



TRABAJO FIN DE GRADO
DOBLE GRADO EN PUBLICIDAD, RELACIONES PÚBLICAS Y
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
CURSO ACADÉMICO 2023/2024
CONVOCATORIA JUNIO

LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES ESPAÑOL

AUTOR(A): Gómez Corredoira, Marta

En Madrid, a 26 de mayo de 2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS

<i>Introducción al sistema de pensiones español: evolución del sistema de pensiones en España</i>	<i>1</i>
I. Historia y evolución del sistema de pensiones en España	1
<i>Sistema de pensiones públicas en España: funcionamiento, acceso y última reforma del sistema público de pensiones</i>	<i>5</i>
I. Sistema de pensiones	5
II. Estructura y acceso al sistema de pensiones español	12
III. Última reforma del sistema de pensiones español	14
<i>El problema del sistema de pensiones públicas en España.</i>	<i>17</i>
I. Las tendencias demográficas en España	17
II. La realidad laboral en España	21
III. La situación económica en España y sostenibilidad del sistema de pensiones	23
IV. Efectos de la realidad española en el sistema de pensiones	26
<i>Comparativa del sistema de pensiones públicas en España con otros sistemas de pensiones europeos.</i>	<i>28</i>
I. Chile.	28
II. Francia.	31
III. Países Bajos.	34
<i>Propuestas para solucionar el sistema público de pensiones español.</i>	<i>37</i>
<i>Conclusiones.</i>	<i>42</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Tasas brutas de mortalidad, 1906-1919	2
Gráfico 2: Tipos de sistemas de pensiones por niveles	6
Gráfico 3: Sistema de pensiones en España	14
Gráfico 4: Pirámide de población en 2013	17
Gráfico 5: Pirámide de población en 2023	18
Gráfico 6: Esperanza de vida en España, 1975-2022	19
Gráfico 7: Proyección de la población española	19
Gráfico 8: Saldo migratorio en España	20
Gráfico 9: Inmigrantes que no tienen más de 3 años de residencia en España	20
Gráfico 10: Tasa de dependencia en España	21
Gráfico 11: Tasa de ocupación y paro en España.....	22
Gráfico 12: Número de ocupados por sexo en España.....	22
Gráfico 13: Salario a tiempo completo en España (en euros)	23
Gráfico 14: Tasa de variación interanual del PIB en España	24
Gráfico 15: Evolución de las cotizaciones sociales sobre el PIB en España.....	24
Gráfico 16: Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social español.....	25
Gráfico 17: Evolución de los salarios y pensiones medios en España	26
Gráfico 18: Sistema de pensiones en Chile	31
Gráfico 19: Sistema de pensiones en Francia.....	33
Gráfico 20: Tasas de pobreza según la OECD	34
Gráfico 21: Sistema de pensiones en Países Bajos.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tipos de sistemas de pensiones	11
Tabla 2: Crecimiento vegetativo en España (por cada mil habitantes)	18

INTRODUCCIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL: EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA

Una pensión es “*una cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad*” Seguridad Social (2024b).

El sistema público de pensiones constituye la asignación de mayor cuantía dentro de los presupuestos generales del Estado en España (De La Fuente et al., 2017). Las pensiones son determinantes para garantizar una renta a las personas que han finalizado su actividad laboral activa o que se encuentran incapacitadas para generar rentas por sí mismos (García Díaz, 2020), siendo un componente imprescindible del estado de bienestar (De La Fuente et al., 2017).

I. Historia y evolución del sistema de pensiones en España

Antes de implementarse el procedimiento actual, el sistema de pensiones español ha atravesado un extenso periodo de transformaciones.

En primer lugar, nos remontamos al siglo XIX, cuando España sufre un periodo de expansión económica marcado por la industrialización (Buj Buj, 1994). Este proceso impacta positivamente en el sector minero, siderúrgico y textil (Buj Buj, 1994). Pero, conlleva un empeoramiento de la calidad de vida de la clase obrera, que se veían forzados a trabajar amplias jornadas laborales con salarios precarios (Marín, 2014). Por lo tanto, un grupo de pensadores, liderados por Cánovas del Castillo, crean en 1883 la **Comisión de Reformas Sociales** (Marín, 2014) que se dedicó al estudio de las mejoras de la calidad de vida de la clase obrera (Gobierno de España, 2018b).

Mediante la Comisión de Reformas Sociales, comienza la intervención del Estado en las cuestiones sociales en España (Buj Buj, 1994) y, entre las medidas que se aplican, se instauran Cajas de retiros y de socorros para enfermos e inválidos (Marín, 2014). Se trataba de impulsar al trabajador a que garantizara su renta futura mediante la creación de fondos de pensiones voluntarios (Lehr, 1911).

Debido a la Revolución Industrial, la concentración de trabajadores en las fábricas era cada vez mayor y, además, se comenzó a incorporar maquinaria en los procesos productivos (Buj Buj, 1994). Estos acontecimientos generaron más accidentes y riesgo laborales en la realización de la actividad profesional de los obreros (García González, 2015). Además, ante estas situaciones los trabajadores no estaban amparados por ninguna ley (García González, 2015).

Por lo tanto, en 1900 se crea La **Ley de Accidentes de Trabajo** (Gobierno de España, 2018b), esta normativa otorgaba un seguro voluntario al trabajador con el que ser subsidiado en caso de lesionarse o accidentarse en su jornada laboral (García González, 2015). En este momento, el Estado comienza a tomar un rol más activo en las cuestiones sociales y a asentar las bases del sistema actual de seguridad social (García González, 2015).

Pocos años más tarde y como predecesor de la Comisión de Reformas Sociales, se crea el **Instituto de Reformas Sociales** en 1903 (Buj Buj, 1994). Este organismo se constituye teniendo como base cuatro objetivos fundamentales:

- Examinar las cuestiones que influyan en el trabajo y capital de las clases obreras, agrícolas e industriales (Marín, 2014).
- Legislar el ámbito laboral (Marín, 2014).
- Velar por el cumplimiento de la legislación, a través de la recolección de datos y los servicios de supervisión (Marín, 2014).
- Proteger a la clase obrera mediante la intervención social y gubernamental realizando estudios y gestionando las disputas (Marín, 2014).

