida, la incertidumbre laboral, el sacrificio que supone criar a un niño con las perspectivas negativas que se están creando en el mundo y que perjudican la calidad de vida.

A pesar de estos desafíos, el crecimiento poblacional de España en el último trimestre de 2023 fue de 85.870 personas, alcanzando un total de 48.592.909 habitantes a principios de 2024. Estos datos reflejan una compleja situación demográfica en la que, aunque hay un repunte en la natalidad, persisten retos significativos relacionados con la decisión de tener hijos en el país.

#### 4. Gráfico: Evolución de la tasa bruta de natalidad por provincia



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

### 5.1.2 Mortalidad

En cuanto a la mortalidad, España ha experimentado una tendencia hacia la estabilización en las tasas de defunción en las últimas décadas. Esto se debe en parte a mejoras en la atención médica en todos sus ámbitos, avances en tecnología sanitaria y una mayor conciencia sobre la salud pública. No obstante, persisten disparidades regionales y socioeconómicas en las tasas de mortalidad, con ciertas áreas y grupos poblacionales enfrentando un mayor riesgo.

Uno de los principales retos a los que nos enfrentamos, es al aumento de enfermedades crónicas no transmisibles, como las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y las enfermedades respiratorias. Estas afecciones representan una carga significativa para el sistema de salud y contribuyen a la mortalidad prematura en la población adulta. Asimismo, los problemas de salud mental y el consumo de sustancias adictivas también tienen un impacto en las tasas de mortalidad, especialmente entre los grupos más vulnerables.

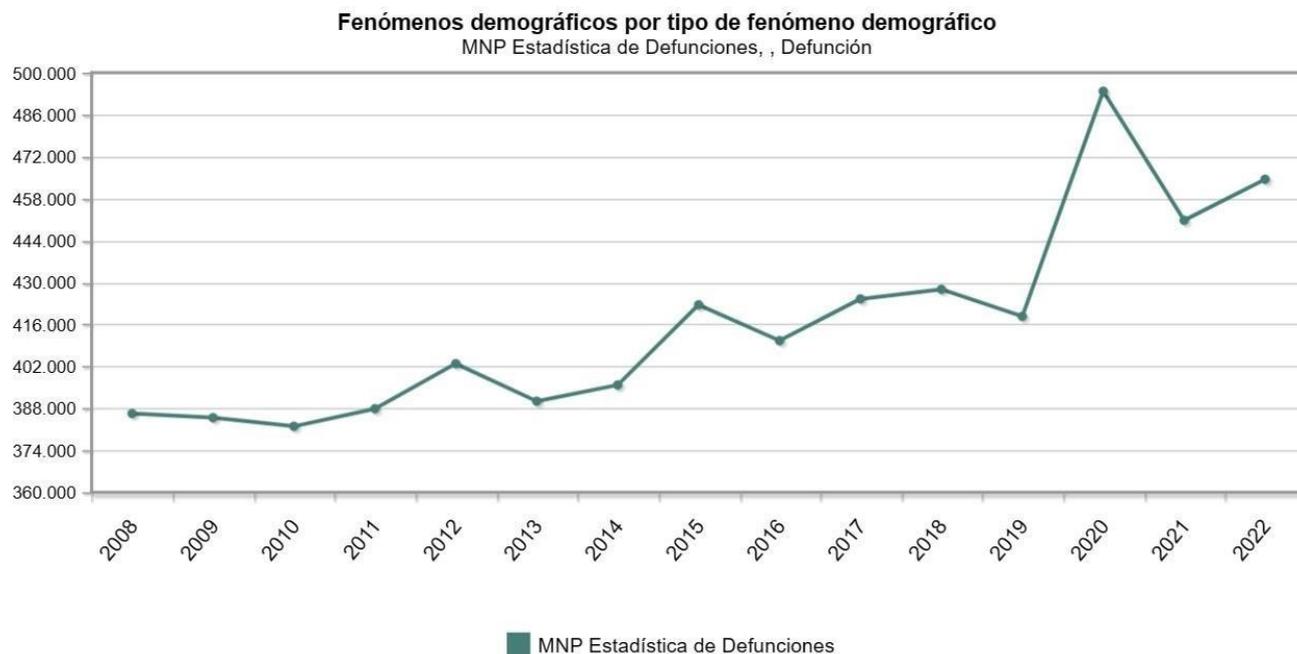
Para poder hacer frente a estos desafíos, las autoridades españolas han implementado diversas estrategias de salud pública, incluyendo programas de prevención, detección temprana y tratamiento de enfermedades crónicas, así como campañas de concientización sobre estilos de vida saludables.

Consecuentemente, se ha de destacar que la inmigración ha tenido un efecto mixto en el ámbito de la mortalidad en España durante los últimos años. Por un lado, la llegada de inmigrantes, que suelen ser más jóvenes y con tasas de mortalidad más bajas, ha contribuido a rejuvenecer la población; por ello esto ha podido crear un efecto moderador en la tasa de mortalidad general del país.

Sin embargo, la inmigración por sí sola no ha cambiado la tendencia de un saldo vegetativo negativo, es decir, se refiere a que hay más muertes que nacimientos en el país. Este fenómeno se debe principalmente al envejecimiento de la población y a la baja natalidad, que no se ha visto compensada por la inmigración en términos de mortalidad.

Además, la concentración de inmigrantes en trabajos de baja cualificación y con menores condiciones de seguridad laboral podría tener implicaciones en la salud a largo plazo, aunque no existan datos concretos que indiquen un impacto directo de la inmigración en dichas tasas.

## 5. Gráfico: Evolución de los fenómenos demográficos; defunción



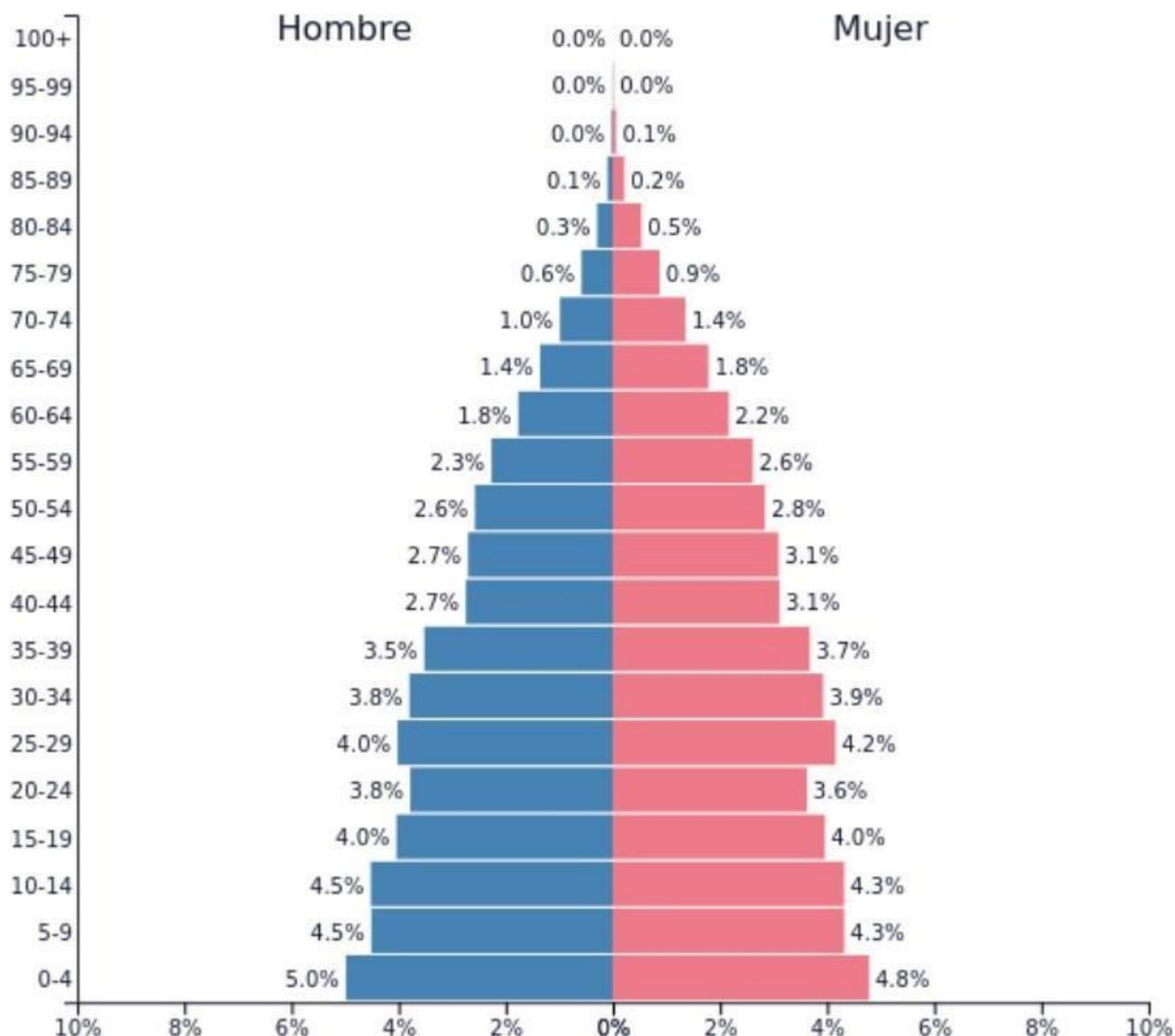
Fuente: Instituto Nacional de Estadística