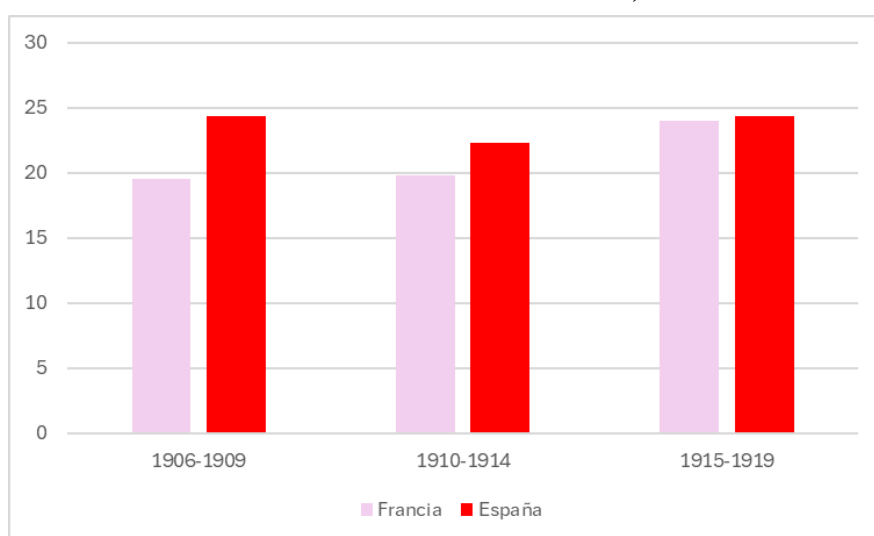
Como hemos comentado, en España se comenzaban a hacer mejoras de forma progresiva, transitando desde un sistema voluntario a uno obligatorio (Ossorio y Florit, 1942). En 1908, se funda el **Instituto Nacional de Previsión (INP)** con el objetivo, entre otros, de financiar la jubilación de los obreros (Salas, 2021). Primordialmente, esta institución se creó con el fin de garantizar las pensiones de retiros (Lehr, 1911) a las que se les denominaba rentas vitalicias (Elu Terán, 2006).

Estas rentas vitalicias se podían obtener a partir de una contribución mínima de 0,50 pesetas al INP, pero no era obligatorio el pago constante de estas cuotas, sino acumular una cantidad máxima (Elu Terán, 2006). Finalmente, la pensión estaba constituida por las cuotas pagadas por los trabajadores durante sus años trabajados (Elu Terán, 2006) sin que la pensión excediera de 1.500 pesetas anuales (Lehr, 1911). También se ofrecían bonificaciones como forma de compensar a los trabajadores que habían retribuido al sistema mes a mes (Elu Terán, 2006). La edad de retiro para los empleados se fijó en 55, 60 y 65 años (Lehr, 1911).

Para sus cálculos actuariales, el Instituto de Previsión vaticinaba un crecimiento de los fondos de previsión social con un tipo de interés del 3,25% (Elu Terán, 2006). El problema es que, en aquella época, los estudios estadísticos no eran exhaustivos y no representaban las tasas de mortalidad de la época (Elu Terán, 2006). Por consiguiente, se optó por utilizar las tablas de mortalidad francesas que no se ajustaban a la realidad demográfica española (Elu Terán, 2006).

Además, a pesar de las numerosas personas que contrataron este seguro voluntario (Lehr, 1911), fueron menos de las previstas en primera instancia (Elu Terán, 2006).

Gráfico 1: Tasas brutas de mortalidad, 1906-1919



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de Naciones Unidas.

En la **segunda edición del Congreso de Economía Nacional** se valora, por primera vez, la implementación de un sistema obligatorio de seguros, que cubriera la vejez y la invalidez (Elu Terán, 2006). Esta propuesta culmina con la creación del **Retiro Obrero Obligatorio** (1917), reconocido como el primer seguro social obligatorio en España (Salas, 2021).

Este seguro tuvo muy buena acogida debido a su reducido coste (Elu Terán, 2006). El funcionamiento era sencillo, cada empleado ingresaba diez céntimos de peseta al mes, el patrono contribuía con tres pesetas y el Estado abonaba una, por lo que, un trabajador al retirarse percibiría 365 pesetas anuales (Salas, 2021). Teniendo como única condición que el asalariado no superara la retribución de 4.000 pesetas anuales y, asumiendo continuidad laboral (Elu Terán, 2006).

Este sistema estaba gestionado, en su mayoría, por cajas de ahorro, pero, debido al estallido de la Guerra Civil, el dinero depositado vio minorado gravemente su valor a causa de la inflación (Salas, 2021). Por consiguiente, durante el régimen franquista se instaura el **Subsidio de Vejez** (Salas, 2021), que incorpora dos novedades:

- El Seguro de Enfermedad, para cubrir a los obreros que por invalidez tuvieran que abandonar temporalmente su actividad profesional (Decreto de 18 de abril de 1947, publicado en el BOE núm. 125, 5/05/1947) y,
- La pensión vitalicia a través del sistema de reparto (Salas, 2021), como lo conocemos en la actualidad. Es decir, los trabajadores en activo financiaban las pensiones de los trabajadores jubilados (Salas, 2021).

Los fondos recaudados por este seguro eran gestionados a la Caja Nacional del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (Decreto de 18 de abril de 1947, publicado en el BOE núm. 125, 5/05/1947).

En 1963, se crea la **Ley de Bases de la Seguridad Social** con la intención de crear un sistema integrado, gestionado públicamente y donde el Estado participe en la financiación (Gobierno de España, 2018b). Esta ley trajo cambios importantes como la ampliación del campo de actuación de la acción protectora y el aumento de las asignaciones económicas en *“supuestos de incapacidad laboral transitoria, invalidez, vejez, desempleo, muerte y supervivencia, así como las que se otorguen en contingencias y situaciones especiales que se regulen”* Casado (2008).

Finalmente, tres años después se plasman estos principios en la **Ley General de la Seguridad Social** como la conocemos hoy en día (Gobierno de España, 2018b). Esta legislación reorganiza la protección social, creando un sistema contributivo que amparara primordialmente a los empleados y sus familias (Seguridad Social, 2024a), entrando en vigor en 1967 (Gobierno de España, 2018b). A pesar de las importantes transformaciones que introdujo esta ley, el sistema contaba con dificultades financieras y las cotizaciones no se ajustaban al salario de los trabajadores (Seguridad Social, 2024a).

Para hacer frente a esta situación se instaura la **Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora** (Seguridad Social, 2024a), pero los cambios no son tangibles hasta la ratificación de la **Constitución Española de 1978** (Gobierno de España, 2018b).

El último hito con relevancia en la introducción del sistema de pensiones en España como lo entendemos en la actualidad es el **Pacto de Toledo** de 1995 (Salas, 2021), necesario para asegurar la sostenibilidad financiera de la Seguridad Social (Gobierno de España, 2018a).

A través de esta comisión se establecen las siguientes recomendaciones: separar las fuentes de financiación, crear reservas con el excedente de los fondos, ajustar las bases de cotización, fortalecer el sistema de contribución, mejorar la administración del sistema, unificar los regímenes especiales, las funciones de recaudación y la gestión de prestaciones, preservar el valor de las pensiones a través de la revalorización automática por el Índice de Precios al Consumo (IPC), aumentar las ayudas en viudedad y orfandad y potenciar el Organismo de la Seguridad Social (Gobierno de España, 2018a).

La importancia de este pacto radica en que refuerza la equidad del sistema, ya que los beneficios del contribuyente serían proporcionales a su aportación al Organismo de la Seguridad Social, y también refuerza la solidaridad del sistema al adoptar medidas como la ampliación de la edad en las pensiones por orfandad (Seguridad Social, 2024a). Asimismo, se introdujeron medidas relevantes en la actualidad y en esta investigación que se desarrollarán a lo largo de la misma, como:

- La modalidad de prestaciones no contributivas (Gobierno de España, 2018a).
- La constitución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (Gobierno de España, 2018a).
- La prolongación de la trayectoria profesional (Gobierno de España, 2018a).

SISTEMA DE PENSIONES PÚBLICAS EN ESPAÑA: FUNCIONAMIENTO, ACCESO Y ÚLTIMA REFORMA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

A lo largo de los años, el sistema público de pensiones español ha atravesado múltiples transformaciones en su esfuerzo por adaptarse a la realidad demográfica, económica y social del momento. Esta evolución ha ido moldeando este sistema hasta alcanzar el modelo actual.

I. Sistema de pensiones

Los sistemas de pensiones tienen, fundamentalmente dos objetivos: asegurar la supervivencia de los individuos mediante sistemas de planificación de sus ahorros y, reducir los índices de pobreza en la vejez y la invalidez (Jimeno Serrano, 2003).

Asimismo, los sistemas públicos de pensiones se sustentan en seis **principios** que son fundamentales para asegurar su propósito e identidad:

- Universalidad. Este principio deriva del derecho de que todos los individuos estén respaldados por la Seguridad Social y, que este organismo proteja a las personas contra todas las eventualidades (Uthoff, 2016).
- Igualdad. Supone que todas las personas, ante un mismo riesgo, tienen que ser amparadas de la misma manera (Uthoff, 2016).
- Solidaridad. Cada persona contribuye a la Seguridad Social dependiendo de su capacidad económica y, recibe ayudas en base a sus necesidades (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).
- Suficiencia. Las prestaciones otorgadas deben cubrir completamente las necesidades del contribuyente (Uthoff, 2016).
- Unidad. La institución que lleve a cabo la organización y administración de las prestaciones sociales debe actuar con unidad y de manera coordinada para evitar ineficiencias administrativas (Uthoff, 2016).
- Sostenibilidad financiera. Es necesario que la institución oportuna elabore un plan de acción basado en la viabilidad económica (Uthoff, 2016) que asegure que se pueda llevar a cabo en las generaciones venideras (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

Existen distintos sistemas de pensiones conformados en base a la combinación de varios aspectos significativos. Las **características** que puede tener un sistema de pensiones es el siguiente:

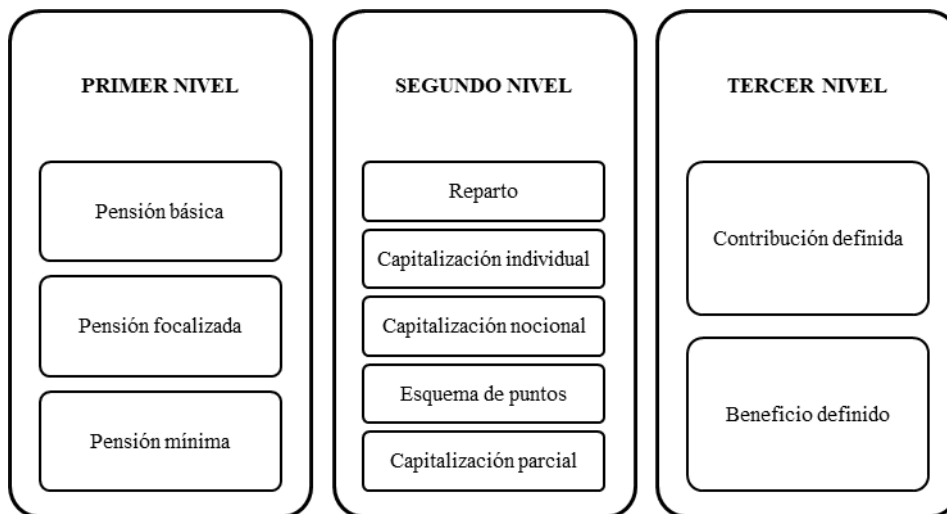
- Participación del contribuyente en la financiación. El sistema de pensiones puede ser contributivo, este sistema se financia por medio del pago de cuotas sociales en la fase laboral del empleado y empleador; el sistema puede ser no contributivo, cuando las prestaciones económicas son recaudadas a través de impuestos o los presupuestos nacionales (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). También, puede que confluyan las dos opciones en un sistema de contribución mixto (Uthoff, 2016).
- Gestión de los recursos. Las prestaciones económicas utilizadas para cubrir las pensiones pueden gestionarse de dos formas, principalmente: capitalización o reparto. La gestión de capitalización es aquella en la que se establece una cuenta de ahorro con

las cotizaciones que el trabajador ha aportado durante su vida laboral activa (Uthoff, 2016). La gestión de reparto se basa en la solidaridad generacional, porque las pensiones actuales se financian con las aportaciones de las personas que, actualmente, están trabajando (Jimeno Serrano, 2003)

- Pautas para la concesión de beneficios. El sistema de pensiones se configura de dos formas: los beneficios definidos, los ingresos de la pensión se determinan en función del historial profesional de cada trabajador (Uthoff, 2016); las contribuciones definidas, se conoce el monto de las cotizaciones sociales, pero los beneficios son desconocidos hasta la etapa de jubilación (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).
- Administración. La administración del sistema de pensiones es competencia del Estado, aun así, este organismo puede derivar en terceros. La administración puede ser: privada o estatal. La administración privada conlleva que un agente ajeno al sistema gestione las pensiones (Uthoff, 2016). Por otra parte, la administración estatal implica que un organismo dependiente del Estado o, el propio Estado, se encargue de su gestión (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

Estas características, previamente mencionadas, conforman diversos tipos de pensiones clasificados en tres niveles.