### 5.1.3. Descripción de la evolución demográfica en España

Desde la Transición hasta la actualidad que conocemos, España ha experimentado cambios demográficos significativos que han influido en el sistema de pensiones. Durante la Transición, la esperanza de vida aumentó y la tasa de mortalidad infantil disminuyó, gracias a mejoras en la atención médica y las condiciones de vida.

A continuación, se muestra una ilustración sobre la pirámide poblacional en España durante la época de la transición.

## 6. Gráfico: Pirámide poblacional de España año 1960



Fuente: PopulationPyramid.net

En las décadas siguientes, España enfrentó un cambio demográfico marcado por la baja tasa de natalidad y el envejecimiento de la población. Factores como el acceso a la educación y la participación de las mujeres en el mercado laboral contribuyeron a la disminución de la natalidad. Este fenómeno llevó a un desafío para el sistema de pensiones, ya que una población envejecida implica más jubilados y menos trabajadores activos que contribuyen al sistema.

El sistema de pensiones en España se basa en un modelo de reparto, donde las contribuciones de los trabajadores activos financian las pensiones de los jubilados. La reducción de la proporción de trabajadores en comparación con los jubilados ha generado preocupaciones sobre

la sostenibilidad financiera del sistema. Además, el aumento de la esperanza de vida ha llevado a una mayor duración de las pensiones, aumentando la presión sobre los recursos del sistema. Para hacer frente a estos desafíos, se han implementado diversas reformas en el sistema de pensiones en España. Estas reformas incluyen ajustes en la edad de jubilación, la base de cotización y la introducción de medidas para alentar la prolongación de la vida laboral. El objetivo es garantizar la viabilidad financiera del sistema y equilibrar las demandas de pensiones con los recursos disponibles.

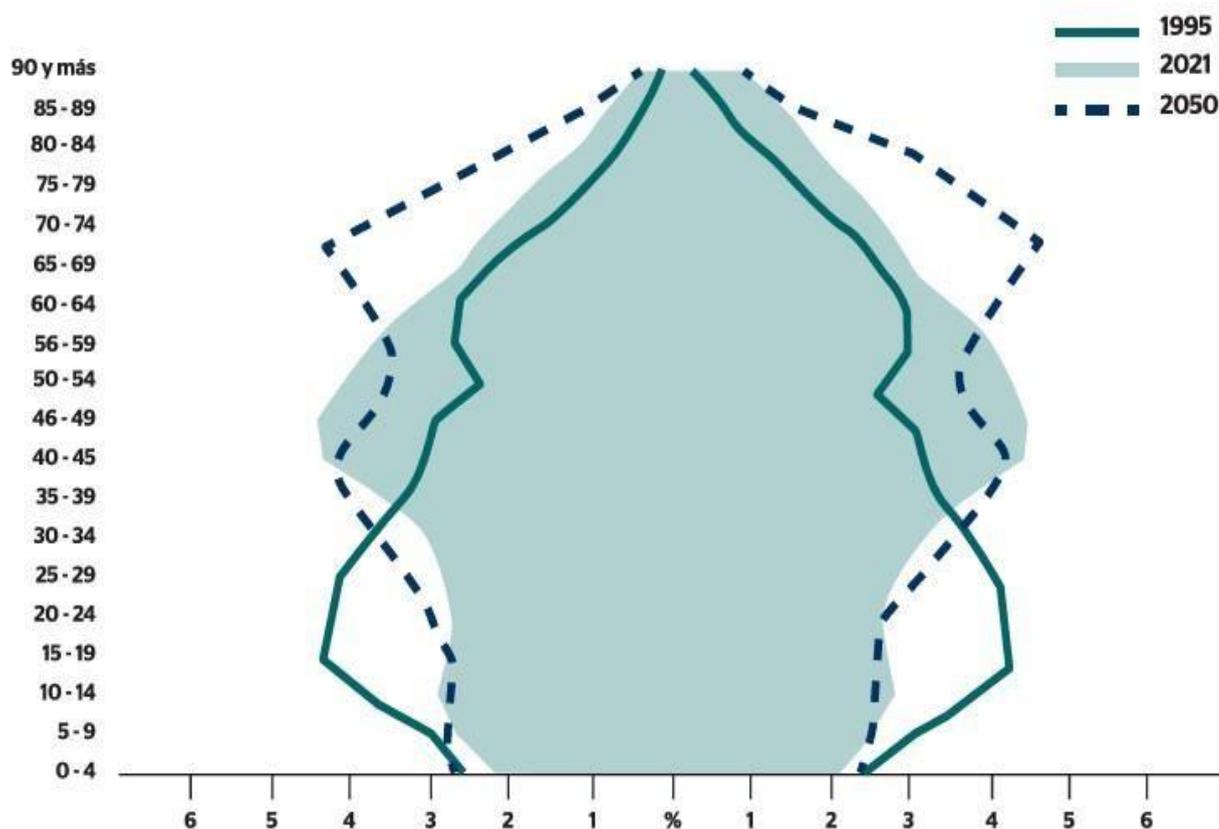
Es importante destacar que la evolución demográfica continúa afectando el sistema de pensiones, y la capacidad de adaptación del sistema a estos cambios es esencial para garantizar la seguridad económica de los jubilados en el futuro. España se enfrenta con unos desafíos demográficos significativos que tienen importantes repercusiones en el sistema, ya que las características demográficas han generado preocupaciones sobre la sostenibilidad financiera.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022-2072), España experimenta un proceso de envejecimiento de la población. La esperanza de vida ha aumentado, lo que es una señal positiva de la mejora de las condiciones de vida, pero al mismo tiempo, el aumento de la longevidad contribuye al envejecimiento de la población. Esto se debe a que España es uno de los países con mejor calidad de vida, sobre todo porque Valencia ha sido nombrada la mejor ciudad para vivir según la revista Forbes (Ana Ortega, 2021). La baja tasa de natalidad también ha sido una característica demográfica constante, lo que significa que hay menos personas jóvenes contribuyendo al sistema de pensiones en comparación con la cantidad de personas mayores que reciben pensiones.

Según el (INE, 2022), en 2022 los nacimientos se redujeron con un valor de 2'4% y el número medio por hijos descendió en un 1'16%. Y también se destaca que la edad media de maternidad, es decir, la edad media de concebir a un hijo asciende, siendo el resultado de 32'61 años. Esto se debe a las capacidades económicas de las personas después de la afrontar la pandemia del COVID-19, porque para formar una familia se necesita tener una vida laboral estable, una vivienda para poder proporcionar buenas condiciones a tus hijos; pero esto se dificulta por la crisis económica actual. Las reformas legislativas, como la introducción del factor de sostenibilidad en 2013 (Ley 23/2013, de 23 de diciembre), reflejan los esfuerzos para abordar estos desafíos demográficos comentados anteriormente. Este factor vincula la cuantía de las pensiones a la esperanza de vida, que como ya sabemos, ha aumentado en nuestro país, por ello buscar un ajuste de las pensiones a la realidad demográfica, la cual está en constante cambio y poder garantizar una estabilidad financiera a largo plazo.

## 7. Ilustración: Pirámide poblacional de España ayer, hoy y mañana

### Pirámides de Población de España: ayer, hoy y mañana Población a 1 enero 2021: 47.398.695



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Esta ilustración nos proporciona de forma visual la evolución de población en España en diferentes años, incluso la proyección para el futuro.