Gráfico 2: Tipos de sistemas de pensiones por niveles



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Arteaga Brouset & Vera Pérez y OECD

El **primer nivel**, denominado seguro bismarckiano o esquema no contributivo, es un seguro que se financia a través de impuestos generales, pagados por el empleado y el empleador (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022) y por la contribución del Estado (Uthoff, 2016).

Este nivel ofrece una protección social mínima durante la vejez (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Tiene como objetivo garantizar la supervivencia de las personas mayores en su etapa de jubilación (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Asimismo, en esta categoría no se tienen en cuenta los ingresos generados por los trabajadores en el pasado, sino únicamente aseguran un nivel mínimo de subsidios (OECD, 2023).

A su vez, está conformado por la pensión básica, focalizada y mínima (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022):

- Pensión básica. Este tipo acepta dos principios de elegibilidad: por criterios de residencia o por contribuciones aportadas (OECD, 2015).

En el primer caso, la cantidad se calcula en torno al número de años que la persona ha residido en dicho lugar (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022), variando considerablemente entre los sistemas de cada país (OECD, 2015). Por ejemplo, en Argentina se necesita residir más de 10 años en el país y en Países Bajos es necesario ser residente o trabajador entre la edad comprendida de 15 a 65 años (OECD, 2023).

En el segundo caso, el monto varía según la contribución del trabajador durante su etapa laboral (OECD, 2015), pero este es independiente de los ingresos obtenidos en su vida profesional (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Asimismo, cada país aplica distintos requerimientos, por ejemplo, en Luxemburgo se necesitan 10 años cotizados, mientras que en Estonia el mínimo son 15 años (OECD, 2023).

- Pensión focalizada. Este sistema tiene en cuenta los ingresos y la residencia del trabajador (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022), otorgando mayores beneficios a las personas más pobres (OECD, 2015). Para ello, se valoran los ingresos del jubilado en su etapa laboral y el valor de sus bienes (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Todos los países suelen contar con sistemas públicos de ayuda a los más desfavorecidos (OECD, 2015).

La concesión de esta pensión se puede otorgar atendiendo a tres formas: en primer lugar, estudiando la cuantía de la pensión que recibirá el contribuyente; en segundo lugar, evaluando la cuantía de la pensión y los ingresos salariales del mismo; y, en tercer lugar, teniendo en cuenta todo el patrimonio que acumula el individuo (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

- Pensión mínima. Estos esquemas contemplan la edad, la contribución y los años de residencia en un determinado territorio (OECD, 2015). Esta pensión garantiza una cuantía mínima a los jubilados, sin tener en cuenta otros ingresos o bienes que puedan poseer (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

En España, es necesario cotizar más de 15 años para tener derecho a la pensión mínima, mientras que en Nueva Zelanda es imprescindible haber cotizado 10 o más años para tener acceso a esta pensión (OECD, 2023).

El **segundo nivel**, llamado seguro Beveridgeano o esquema contributivo obligatorio, se financia mediante el pago del impuesto sobre la renta (Uthoff, 2016), el cual es tributado tanto por el trabajador como por la empresa (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

Tiene por objetivo asegurar la tasa de reemplazo a las personas jubiladas, para que mantengan un nivel de vida similar al que tenían en su vida profesional (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Al contrario que el nivel anterior, para el cálculo de este tipo de subsidio a la vejez, se tienen en cuenta los ingresos que ha tenido el trabajador durante su vida laboral activa (OECD, 2023).

En los esquemas contributivos obligatorios encontramos: los sistemas de reparto, de capitalización individual, capitalización nocional, esquema de puntos y capitalización parcial (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

- Sistema de reparto. Es un régimen basado en la solidaridad intergeneracional (OECD, 2015), porque la población activa financia la asignación de la población retirada (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). En términos generales, la retribución depende del importe de las contribuciones realizadas por el empleador y empleado (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

Este método aporta flexibilidad al sistema, ya que los beneficios del pensionista dependen de las aportaciones de los cotizantes por lo que se puede ajustar a la realidad económica y social del momento (Instituto santalucía, 2024). Además, se promueve la colaboración entre generaciones, por tanto, el bienestar de los pensionistas depende del esfuerzo de los trabajadores (Instituto santalucía, 2024).

Este sistema cuenta con grandes inconvenientes, debido a que debe haber un número suficiente de trabajadores en activo, para que se pueda hacer frente a las pensiones de generación jubilada (OECD, 2015). Pero, la realidad demográfica tiende a una población más envejecida a causa de que la esperanza de vida de la población cada vez es mayor y la tasa de natalidad menor (Instituto santalucía, 2024).

Por ello, hay muchos países que se encuentran en una fase de transición hacia otro sistema de pensiones (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022) o tratan de estimular el ahorro privado (OECD, 2015). Chile es uno de los países que está evolucionando desde un sistema de reparto a un sistema de capitalización individual (Gobierno de Chile, 2024).

- Sistema de capitalización individual. En este modelo, las aportaciones del contribuyente se suman en una cuenta bancaria que genera retornos de inversión (OECD, 2015) procedentes del mercado financiero (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). El monto que deriva de esta acción se convierte en la pensión del trabajador (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

El beneficio principal de los contribuyentes de este sistema es que les da la oportunidad de constituir su cuenta individual y mantener el control de los fondos depositados en ellas (Instituto santalucía, 2024).

Aun así, este método tiene, principalmente, dos problemas: en primer lugar, los efectos negativos de la inflación y, en segundo lugar, el reparto desigual entre distintos individuos (OECD, 2015). Este sistema es dependiente de los tipos de interés y por ende de la volatilidad del mercado de valores (Instituto santalucía, 2024). Además, en este modelo es el propio contribuyente el que asume los riesgos propios de la inversión (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

- Sistema de capitalización nocional. Es un esquema de pensiones que recoge características de los dos sistemas previamente mencionados. Los trabajadores contribuyen al sistema durante su periodo laboral (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Estas aportaciones se registran como derechos de pensión (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022), y al final de su etapa laboral, el empleado recibirá la cantidad que ha ido depositando en su cuenta (OECD, 2015).

Este sistema es gestionado por el Estado (OECD, 2015) y las contribuciones aportadas durante un año, cubren las pensiones de ese mismo año (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). En otras palabras, las contribuciones no van a una cuenta de ahorro del trabajador, sino a una cuenta nocional (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Por lo tanto, el monto de

la pensión se decide entorno al crecimiento económico y la esperanza de vida (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

El inconveniente radica en que no se determina una cuantía mínima de ingresos, por lo que hay personas en edad de jubilación que no percibirá una asignación económica suficiente (OECD, 2015). Pero, su ventaja principal es que la cuenta es gestionada por las administraciones públicas, por ende, tiende a ser un sistema financieramente más sostenible que el analizado anteriormente (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

- Esquema de puntos. La asignación económica se determina a través de la acumulación de puntos (OECD, 2015). Cada país determina cómo se otorgan los puntos, en general, depende de los ingresos y los años de contribución del trabajador (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022), pero hay países que tiene en cuenta otros factores, como por ejemplo los hijos criados (OECD, 2015).

Al final de la vida laboral, el sumatorio de los puntos obtenidos por el empleado se multiplica por el índice punto-pensión (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Por ejemplo, Francia y Alemania utilizan este tipo de sistema de pensiones (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

Este sistema destaca por ser adaptable a distintos contextos, por ejemplo, la valoración del punto-pensión se puede modificar según la realidad laboral del país o aplicar normas en base a la inflación económica (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

- Capitalización parcial. Este régimen combina una gestión financiera de capitalización, porque una parte de las aportaciones cubre la propia pensión del trabajador y, de reparto, porque otra parte financia las pensiones de los actuales jubilados (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

Otra peculiaridad es que las empresas están obligadas a dar de alta a los trabajadores en este sistema (OECD, 2015). Pero, los trabajadores que no crean conveniente contribuir en este sistema, podrán darse de baja (OECD, 2015).

La ventaja de este sistema es que el Estado fomenta el ahorro privado y los planes de jubilación individuales (OECD, 2015). Asimismo, hay muchos tipos de sistemas de capitalización dependiendo de diversas combinaciones (OECD, 2015).

Y, por último, el **tercer nivel**, conocido como seguro de capitalización en cuentas individuales o esquemas contributivos voluntarios. Son sistemas que se caracterizan por la contribución voluntaria e individual (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). La provisión de ingresos para la jubilación puede ser aportada por el propio trabajador, por el empleador o por la empresa en la que trabaja (OECD, 2023). Aportando una mayor libertad al contribuyente, porque le otorga la capacidad de decidir el monto que ingresa en el fondo y la duración de la inversión (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

Estas contribuciones son gestionadas por administraciones privadas (Uthoff, 2016), como grupos financieros y aseguradoras (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Este sistema trata de cubrir la falta de subsidios concedidos por el Estado para aquellas personas que no tienen capacidad de ahorro (Uthoff, 2016), trasladando los ingresos presentes a beneficios futuros (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

Este último nivel se compone por la contribución definida y el beneficio definido (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Por lo general, la configuración de estos sistemas se basa en la elección individual de cada trabajador (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Asimismo, hay determinadas industrias y empresas que crean programas de ahorro personalizados para sus empleados, actuando como un refuerzo para el primer y segundo nivel de pensiones (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

Entre las ventajas que otorga este sistema encontramos la flexibilidad del trabajador, así como la capacidad de diversificación de su patrimonio en diversos fondos. Aun así, depende de la fluctuación del mercado de valores y genera disparidades entre los trabajadores por las barreras de acceso.

Las peculiaridades de cada tipo de sistema de pensiones, partiendo de cada nivel contributivo se recoge en la siguiente tabla:

Tabla 1: Tipos de sistemas de pensiones

Características		No contributivo			Contributivo obligatorio					Contributivo voluntario	
		Pensión básica	Pensión focalizada	Pensión mínima	Reparto	Esquema de puntos	Capitalización nocional	Capitalización individual	Capitalización Parcial	Beneficio definido	Contribución definida
Participación	Contributivo				X	X	X	X	X	X	X
	No contributivo	X	X	X							
Gestión	Capitalización							X	X		X
	Reparto	X	X	X	X	X	X		X	X	
Concesión de beneficios	Beneficios definidos	X	X	X	X				X	X	
	Contribuciones definidas					X	X	X	X		X
Administración	Privada				X	X		X		X	X
	Estatal	X	X	X	X	X	X	X	X		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Arteaga Brouset & Vera Pérez

II. Estructura y acceso al sistema de pensiones español

Una pensión se podría definir como el monto periódico, temporal o vitalicio que la Seguridad Social otorga a una persona por razón de jubilación, incapacidad o fallecimiento en favor de familiares (Real Academia Española, 2024). Desde el sistema administrativo español, encontramos dos tipos de prestaciones: las prestaciones de carácter contributivas y las prestaciones de carácter no contributivas (Seguridad Social, 2024b).

El régimen general de pensiones o las **pensiones contributivas** son las asignaciones económicas con duración determinada o indeterminada (La Moncloa, 2024) reservadas para aquellas personas que, entre los requisitos, puedan demostrar un tiempo mínimo de cotización (Seguridad Social, 2024b). Es decir, que exista un vínculo jurídico entre el empleado y la Seguridad Social durante cierto tiempo (La Moncloa, 2024).

El monto de estas prestaciones se determina según la contribución del trabajador a la Seguridad Social durante su vida laboral, independientemente de si son trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia (De La Fuente et al., 2017).

La principal fuente de financiación de las pensiones son las cuotas a la Seguridad Social pagadas por las empresas y los trabajadores, así como, las cotizaciones que paga el SEPE a los parados (De La Fuente et al., 2017), y son gestionadas por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) (La Moncloa, 2024).