En el año 1995, la pirámide poblacional de España mostraba una base más amplia, lo que indica una mayor proporción de jóvenes. Esto refleja una tasa de natalidad más alta y una estructura demográfica más joven. Consecuentemente, en 2021, la pirámide se ha estrechado en la base y ensanchado en la parte superior, lo que señala un envejecimiento de la población. La tasa de natalidad ha disminuido y la esperanza de vida ha aumentado, resultando en una mayor proporción de personas mayores. Además, la proyección que se espera para el año 2050 es una continuación de la actualidad, con una tendencia de envejecimiento bastante alta. La base de la pirámide será aún más estrecha debido a la baja natalidad, mientras que la proporción de personas mayores de 65 años se espera que aumente significativamente. Por lo tanto, esto podría llevar a una mayor presión sobre los sistemas de salud y pensiones.

Estos cambios en la pirámide poblacional tienen implicaciones profundas para la planificación económica y social. El envejecimiento de la población puede conducir a una menor fuerza laboral y a un aumento en la demanda de servicios de atención a largo plazo. Además, la inmigración ha jugado y seguirá jugando un papel crucial en la configuración de la demografía de España, potencialmente mitigando algunos de los desafíos del envejecimiento poblacional.

## 5.2. BALANCE ACTUAL DEL SISTEMA DE PENSIONES

El sistema de pensiones español, según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, ha experimentado presiones financieras debido al aumento de la proporción de pensionistas en comparación con los cotizantes. Es decir, como la esperanza de vida ha aumentado durante los últimos años, según datos oficiales del (INE, 2022), la tasa de envejecimiento es del 133'5%, siendo uno de los valores más altos en estos últimos años. Por ejemplo, como comenta (Elena Arranz, 2022) "El envejecimiento de la población constituye uno de los fenómenos más determinantes de este siglo, siendo sus efectos ya muy evidentes, y particularmente visibles en el mercado laboral. Así, el 20% de las personas que tienen trabajo o lo buscan en España, tienen entre 55 años o más, frente al 12% de hace una década. Manteniendo esta evolución, en 2030 supondrán cerca del 30% de la población activa." Esto se debe al incremento en la esperanza de vida de los ciudadanos españoles y una disminución en la tasa de natalidad, como ya habíamos comentado en el apartado anterior.

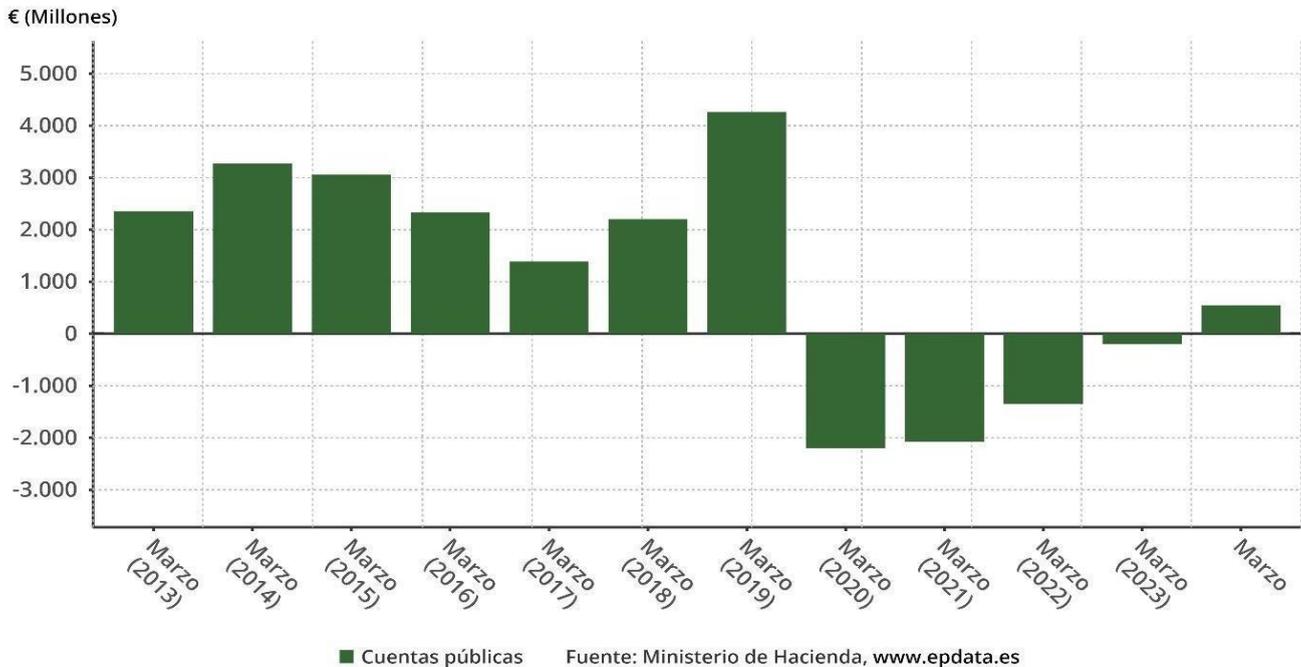
El sistema de pensiones en España actualmente enfrenta varios desafíos, principalmente debido a la demografía del país y a los cambios económicos. Según los datos más recientes, hay aproximadamente 9 millones de pensionistas, lo que representa alrededor de un 19% de la población total del país. No obstante, la cuantía media de las pensiones está sobre los 1.191€ mensuales, aunque más de la mitad de los pensionistas llegan a recibir menos de 1.000€ mensuales.

Como hemos ido comentando a lo largo del trabajo, se trata de un sistema de pensiones público, lo cual llegan a absorber sobre el 12% del PIB de España y que irá aumentando en el futuro debido a la alta esperanza de vida y a un índice de fecundidad cada vez más bajo.

En términos de sostenibilidad financiera, nuestro sistema ha sido calificado como generoso y con prestaciones suficientes, pero se enfrenta a problemas de sostenibilidad a largo plazo debido a los problemas comentados anteriormente. Las reformas que se han realizado por el Consejo de ministros tienen el fin de asegurar vencer los desafíos y poder garantizar una viabilidad segura para el futuro no muy lejano.

## 8. Gráfico: Evolución del déficit y superávit de la Seguridad Social

### Evolución del déficit / superávit de la Seguridad Social



Fuente: Ministerio de Hacienda de Epdata.

Gracias a este gráfico, se puede observar que desde el año 2013 hasta el 2019 se registran datos positivos, sin embargo, a partir del 2020 hasta marzo del 2023, los cifras son negativas, generando un déficit considerablemente elevado. No obstante, a partir de marzo del 2023, las cuentas de la Seguridad Social registraron un saldo positivo en comparación a los 3 años anteriores. Aunque ha habido años en superávit, la sostenibilidad futura sigue encontrándose en un desequilibrio constante, ya que se trata de un desafío que los Poderes públicos deben abordar con más conocimiento para llegar a un crecimiento económico notable para el país y para el bienestar de los ciudadanos.

### 5.3. LAS REPERCUSIONES DEL SISTEMA ACTUAL

Después de explicar los desafíos a los que se enfrenta el sistema de pensiones, poder explicar en este apartado sus repercusiones en la actualidad debido a decisiones, reformas, etc. que se tomaron en un pasado y que han podido fortalecer o debilitar dicho sistema.

El sistema de pensiones en España enfrenta diversas repercusiones debido a todo lo comentado anteriormente, y estas serían las siguientes:

En primer lugar, la presión sobre la sostenibilidad financiera debido a que la estructura actual

del sistema de pensiones español, siendo su metodología un modelo de reparto, ha generado preocupaciones sobre su sostenibilidad financiera a largo plazo por el aumento de personas jubiladas gracias al aumento de la esperanza de vida; en comparación con los trabajadores en activo ya que la natalidad cada año desciende más. Es decir, actualmente nos encontramos con una pirámide demográfica invertida, dónde hay más gente mayor que gente joven, y esto repercute al modelo de reparto. Ahora lo que se tendrá que intentar es llegar a un mantenimiento de equilibrio financiero adecuado en un período de tiempo que no sea perjudicial.

En segundo lugar, hay que destacar la necesidad de reformas y ajustes debido a las dinámicas demográficas y económicas que se han motivado con la implementación de reformas en el sistema de pensiones con la ayuda de algunas medidas como la introducción del factor de sostenibilidad en 2013 (Ley 23/2013, de 23 de diciembre) y otras reformas posteriores buscan abordar la presión financiera y garantizar la viabilidad a largo plazo.

En tercer lugar, la importancia del impacto en la calidad de vida de los pensionistas ya que la sostenibilidad del sistema y las posibles limitaciones en los recursos disponibles, son un factor para tener en cuenta porque pueden afectar a la cantidad y la revalorización de las pensiones, y que simultáneamente, puede tener implicaciones en la calidad de vida de los pensionistas. Por ello, se quiere llegar a un equilibrio entre la suficiencia de las pensiones y la carga financiera del sistema.

En cuarto lugar, hay que destacar que la edad de salida del trabajo es bastante reducida. En España, mucha gente activa se jubila años antes de su fecha de jubilación, creando de este modo un problema para sostener el sistema de reparto al que nos encontramos. La mayoría de población que está trabajando actualmente son los *babyboomers*, un número bastante elevado en comparación a las generaciones que están presentes. Por lo tanto, si los datos siguen progresando de la misma manera, el porcentaje de gente jubilada sería mayor a las personas activas; por ello según algunos cálculos realizados por el Banco de España, se necesitarían alrededor de 25 millones de migrantes en edad de trabajar más los residentes que se espera haber para 2053. Además, el Banco de España sostiene que: "sin cambios significativos en la naturaleza de los flujos migratorios, no parece probable que los flujos puedan resolver completamente los desajustes entre oferta y demanda de empleo que podrían producirse en los próximos años en el mercado laboral español" (Jorge Millán).

Consecuentemente, se destaca que España este año 2024, ha conseguido un récord de empleados gracias al sector del turismo. Debido a la pandemia mundial del COVID-19, los ciudadanos aprovecharon en invertir en ocio después de una cuarentena que causó tanto daño tanto social como económicamente a toda la población mundial. Por ello, poco a poco se ha ido mejorando la economía gracias a los turistas que eligen a España como uno de los lugares de destino más recomendados.

Es decir, se ha notado una mejora cualitativa y cuantitativa ya que hay más empleados con contratos indefinidos y el paro baja con datos considerables hasta poder alcanzar números del año 2008. Pedro Sánchez, actual presidente del Gobierno Español, dice textualmente: "Más empleo de calidad que beneficia a jóvenes y mujeres. Nunca ha habido tantos trabajadores con contrato

indefinido y el ritmo de creación de empleo es superior al de otras grandes economías europeas. Vamos en la buena dirección". No obstante, hay un elevado porcentaje de contratos indefinidos que temporales debido a la reforma del 2022.

En quinto lugar, se encuentra la necesidad de unas estrategias complementarias porque dada la complejidad y las limitaciones del sistema de pensiones actual, se destaca unas actuaciones que pueden ser clave para conseguir dicha estabilidad, como por ejemplo el fomento del ahorro privado y la planificación financiera individual. Con estas dos, se puede garantizar una jubilación adecuada en todos los términos a un determinado plazo.

#### 5.4. SISTEMA DE PENSIONES MIXTO

Después de explicar un sistema de pensiones público, que es el que tenemos en España, se procederá a explicar el sistema de pensiones mixto con el objetivo de realizar un análisis más exhaustivo y poder comparar las características de ambos.

Un sistema de pensiones mixto es el que combina unos elementos de sistemas de reparto y de capitalización. Es decir, combina dos metodologías dónde dichos trabajadores contribuyen a un fondo colectivo, similar a un sistema de reparto que utilizamos en España, pero también tienen cuentas individuales donde se acumulan ahorros que pueden gestionar y utilizar en su jubilación, similar a un sistema de capitalización.

Es un sistema que busca incorporar los beneficios de ambos enfoques, buscando equilibrar la seguridad y estabilidad proporcionadas por el sistema de reparto con la posibilidad de rendimientos individuales asociados a cuentas de capitalización (Grupo PSN, 2016).

Diversos países han implementado sistemas de pensiones mixtos como respuesta a desafíos demográficos y financieros. Por ejemplo, Suecia adoptó un modelo de pensiones mixto a principios de la década de 1990, conocido como el Sistema de Pensiones de Ingresos de Jubilación, como comenta (María del Carmen Boado-Penas, 2011).

##### 5.4.1. Un análisis comparado sobre el sistema de pensiones Alemán/Austriaco y el Español

Este apartado se centra en explicar las características más esenciales que posee un sistema mixto, en este caso, el alemán. Además de esta forma se puede comparar con el sistema de pensiones español y poder valorar cuál es más eficaz y eficiente para las características de nuestro país, ya que se tienen en cuenta el número de habitantes, salarios, tasas de desempleo. Esto nos permitirá realizar una tabla comparativa de las ventajas y desventajas de ambos.

La "mochila austriaca" hace referencia a un modelo que busca combinar aspectos de capitalización individual con ciertos elementos de reparto. Esta modalidad implica la creación de cuentas individuales de ahorro para cada trabajador, conocidas como "mochilas" o "cuentas de



capitalización", que acumulan contribuciones durante la vida laboral. Estos ahorros son propiedad del trabajador y son transferibles entre empleadores y que permite a los trabajadores llevar consigo sus derechos acumulados a lo largo de su carrera, independientemente de su historial laboral. (Pastor Martínez, 2020)

Este modelo también contempla un componente de reparto como el sistema español, ya que una parte de las contribuciones se destina a un fondo colectivo que se utiliza para financiar las pensiones de aquellos que ya están jubilados.

Este modelo de gestión fue implantado a principios del Siglo XXI mediante una Ley denominada como "Ley Betriebliches Mitarbeiter-und Selbständigenvorsorgungsgesetz". El concepto de indemnización por despido pasa a un segundo plano, dando lugar a un modelo personalizado de indemnización por despido que viene con modificaciones significativas que merecen una mayor discusión. A partir del segundo mes de antigüedad del trabajador, el empleador está obligado a destinar el 1,53% del salario bruto mensual del trabajador a una cuenta de ahorro individual conocida como "mochila". Es importante señalar que esta cuenta de ahorro pertenece al trabajador y sigue siendo de su propiedad en todo momento.

Cuando un trabajador proporciona una contribución mensual a un empleado, el costo de despedir a ese empleado se vuelve cero. Ésta es la realidad de la situación, por el contrario, la "mochila" permanece en manos del trabajador, garantizando que los fondos acumulados no se pierdan en caso de despido. Esto permite una continuación fluida de los ahorros en el siguiente trabajo con la misma cuenta de ahorros.

Las finalidades son inmersas ya que cabe la posibilidad de emprender uno nuevo con el dinero ahorrado y en caso de jubilarse, se podrá utilizar este método como un complemento. Un dato para destacar es que, en caso de defunción, la mochila se puede heredar.

Tabla 4: Comparación del sistema de pensiones español con la Mochila Austriaca

	VENTAJAS	DESVENTAJAS
<b>SISTEMA ACTUAL PENSIONES ESPAÑOL</b>	<p><b>Cobertura Universal:</b> proporciona cobertura a todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, género o nivel de ingresos.</p> <p><b>Solidaridad Intergeneracional:</b> Funciona como un sistema de reparto, donde los trabajadores en activo financian las pensiones de los jubilados actuales. Esto promueve la solidaridad entre generaciones y garantiza un nivel mínimo de ingresos para los pensionistas.</p> <p><b>Indexación a la Inflación:</b> Están indexadas al índice de precios al consumo (IPC), lo que significa que se ajustan periódicamente para mantener su poder adquisitivo frente a la inflación.</p> <p><b>Pensiones No Contributivas:</b> Además de las pensiones contributivas, el sistema español proporciona pensiones no contributivas para aquellas personas que no han cotizado lo suficiente, pero que necesitan apoyo económico.</p>	<p><b>Sostenibilidad Financiera:</b> Este método se enfrenta a desafíos financieros debido al envejecimiento de la población y a la disminución de la proporción de trabajadores en activo respecto a los jubilados. No obstante, podría poner en riesgo la viabilidad a largo plazo del sistema.</p> <p><b>Baja Tasa de Reemplazo:</b> Esto es el porcentaje del último salario que se recibe como pensión, es relativamente baja en comparación con otros países de la Unión Europea. Esto puede resultar insuficiente para mantener el nivel de vida de los jubilados, especialmente aquellos con salarios bajos durante su vida laboral.</p> <p><b>La Elevada Tasa de Desempleo Juvenil:</b> La alta tasa de desempleo juvenil en España dificulta que los trabajadores más jóvenes puedan contribuir al sistema de pensiones, lo que agrava aún más los problemas de sostenibilidad financiera.</p> <p><b>Brecha de Género:</b> Existe una brecha de género en las pensiones, donde las mujeres tienden a recibir pensiones más bajas debido a interrupciones en sus carreras profesionales por cuidado de hijos u otras responsabilidades familiares.</p>
	<p><b>Portabilidad:</b> Permite a los trabajadores llevar consigo sus ahorros para la jubilación cuando cambian de empleador, lo que aumenta la flexibilidad y la movilidad laboral.</p> <p><b>Propiedad Individual:</b> Los fondos acumulados en las cuentas de pensiones son propiedad individual de los trabajadores, lo que les brinda un mayor</p>	<p><b>Riesgo de Inversión:</b> Al depender de los rendimientos de las inversiones para financiar la jubilación, los trabajadores están expuestos al riesgo de pérdidas si las inversiones no rinden como se esperaba.</p> <p><b>Desigualdades:</b> La capacidad de acumular ahorros significativos para la jubilación puede verse limitada para aquellos con ingresos más</p>