Encontramos distintas **modalidades** de pensiones contributivas dentro de la Acción Protectora del Régimen General de la Seguridad Social (Seguridad Social, 2024b):

- **Jubilación.** Asignación económica vitalicia que se otorga a aquellos trabajadores que cesan o reducen su actividad laboral a causa de la edad (La Moncloa, 2024). Entre los requisitos necesarios para optar a esta pensión encontramos la edad y los años de cotización (De La Fuente et al., 2017). Además, existen variaciones según las circunstancias personales de cada afiliado (La Moncloa, 2024):
 - *Jubilación ordinaria.* Para tener derecho a este tipo de jubilación, el empleado debe haber cotizado mínimo 15 años, de los cuales, al menos 2 tienen que estar comprendidos en los 15 años anteriores (La Moncloa, 2024). Si el solicitante cuenta con 38 años cotizados, se podrá retirar a los 65 años, si no deberá jubilarse a los 66 años y medio (La Moncloa, 2024).
 - *Jubilación anticipada.* Es una modalidad que habilita al trabajador a jubilarse antes de la edad estipulada por ley (La Moncloa, 2024).
 - *Jubilación parcial.* Modalidad legal diseñada para personas mayores de 60 años, donde el jubilado decide percibir una parte de su pensión, a la vez que trabaja a media jornada (La Moncloa, 2024).
 - *Jubilación flexible.* Este tipo de jubilación implica una reducción de la prestación económica a aquellos pensionistas que deciden retomar su actividad laboral (La Moncloa, 2024).

- *Jubilación especial a los 64 años*. Modalidad aplicada a aquellos pensionistas que se rigen por la disposición final 12. 2 de la Ley 27 / 2011, de 1 de agosto que fue derogada el 1 de enero de 2013 (La Moncloa, 2024).
- Incapacidad permanente. Prestación económica que percibe una persona cuando tiene que disminuir o cancelar su actividad laboral al verse afectada por un estado patológico o experiencia traumática (La Moncloa, 2024).
- Fallecimiento. Pensión concedida a ciertas personas cuando se ven afectadas por la muerte de otra persona (La Moncloa, 2024). Hay tres tipos: orfandad, viudedad y a favor de familiares (Seguridad Social, 2024b).

Asimismo, la Acción Protectora del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) abarca las pensiones de viudedad, vejez e invalidez (Seguridad Social, 2024b).

El régimen especial de pensiones o las **pensiones no contributivas** se definen como las prestaciones económicas que recibe aquella parte de la población que, aunque no han pagado las cotizaciones de la Seguridad Social o no han cumplido con el período mínimo establecido, se considera que carecen de los recursos necesarios para subsistir (Seguridad Social, 2024b). Las pensiones no contributivas pueden ser de invalidez o jubilación y existen unos requisitos para acceder a ellas (La Moncloa, 2024).

- Requisitos generales. En caso de un individuo, percibir rentas anuales por debajo de 7.250,60 euros; en caso de cohabitar con familiares, se fija cuantía mínimas dependiendo de cada situación (Gobierno de España, 2024a)
- Requisitos especiales.
 - Por *jubilación*. Tener al menos 65 años y haber residido 10 años en España, entre los 16 y 65 años (La Moncloa, 2024).
 - Por *invalidez*. Tener una edad comprendida entre los 18 y 65 años, haber vivido durante 5 años en territorio español de forma legal y tener una discapacidad, como mínimo, del 65% (La Moncloa, 2024).

La administración de esta clase de pensiones es competencia de cada Comunidad Autónoma y, en las ciudades de Ceuta y Melilla, es responsabilidad del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) (Seguridad Social, 2024b).

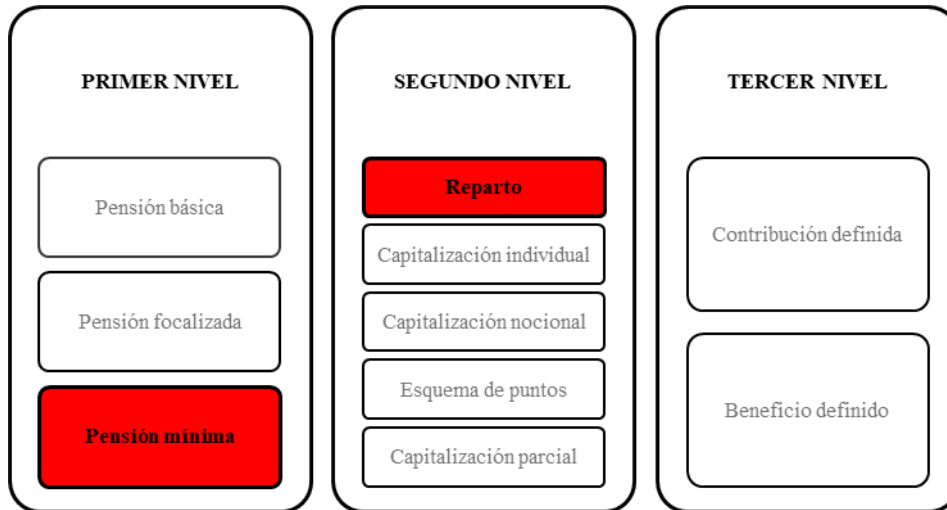
Estas prestaciones son financiadas por el Estado, transferidas a los Organismos de la Seguridad Social y abonadas por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (De La Fuente et al., 2017).

Teniendo en cuenta los diferentes niveles de sistemas de pensiones, previamente mencionados, España está conformado de la siguiente manera. En primer lugar, se asegura una pensión mínima para aquellas personas cuyas contribuciones han sido inferiores a las establecidas por ley (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Además, España en los últimos años ha tratado de introducir reformas que elevarán la cuantía de dichas pensiones mínimas (OECD, 2023).

En segundo lugar, se ha establecido un sistema público o método de reparto, es decir, las rentas de los trabajadores actuales generan las pensiones de los jubilados actuales (Jimeno Serrano, 2003). Este método se introdujo por primera vez en España con el Subsidio de Vejez

(Salas, 2021), y depende del desarrollo económico del país, de la recaudación de impuestos y de las decisiones políticas (Devesa Carpio et al., 2002).

Gráfico 3: Sistema de pensiones en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Arteaga Brouset & Vera Pérez y OECD

III. Última reforma del sistema de pensiones español

El BOE publicó el pasado 17 de marzo de 2023 el “*Real Decreto-Ley, 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*” Real Decreto-Ley 2/2023, publicado en el BOE Núm. 65, 17/03/2023 (2023) que entró en vigor el 1 de abril de 2024.