<p><b>MOCHILA AUTRIACA</b></p>	<p>control sobre sus ahorros y les permite tomar decisiones sobre cómo invertirlos.</p> <p><b>Incentivos para el Ahorro:</b> Al tener una cuenta de pensiones individual, los trabajadores tienen incentivos para ahorrar más para su jubilación, ya que directamente se benefician de un mayor saldo acumulado.</p> <p><b>Menor Dependencia del Estado:</b> Al promover el ahorro individual, la mochila austriaca puede reducir la dependencia del sistema de pensiones público, aliviando la presión sobre las finanzas estatales.</p>	<p>bajos o inestables, lo que podría aumentar las desigualdades en la vejez.</p> <p><b>Costos Administrativos:</b> Los costos asociados con la gestión de cuentas individuales, incluidas las comisiones de gestión y administración, pueden reducir el rendimiento neto de las inversiones y disminuir el valor acumulado para la jubilación.</p> <p><b>Riesgo de Longevidad:</b> Existe el riesgo de que los ahorros acumulados no sean suficientes para financiar una jubilación prolongada, especialmente si los trabajadores viven más de lo esperado.</p>
------------------------------------	---	---

Fuente: Elaboración propia

## 6. PROPUESTAS PARA CAMBIOS DEL SISTEMA ESPAÑOL

En este apartado de propuestas de mejora, se determinarán después de haber realizado un exhaustivo análisis de los diferentes tipos de sistemas que existen en Europa y los que hemos comentado. Por un lado, el sistema que hay actualmente en España, que es uno público, y por otra parte el sistema mixto, o mochila austriaca. Además, se tendrán en cuenta los recursos y las necesidades de cada país, porque puede que en un país funcione, y en el otro no sea conveniente.

Sabemos que, en España, debido a las características demográficas, no es el más conveniente el sistema público, porque la pirámide invertida poblacional crea una serie de incertidumbres que no se sabe si se va a poder cubrir. Al haber más población jubilada que activa, esta metodología no es la más adecuada.

Para ello, se seleccionarán una serie de datos del año 2023 que resulten ser los más relevantes de ambos países y que se puedan relacionar con cada uno de los sistemas comentados anteriormente.

Tabla 5: Comparación de datos del año 2023 en España y Austria

	<b>ESPAÑA</b>	<b>AUSTRIA</b>
<b>POBLACIÓN</b>	48.592.909	9.104.772
<b>PIB ANUAL</b>	1.461.889M€	477.249M€
<b>PIB PER CÁPITA</b>	30.320€	52.250€
<b>ESPERANZA DE VIDA</b>	83,03	81,40
<b>TASA DE DESEMPLEO</b>	11,8%	4,7%
<b>SALARIO MEDIO</b>	28.360€	52.666€

Fuente: Elaboración propia mediante datos de Datosmacro.

Como podemos observar en la tabla anterior, España tiene una mayor población, superando a Austria alrededor de 39.500.000 habitantes más. Por lo tanto, en el ámbito demográfico, España contiene un número mayor de cotizantes y esto le supone al Gobierno un mayor gasto social. Además, una gran parte de esa población es gente pensionista, ya que como podemos observar en los datos, la esperanza de vida de España es ligeramente superior a la de Austria.

Por otra parte, en el ámbito económico, Austria tiene mejores resultados que España. La tasa de desempleo es muy baja; es uno de los países con un porcentaje tan bajo de la Unión Europea. España sigue teniendo un porcentaje alto de tasa de desempleo, aunque ha ido bajando levemente durante estos años debido al aumento de empleo gracias al turismo durante los últimos 48 meses.

Consecuentemente los datos del PIB son muy interesantes. España genera un total de 1.461.889M€, ya que experimentó un crecimiento considerable de un 8,6% respecto al 2022, según

la fuente de Datosmacro; mientras que Austria, que posee un total de 477.249M€, sufrió una leve disminución en comparación al 2022. Generalmente estas cifras no muestran el bienestar de los ciudadanos, sino que son una simple medida que sirven para medir la actividad económica. Éstas pueden variar en función del número de población, la productividad del país, las políticas que se están tomando en ese momento, su estructura económica etc.

No obstante, cabe destacar que el PIB per cápita es mayor en Austria que en España, una situación contraria al que hemos comentado en el párrafo anterior. Las diferencias se pueden dar debido a varias razones. Por ejemplo, una de ellas es la estructura económica de ambos; donde Austria tiene una economía altamente industrializada con un sector de servicios bien desarrollado, mientras que España tiene un sector de servicios dominante, especialmente en turismo, que, aunque es significativo, puede no generar el mismo valor añadido por trabajador que la industria. Por otra parte, la productividad laboral en Austria es generalmente más alta que en España. Esto significa que, en promedio, cada trabajador austriaco genera más valor económico que un trabajador español. Además, Austria invierte proporcionalmente más en Investigación y Desarrollo (I+D) que España, lo que puede conducir a una mayor innovación y eficiencia en sus industrias. Consecuentemente, Austria tiene una distribución de la riqueza más equitativa que España y el cual también posee un mercado laboral en más ajustado, con tasas de desempleo generalmente más bajas que en España, lo que puede contribuir a un PIB per cápita más alto.

Por ello, el sistema de pensiones español, arraigado en principios de solidaridad y equidad, se encuentra en un punto crucial que requiere una evolución creativa y adaptativa. Las propuestas que se presentarán a continuación no solo buscan preservar la dignidad y el bienestar de los jubilados, sino también asegurar la viabilidad del sistema para las generaciones futuras, equilibrando la balanza entre las necesidades actuales y las expectativas futuras. Con un enfoque innovador y una visión a largo plazo.

En primer lugar, crear unas pensiones basadas en la carrera completa, es decir, aquellas que cambian el cálculo de la pensión para que se base en toda la carrera laboral en lugar de los últimos años, incentivando así una vida laboral completa y evitando la penalización por periodos de menor ingreso.

Integrar un sistema que consista en acumular una serie de puntos, donde cada año trabajado y cada euro cotizado se traduzca en “puntos” que determinarán la cantidad de la pensión, ofreciendo mayor transparencia y equidad. Asegura que las contribuciones de cada trabajador sean reconocidas de forma justa, sin importar cuándo se hayan realizado durante la vida laboral y además, puede servir como eje de motivación a los individuos ya que cada año adicional de trabajo y cada euro adicional cotizado, incrementa el número de puntos, y por consiguiente, la pensión futura.

Crear unas cuentas de ahorro individuales para la jubilación, que estén gestionadas por el Estado, pero con la posibilidad de que cada trabajador pueda hacer aportaciones voluntarias que se

sumen a su pensión. El Estado puede fomentar el ahorro mediante incentivos fiscales, lo que aumenta el atractivo de las cuentas y puede estimular la acumulación a capital a largo plazo. Los individuos al tener una fuente adicional de ingresos reducen la relación de dependencia con el sistema de pensiones público, pudiendo de este modo diversificar el riesgo.

Es importante que exista una flexibilización la cual permita que los trabajadores elijan cuándo deben jubilarse, con incentivos para aquellos que decidan trabajar más allá de la edad de jubilación estándar. Esto es necesario ya que no todas las personas disponen de las mismas condiciones de salud, las cuales pueden perjudicar a su vida laboral. Sería un punto importante para incentivar a las personas a trabajar con calidad y no por cantidad.

Otra propuesta que debe cumplirse es la de establecer una pensión mínima garantizada para asegurar que ningún jubilado viva por debajo del umbral de la pobreza; es un reflejo de compromiso de una sociedad que asegura que, tras una vida laboral, nadie tenga que enfrentarse a la incertidumbre económica. Además, una pensión mínima puede ayudar a mantener la demanda agregada, especialmente en tiempos de recesión. Por último, contribuye a la cohesión social al reducir las desigualdades y se fomenta la solidaridad entre los ciudadanos garantizando una red de seguridad.

Vincular la actualización de las pensiones al IPC real para proteger el poder adquisitivo de los pensionistas frente a la inflación. También, es una medida de justicia social que salvaguarda a los pensionistas, especialmente a los más vulnerables de la erosión económica que puede causar la inflación en sus ingresos fijos. Permite que las pensiones se adapten automáticamente a las fluctuaciones económicas, reflejando los cambios en el coste de vida sin la necesidad de intervención de las políticas discrecionales.

Por último, sería interesante poder elaborar un sistema de pensiones parcial, el cual permita que los trabajadores se jubilen parcialmente, combinando trabajo a tiempo parcial con una parte proporcional de su pensión. Esto también reconoce que no todos los trabajadores tienen la misma capacidad física o salud para trabajar a tiempo completo hasta la edad de jubilación estándar. Puede llegar a crear un incentivo para que los trabajadores mayores sigan contribuyendo al mercado laboral, siendo beneficioso para ellos y para la economía del país dado la situación de insostenibilidad que hay actualmente.

## 7. CONCLUSIONES

La idea principal de la creación se marcaba por la principal teoría de que el número de trabajadores activos siempre sería superior al número de pensionistas, enfocándose de este modo a una pirámide poblacional positiva, con una base muy amplia y un descenso de número de personas jubiladas. Actualmente, podemos afirmar que la estructura del sistema de pensiones español es totalmente diferente a cómo se esperaba. Se trata de un sistema complejo, ya que combina diferentes métodos de financiamiento, es decir, incluye las contribuciones de los trabajadores, las aportaciones del Estado y los rendimientos de inversiones. A largo plazo produce una serie de incertidumbres debido a que está vinculado con todos los conceptos nombrados anteriormente, pero a su vez, está conectado con otra serie de ámbitos que le puede afectar tanto directa como indirectamente.

Además, en términos de aplicación, el sistema de pensiones español se enfrenta a tensiones demográficas significativas, marcadas por un envejecimiento de la población con cifras muy elevadas debido a la alta esperanza de vida; la cual se encuentra en aproximadamente 83 años para los hombres y 85 años para las mujeres. Al vivir más tiempo después de la jubilación, la duración de las prestaciones aumenta. Esto quiere decir que cada vez hay más personas jubiladas que trabajadores activos, creando un desequilibrio del sistema, el cual se financia únicamente mediante cotizaciones y que trae como consecuencia un continuo déficit desde aproximadamente los últimos 10 años. La tasa de dependencia en relación de la población en edad de trabajar y los jubilados tiene un alcance aproximado de un 50% para dentro de 20 años, es decir, esto significa que habrá menos trabajadores activos para financiar las pensiones de una población cada vez más envejecida.

Asimismo, los datos sobre la tasa de natalidad tampoco son positivos. Estos factores causan presión sobre los diferentes grupos de personas que intervienen en este concepto. Por un lado, los trabajadores activos y por otro, los pensionistas. Su relación está interrelacionada, aunque plantea una serie de dudas sobre la gestión del sistema para llegar a mantener un equilibrio financiero sostenible. Es decir, al tener unos datos de natalidad muy bajos y una esperanza de vida cada vez más alta, la situación se agrava ya que esto hace que aumente la carga sobre el sistema de pensiones. Al haber menos personas jóvenes en el mercado laboral, hay menos contribuyentes para financiar las pensiones de los jubilados afectando a la sostenibilidad a largo plazo. Consecuentemente, repercute en el ámbito económico ya que estos datos decrecientes afectan al crecimiento económico y a su recaudación de impuestos influyendo de este modo a la capacidad de mantener unas prestaciones adecuadas.

No obstante, la eficacia del sistema de pensiones se ve influida por la capacidad del gobierno para adaptarse a los cambios demográficos y económicos. Los diferentes cambios políticos que hemos sufrido en los últimos años han sido difíciles para ajustarse a las necesidades del entorno, ya que estas están en constante cambio debido a la sociedad. También, es esencial implementar

reformas que fomenten la sostenibilidad financiera y se puedan explorar otras opciones para poder impulsar una mejora de la eficiencia en la gestión de los fondos de pensiones, garantizando un rendimiento adecuado de las inversiones. Por ello, es crucial optimizar la administración de los recursos disponibles. Asimismo, el sistema de pensiones español es uno de los más generosos de Europa, pero también es uno de los más difíciles de sostener en un largo plazo. Esto se debe a las diferencias demográficas que se sufren en la actualidad y que perjudicarán en el futuro; ya que nuestro país se compone de nueve millones de pensionistas, es decir, el 19% de la población. La cuantía media de las prestaciones es de 1.191 euros mensuales y el 56% está por debajo de 1.000 euros. Hoy en día la pensión es baja, los *babyboomers* actualmente son los que están trabajando y sostienen el sistema, pero queda poco para que estén ellos también esperando a cobrar sus pensiones y la población que habrá activa será mucho más baja. Su retiro ejerce presión sobre las cuentas de la Seguridad Social, debido a que reducen la masa salarial y se produce un aumento en la tasa de dependencia, lo que crea una situación de incertidumbre.

Con la reforma del 2022, se busca mejorar la sostenibilidad del sistema, pero no se ha llegado conseguir los objetivos, ya que eliminando algunos aspectos la reforma del 2013, se pensaba que iba a mejorar la situación, ahora no lo es muy claro. El Gobierno social del PSOE y SUMAR lo que hizo fue indexar las pensiones al IPC para poder garantizar que las prestaciones se ajusten al aumento del coste de vida y eliminar el factor de insostenibilidad que, en su conjunto, ayudó a moderar la situación del gasto público. Además, buscaron fortalecer la estructura de ingresos del sistema mediante un aumento de las bases máximas de cotización; se estableció un tipo de cuota de solidaridad para los salarios más altos empezando por el 1% en el año 2025, hasta llegar al 6% en 2045 con el fin de garantizar la sostenibilidad en el sistema. Por último, se reforzó el mecanismo de Equidad Intergeneracional, el cual los pensionistas no perderán hasta un 30% de su poder adquisitivo a lo largo de su vida. Estas medidas buscan asegurar la sostenibilidad financiera y social de nuestro sistema.

Aunque las decisiones políticas varían, podría ser el momento de considerar la implementación de un sistema de capitalización individual (el cual permite construir de forma propia el fondo de jubilación a lo largo del tiempo) y uno mixto. Este último involucraría aportaciones obligatorias tanto de empresas como de trabajadores, junto con una reducción en las cotizaciones. Durante un período de cambio, ambos sistemas podrían coexistir para no perjudicar a los trabajadores cercanos a la jubilación o de los mismos que ya están recibiendo sus pensiones. Es evidente que el sistema actual y la demografía del país nos llevarán a reducir las pensiones o a depender aún más de los presupuestos estatales. Por lo tanto, las reformas se centran en ampliar los años de trabajo para el cálculo de las pensiones, prolongar las carreras laborales y evitar que las personas accedan a la jubilación antes de la edad ordinaria. Las prejubilaciones no están reconocidas por la Seguridad Social, pero es una opción cada vez más tentadora para aquellas personas que han trabajado desde una edad muy temprana. Pese a que la ley originalmente concebía un estado de prejubilación de no más de 2 años, en la práctica, cada vez más personas se prejubilaban a edades más

tempranas, incluso a los 55 años o menos.

La promoción del ahorro y su inversión, tanto por parte de individuos como de empresas, resulta crucial para abordar la situación en la que todo indica que el Estado enfrentará dificultades para mantener las pensiones actuales. La acumulación de ahorros a lo largo de la vida laboral y una planificación conjunta entre los diferentes tipos de trabajadores, contribuirán a reducir la brecha de ingresos entre la etapa activa y la jubilación. Los jóvenes de nuestra sociedad se esfuerzan por mantener a los jubilados actuales sin saber qué les depara el futuro. Es desconcertante que los responsables políticos y los encargados de la política económica no tomen medidas concretas y, en cambio, se limiten a realizar reformas superficiales para que las generaciones futuras resuelvan el problema. A pesar del aumento del coste de vida, especialmente en las necesidades básicas como vivienda y los servicios públicos, los salarios de los jóvenes se estancan y van empeorando cada año, obstaculizando de este modo el desarrollo económico necesario para mantener un sistema que presenta cada vez más deficiencias y parches.