Este Real Decreto tiene como propósito asegurar el poder adquisitivo de todos los subsidiados, establece un modelo más razonable para los trabajadores con una vida profesional no lineal y aumenta las pensiones mínimas (Iberley, 2023). Por lo tanto, introduce ciertas reformas para la consecución de sus objetivos, y se analizarán las reformas más relevantes en materia de pensiones.

En primer lugar, se modifica la dotación al **Fondo de Reserva de la Seguridad Social** regulado del artículo 117 al 121. Este fondo se crea para reforzar el sistema de la Seguridad Social a largo plazo y dar cobertura al sistema de pensiones contributivas (Notarios y registradores, 2023). Estas reservas se utilizarán para paliar el déficit público de la Seguridad Social y cubrir el coste de pagas extraordinarias (BBVA, 2023).

Cabe mencionar que en el Pacto de Toledo se esbozó esta idea al plantear crear un sistema de reservas con el excedente de los fondos (Gobierno de España, 2018a), pero no se instauró hasta el año 2000 (BBVA, 2023). Actualmente, trata de paliar el desequilibrio entre ingresos y gastos del sistema (BBVA, 2023).

Además, se regula el MEI o **Mecanismo de Equidad Intergeneracional** que fortalecerá el fondo de reserva previamente mencionado (Notarios y registradores, 2023). Esta medida se contempla en el artículo 127 bis de la LGSS.

La cotización para alimentar este fondo será de 1,2% de los salarios en 2029. En el caso de los empleados, el 1% será aportado por la empresa en cuestión y el 0,2% restante por el trabajador. A partir del año 2024, esta contribución aumentará 1 décima al año, para alcanzar los objetivos marcados (Iberley, 2023).

Este mecanismo nace para sustituir al Factor de Sostenibilidad establecido en 2013 (Iberley, 2023), e incorpora mecanismos adicionales para hacer frente a la problemática del envejecimiento de la población (Notarios y registradores, 2023).

También se realizan modificaciones en los artículos 82.4.b), 169.1b), 170 y 174 en relación con la **incapacidad temporal**. Estas reformas acentúan la participación de las empresas en las ayudas a los empleados que pueden padecer una incapacidad (Notarios y registradores, 2023).

Asimismo, se reforma el artículo 247 y se suprime el artículo 248.3 con el objetivo de igualar el **trabajo a media jornada** con el trabajo a jornada completa con respecto al cómputo de tiempo cotizado, que se utilizará para calcular la cuantía de las pensiones (Notarios y registradores, 2023). Además, a aquellas personas consideradas trabajadores fijos discontinuos, serán valorados como trabajadores a tiempo parcial para el cómputo de sus pensiones (Iberley, 2023).

La **pensión mínima** sufrirá modificaciones con la reforma del artículo 58.2. Para el año 2027, el importe mínimo no podrá ser inferior al umbral de la pobreza para las pensiones contributivas (Iberley, 2023). Además, se establecen modificaciones en los demás supuestos de pensiones no contributivas (Notarios y registradores, 2023).

No se verán afectadas solamente las pensiones mínimas, sino que se reforma el artículo 58 para que todas las pensiones se revaloricen (Notarios y registradores, 2023): *“se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior”* Real Decreto-Ley 2/2023, publicado en el BOE Núm. 65, 17/03/2023 (2023).

Se modifica el artículo 52 de la LGSS con la finalidad de incluir a los alumnos o estudiantes que hagan **prácticas académicas o formativas**, integradas en el plan de formación (Iberley, 2023). La contribución de los alumnos estará deducida al 95% (Iberley, 2023).

La reforma del artículo 50 bis. establece un nuevo procedimiento para otorgar **pensiones de carácter internacional** cuando el solicitante congrega ciertas características. Con la introducción del nuevo método, se trata de agilizar los tiempos de acceso a la pensión (Notarios y registradores, 2023). También se tienen en cuenta a los pensionistas que han tributado en otro Estado.

Además, se modifican los artículos 58 y 59 para determinar una nueva fórmula para calcular las pensiones acogidas a las normas internacionales y se establece cómo calcular el denominado complemento por mínimos en este supuesto (Iberley, 2023).

Este complemento trata de paliar la desigualdad de la cuantía recibida por los pensionistas, estableciendo una asignación mínima.

A partir de este Real Decreto-Ley 2/2023, en el artículo 209, se introduce una **modificación en la base** utilizada para calcular la pensión. Se fijan dos opciones:

- Utilizando como base los 25 últimos años cotizados (Iberley, 2023).
- Utilizando como base los 29 últimos años de cotización, con posibilidad de suprimir los dos años peores en términos de cotización (Iberley, 2023).

Esta modificación se irá aplicando gradualmente hasta llegar a su objetivo en 2037 (Notarios y registradores, 2023).

Por último, la cuantía de las pensiones para **autónomos** regulada en el artículo 322 se modificará levemente, debido a que se completarán las lagunas que el trabajador haya podido tener en su vida laboral (Notarios y registradores, 2023).

Este cambio de la regulación se lleva a cabo para que los periodos que el autónomo no haya cotizado no afecten notablemente a la cuantía final de la pensión de jubilación (Notarios y registradores, 2023).

EL PROBLEMA DEL SISTEMA DE PENSIONES PÚBLICAS EN ESPAÑA.

Como hemos comentado en los anteriores capítulos, España tiene un sistema de reparto que financia las asignaciones económicas de los pensionistas actuales con las contribuciones a la Seguridad Social de los trabajadores en activo (Jimeno Serrano, 2003). Este sistema es muy sensible a los cambios demográficos, la situación laboral y la realidad económica, en este caso, de España (Hernández De Cos et al., 2017).

Este modelo se implementó en la etapa franquista en 1939 con el llamado Subsidio de Vejez (Salas, 2021), y pese a que se han ido introduciendo reformas relevantes como el Pacto de Toledo (Gobierno de España, 2018a) o el actual Real Decreto-Ley, de 16 de marzo (Real Decreto-Ley 2/2023, publicado en el BOE Núm. 65, 17/03/2023) todavía el sistema de pensiones no se adecúa a la realidad del país en términos demográficos, laborales y económicos.