Se ha llegado a la conclusión de que la transparencia en la gestión de los fondos es imprescindible para el concepto de Buen gobierno en nuestro país. Esto ayuda a los ciudadanos a conocer toda la información relevante sobre el funcionamiento, aplicación y evolución mediante la utilización de las nuevas tecnologías, las cuales son muy innovadoras y pueden contribuir a mejorar la eficiencia operativa del sistema. Además, se deben promover políticas que fomenten la participación activa de los ciudadanos en la planificación de sus propias pensiones, empoderándolos para tomar decisiones informadas sobre su futuro financiero. Es decir, fomentar la democracia participativa, directa y representativa en el ámbito español e incluso de la Unión Europea.

Por tanto, es evidente que el futuro del sistema de pensiones puede verse afectado significativamente por diversos factores externos. Estos factores tienen el potencial de mejorar o deteriorar el sistema. Sin embargo, al considerar los datos disponibles, se puede concluir que el estado actual de las pensiones se inclina más hacia la extinción que hacia la restauración. A pesar de la disminución del gasto resultante de esta circunstancia excepcional, la deuda y el gasto en Seguridad Social siguen siendo sustanciales. La única solución radica en una reforma completa del sistema de pensiones, que adopte una perspectiva de largo plazo y garantice la compensación continua por los años de trabajo soportados por una generación notable.

## ANEXO ODS

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

#### Anexo al Trabajo de Fin de Grado y Trabajo de Fin de Máster: 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).

Objetivos de Desarrollo Sostenibles	Alto	Medio	Bajo	No 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			

Tras haber analizado el trabajo, se puede observar la importancia de consolidar un sistema de pensiones sólido y sostenible como pilar fundamental para el desarrollo social y económico de un país y su ciudadanía. Por lo tanto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible que están vinculados al mismo son los siguientes:



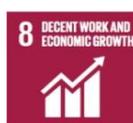
ODS 1: Fin de la pobreza. El sistema de pensiones proporciona un ingreso básico a los jubilados, lo que ayuda a prevenir la pobreza en la vejez y asegura que todos puedan vivir con dignidad después de retirarse del trabajo.



ODS 2: Hambre cero. Las pensiones juegan un papel crucial en garantizar que las personas mayores puedan adquirir alimentos suficientes y nutritivos, es decir, cubrir una de las necesidades básicas del ser humano, contribuyendo así a la erradicación del hambre entre este grupo vulnerable.



ODS 3: Salud y bienestar. Un sistema de pensiones robusto permite que los ancianos accedan a servicios de salud y mantengan un nivel de vida que fomente el bienestar físico y mental.



ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Las pensiones son el resultado de años de trabajo y contribuciones al sistema, reflejando el compromiso con el trabajo decente. Además, las pensiones inyectan dinero en la economía, fomentando el consumo y el crecimiento.



ODS 10: Reducción de las desigualdades. El sistema de pensiones ayuda a reducir la desigualdad económica al proporcionar ingresos a aquellos que ya no pueden trabajar, asegurando que la riqueza se distribuya de manera más equitativa en la sociedad.



ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas. La paz, estabilidad, derechos humanos y gobernabilidad efectiva basada en el Estado de derecho es muy importante para mi trabajo ya que el sistema de pensiones español no es efectivo y debe establecer una paz y gobernabilidad efectiva para que los ciudadanos tengamos y podamos cumplir nuestros derechos tras cotizar y trabajar durante nuestros años antes de llegar a la jubilación, percibiendo las cantidades que nos corresponden y sin tener que depender de la demografía del país. Debería basarse en un sistema privado o mixto donde cada uno podamos ir ahorrando y percibir la cantidad que se necesite.



ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos. El sistema de pensiones requiere la colaboración entre gobiernos, empresas y la sociedad civil para ser sostenible, reflejando la importancia de las alianzas en la consecución de dichos objetivos. Además, la Unión Europea tiene un gran potencial para poder relacionarse con sus estados miembros, de modo que se puedan conseguir los objetivos de forma más rápida y eficaz.

## BIBLIOGRAFÍA

### DOCTRINA

Alía Miranda, F. (1999). *Historia de la Seguridad Social en España*.

Alonso Seco, J. M. (2020). Seguridad Social y principio de solidaridad. *Revista De Derecho Político*, 1(108), 127–164. <https://doi.org/10.5944/rdp.108.2020.27997>

Arranz, E. (2022). *El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16*. Fundación Adecco. [El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16 - Fundación Adecco](#)

Belver, M. (3 de enero de 2024). *El reto imposible de levantar la natalidad en España: El 61,8% de los jóvenes no se plantea tener hijos a corto plazo*. El Mundo. [https://www.larazon.es/sociedad/natalidad-repunta-espana-mas-53000-nacimientos-dos-primeros-meses\\_20240417661fa057c18d400001818b48.html](https://www.larazon.es/sociedad/natalidad-repunta-espana-mas-53000-nacimientos-dos-primeros-meses_20240417661fa057c18d400001818b48.html)

Boado-Penas, M.C. (2011). Reformas del sistema de pensiones: La experiencia Internacional. “La Experiencia Sueca”. Universidad de Liverpool. [cuaderno-mediterraneo-boado.pdf \(liverpool.ac.uk\)](#)

Cerros Rastrollo, A. (2022). *Una alternativa a la indemnización por despido: La mochila austriaca como modelo sostenible para el desarrollo de pensiones en España*. Trabajo de Fin de Grado, Facultad de Economía y Empresa, Universidad del País Vasco (UPV/EHU). [TFG AsierCerrosRastrollo.pdf \(ehu.es\)](#)

Devesa Carpio, J. E. (2015). *El sistema de pensiones en España: Situación actual y retos de futuro*.

ELU TERÁN, A. (2006). Las Primeras Pensiones Públicas de Vejez en España. Un Estudio del Retiro Obrero, 1909-1936. *Revista de Historia Industrial* vol. 32. <https://www.raco.cat/index.php/HistoriaIndustrial/article/view/63750/101798>

Febreiro Leal, Isabel. “Antecedentes de La Crisis Demográfica. Consecuencias En El Desarrollo Del Sistema de Pensiones En La Era Digital. Los Géneros de Opinión En El País. Las Políticas Sociales Entre 1990 y 2000.” *Comunicación y Desarrollo En La Era Digital*, 2010.

Felgueroso, F. (2018). *La Seguridad Social en España: Situación y Perspectivas*.

García Díaz, M. A. (2023). *La reforma del sistema público de pensiones en 2022 y 2023. Contenido y posibles efectos*. Recuperado de



[https://institutosantaluca.es/wpcontent/uploads/2023/04/la\\_reforma\\_del\\_sistema\\_publico\\_pensiones\\_en\\_2022\\_y\\_2023.pdf](https://institutosantaluca.es/wpcontent/uploads/2023/04/la_reforma_del_sistema_publico_pensiones_en_2022_y_2023.pdf)

Garrigues. (17 de marzo de 2023). *La reforma de las pensiones en siete claves. La norma prevé, entre otras, diferentes medidas para el incremento de las cotizaciones a la Seguridad Social y cambios muy relevantes en el sistema de pensiones de jubilación.* [https://www.garrigues.com/es\\_ES/noticia/reforma-pensiones-siete-claves](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/reforma-pensiones-siete-claves).

Hernández de Cos, P., Francisco Jimeno, J., Ramos R. (2017). El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de reforma. [Documentos ocasionales nº 1701]. [do1701.pdf \(bde.es\)](https://www.bde.es/doi/10.1701/1701)

Hernández de Cos, P. (2020). *EL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA: UNA ACTUALIZACIÓN TRAS EL IMPACTO DE LA PANDEMIA*. Contribución del Banco de España a los trabajos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo. [Documentos Ocasiones nº 2106]. [do2106.pdf \(bde.es\)](https://www.bde.es/doi/10.1701/2106)

Ibáñez Zamora, J. (2019). Alternativas de capitalización para el sistema español de pensiones. <http://hdl.handle.net/10251/124477>

Ignacio Conde-Ruiz, J. (2013). *Reforma de pensiones 2011 en España*. [Universidad Complutense de Madrid y FEDEA] Instituto de Estudios Fiscales. [https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/204\\_Art1.pdf](https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/204_Art1.pdf)

Jimeno, J. F., Ramos R., Hernández Cos, P. (2017). *El Sistema Público de Pensiones en España: Diagnóstico y Propuestas de Reforma*. Funcas. <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/6382/1/do1701.pdf>

Jimeno F, J. (2000). *El sistema de pensiones contributivas en España. Cuestiones básicas y perspectivas a medio plazo*. (Documento de Trabajo 2000/15). FEDEA. <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2000/dt-2000-15.pdf>

Juan Ramón Rallo. (2024, 20 de abril). *Bofetón de Europa al Gobierno: las pensiones avanzan hacia la insostenibilidad financiera*. [Video]. YouTube. [https://youtu.be/Bso\\_NUpKyVs?si=25taZsXYDo99Jvj](https://youtu.be/Bso_NUpKyVs?si=25taZsXYDo99Jvj)

López, J. F. (2019). *Sistema de pensiones*. Economipedia. [Sistema de pensiones - Definición, qué es y concepto | Economipedia](https://www.economipedia.com/definicion/sistema-de-pensiones)

Medina, A. J. (21 de abril de 2024). *Bruselas tumba la reforma de las pensiones de Escrivá: recorte de una mensualidad*. Moncloa.com. <https://www.moncloa.com/2024/04/21/pensiones-escriva-recorte-mes-2561746/>

Millán, J. (30 de abril de 2024). *España necesita 25 millones de migrantes más en edad laboral en 2053 para mantener la proporción trabajador-pensionista actual*. 20minutos. [España necesita 25](https://www.20minutos.es/noticia/5044447/0/25-millones-de-migrantes-en-edad-laboral-en-2053-para-mantener-la-proporcion-trabajador-pensionista-actual/)

[millones de migrantes más en edad laboral en 2053 para mantener la proporción trabajador-pensionista actual \(msn.com\)](#)

Molina Gutiérrez, Susana. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL* - Número 7/2023, La concreción de los efectos económicos de las pensiones de Seguridad Social. [BOE.es - La concreción de los efectos económicos de las pensiones de Seguridad Social.](#)

Moliner, F. (17 de abril de 2024). *Natalidad repunta en España: más de 53.000 nacimientos en los dos primeros meses*. La Razón. [https://www.larazon.es/sociedad/natalidad-repunta-espana-mas-53000-nacimientos-dos-primeros-meses\\_20240417661fa057c18d400001818b48.html](https://www.larazon.es/sociedad/natalidad-repunta-espana-mas-53000-nacimientos-dos-primeros-meses_20240417661fa057c18d400001818b48.html)

Montes Adalid, G. M. (2023). Ruiz Santamaría, J.L. *El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación: un estudio desde una perspectiva holística y comparada*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2023. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2), 1–3. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8490>

Murcia, J. (2022). El Correo. *¿Subirá la pensión máxima si se cotiza más? Y otras polémicas de la nueva reforma*. <https://www.elcorreo.com/economia/tu-economia/reforma-pensiones-que-se-ha-aprobado-hasta-ahora-y-que-queda-20220916084731-nt.html>

Ortega, A. (2021). *Valencia, la mejor ciudad del mundo para vivir según una encuesta global*. [Valencia, la mejor ciudad del mundo para vivir según una encuesta global - Forbes España](#)

Ortiz-Villajos, José M. (2010): “Antecedentes históricos del sistema español de innovación. Siglos XVI-XVIII”, en J. Morilla, J. Hernández Andreu, J. L. García Ruiz y J. M. Ortiz-Villajos (coords.): *Homenaje a Gabriel Tortella. Las claves del desarrollo económico y social*, Madrid, LID Editorial-Universidad de Alcalá, pp. 289-315, EAN-ISBN13: 978-84-83560-96-9.

Pastor Martínez, J. (2020). *La Mochila Austriaca: Viabilidad de proponer un sistema alternativo al modelo laboral español actual*. Universidad Pontificia de Comillas. [TFG - Pastor Martinez, Javier.pdf \(comillas.edu\)](#)

Pérez Díaz, J., Ramiro Fariñas, D., Aceituno Nieto, P., Escudero Martínez, J., Bueno López, C., Castillo Belmonte, Villuendas Hijosa, B. (2023). *Un perfil de las personas mayores en España, 2023. Indicadores estadísticos básicos*.

Rosado Cebrián, B., Domínguez Fabián, I. (2014). *Solvencia financiera y equidad en el sistema de pensiones español tras las reformas de 2011 y 2013*. [Anales del Instituto de Actuarios Españoles]. [anales2014\\_5.pdf \(actuarios.org\)](#)

Sánchez Manglanos, A. (2008). *Pensiones y sistema de bienestar en España: pasado, presente y futuro*.

Salas C. (2021). *El origen de las pensiones y cómo un gran invento pasó a ser dolor de cabeza*. *La Información*. 2021 [citado el 14 de noviembre de 2023].

<https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/origen-pensiones-como-invento-dolor-cabeza/2827916/>

Zarzoya Ariza, M. (2022). *Análisis del sistema público de pensiones español y su última reforma*. Universidad Europea. [TFM Mario Zardoya Ariza.pdf \(universidadeuropea.com\)](#)

Zubiri, I., & Civil, A. (2009). El sistema de pensiones español ante el reto del envejecimiento. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 1, 31-57.

## FUENTES LEGALES Y JURISPRUDENCIA

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pág. 29313 a 29424. [BOE-A-1978-31229 Constitución Española](#).

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. Boletín Oficial del Estado, núm. 309, de 26 de diciembre de 2013, pág. 105137 a 105144. <https://www.boe.es/eli/es/l/2013/12/23/23>

Ley Orgánica 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público. Boletín Oficial del Estado, núm. 312, de 29 de diciembre de 2021, pp 165084 a 165113. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/12/28/21>

Real Decreto Ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas. Boletín Oficial del Estado, núm. 108, de 6 de mayo de 2011, pág. 45106 a 45114. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2011/04/29/5>

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. Boletín Oficial del Estado, núm. 65, de 17 de marzo 2023, Pág. 39168 a 39221. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/03/16/2>

Tribunal Constitucional de España. (2021). Sentencia 155/2021, de 13 de septiembre de 2021, sobre la cuestión de inconstitucionalidad 1530-2021. BOE-A-2021-17104.

Tribunal Supremo. (2024). Sentencia núm. 322/2024, de 21 de febrero de 2024. VLEX. [STS 322/2024, 21 de Febrero de 2024 - Jurisprudencia - VLEX 1025713656](#)

## WEBGRAFÍA

Bae Negocios. (6 de mayo de 2024). *España alcanza nuevo récord de creación de empleo*. Mercado laboral. [España alcanza nuevo récord de creación de empleo | \(baenegocios.com\)](#)

Banco de España. (2022). Informe Anual. [Presentación del Informe Anual 2022 \(bde.es\)](#)

BBVA. (2022). *La subida de pensiones de 2019: así se han revalorizado*. BBVA Mi jubilación.



Recuperado el 27 de mayo de 2024, de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/la-subida-de-pensiones-de-2019-asi-se-han-revalorizado.html>

Comisión Europea. (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: Comisión Europea. [Libro verde - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#)

Comisión Europea. (2020). *Libro Blanco: Sobre el establecimiento de condiciones equitativas en lo que respecta a las subvenciones extranjeras*. Bruselas: Comisión Europea. [eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0253](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0253)

Comisión Europea. (2021). *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales*. Bruselas: Comisión Europea. DOI: 10.2767/303764. [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales \(europa.eu\)](#)

Datosmacro. (2024). "Comparar economía países: Austria vs España." Recuperado de Datosmacro.com el día 5 de abril de 2024. [Comparar economía países: Austria vs España 2024 | Datosmacro.com \(expansion.com\)](#)

Gobierno de España. (1963). *Ley General de la Seguridad Social*. Ley 193/1963, de 28 de diciembre.

Grupo PSN. (2016). *Funcionamiento y beneficios del sistema mixto de pensiones*. [Funcionamiento y beneficios del sistema mixto de pensiones \(psn.es\)](#)

Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Movimiento Natural de la Población. Indicadores Demográficos Básicos*. [INEbase / Demografía y población / Fenómenos demográficos / Indicadores demográficos básicos / Últimos datos](#)

Instituto Nacional de Estadística. (2022-2072). *Proyección de la población en España 2022-2072*. [Instituto Nacional de Estadística. \(National Statistics Institute\) \(ine.es\)](#)

Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Movimientos migratorios exteriores*. [INEbase / Demografía y población / Fenómenos demográficos / Estadística de migraciones / Últimos datos](#)

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). (2022). *Informe Metodológico Estandarizado*. [Seguridad Social: Estadísticas \(seg-social.es\)](#)

PopulationPyramid. (2023). *España 1960*. [Población: España 1960 - PopulationPyramid.net](#)