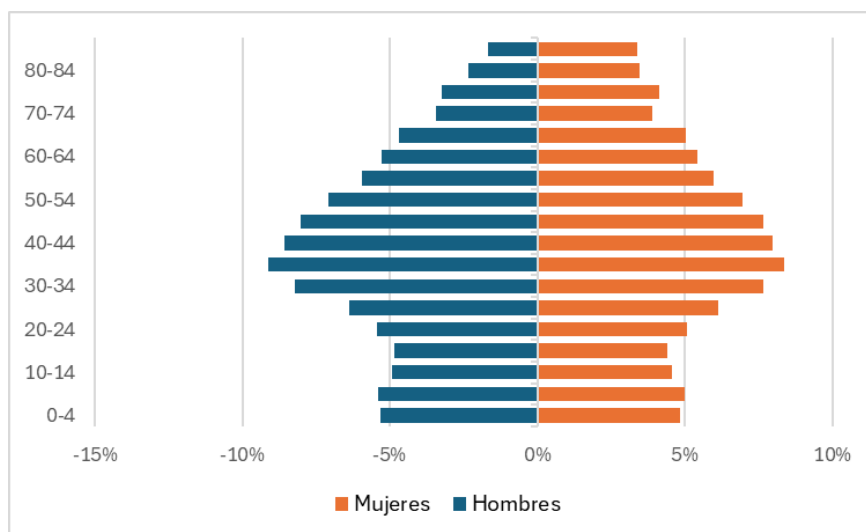
Por lo que surge, continuamente, el debate de si el sistema de pensiones español es sostenible en la actualidad y si lo será, por tanto, en el futuro. Para hacer frente a esta cuestión es necesario analizar las tendencias demográficas, laborales y económicas de la Península Ibérica.

I. Las tendencias demográficas en España

La realidad demográfica de la población española ha experimentado cambios significativos en tan solo una década, como el envejecimiento de la generación baby boom (Hernández De Cos et al., 2017).

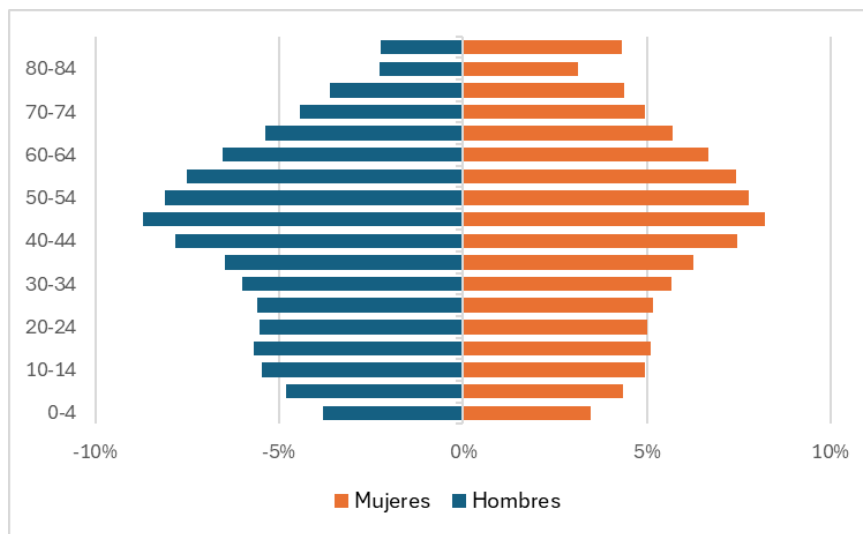
En primer lugar, se observa un mayor número de población femenina, que masculina. Asimismo, las pirámides representadas (véase gráfico 4 y 5) tiene forma recesiva, es decir, podemos observar una acumulación de la población en edades intermedias, así como, una tasa baja de mortalidad y de natalidad. A pesar de las similitudes, en 2013 la población mayor de 65 años representaba el 18% de la población total, mientras que en 2023 este dato se incrementa dos puntos porcentuales.

Gráfico 4: Pirámide de población en 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Sanidad

Gráfico 5: Pirámide de población en 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE base

También se percibe una reducción de las tasas de natalidad (consulte tabla 2). En 1995, año donde se promulga la reforma más importante en materia de Seguridad Social, el Pacto de Toledo, se registraron 9,15 nacimientos por cada mil ciudadanos. Para el año 2015, esta cifra desciende levemente a 9,02 nacimientos por mil habitantes. Siendo este año, la primera vez que se registra una tasa de mortalidad superior a la de natalidad.

El Instituto Nacional de Estadística prevé una disminución gradual de la tasa de natalidad y, por el contrario, un incremento progresivo de la tasa de mortalidad. En otros términos, se vaticina un crecimiento vegetativo negativo de los habitantes españoles lo que conlleva que la población cada vez está más envejecida.

Tabla 2: Crecimiento vegetativo en España (por cada mil habitantes)

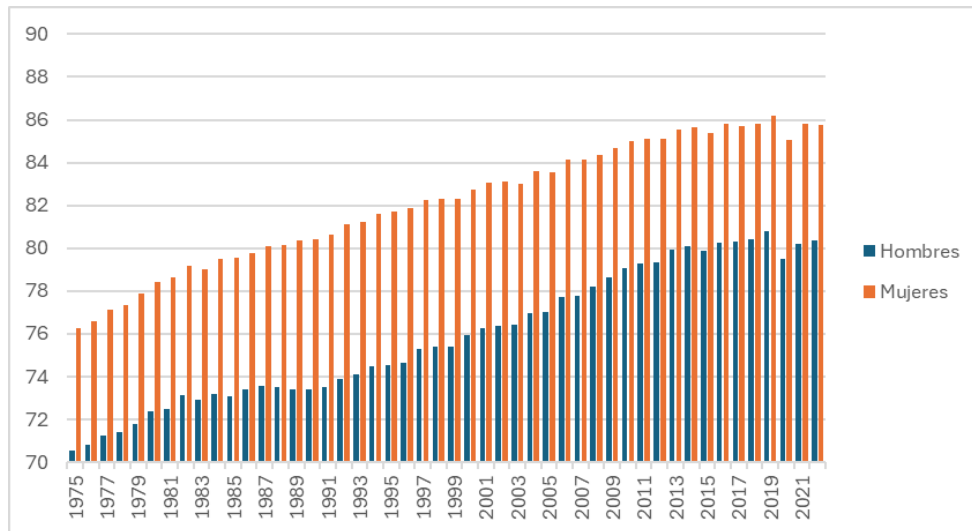
Año	Tasa de natalidad	Tasa de mortalidad	Crecimiento vegetativo
1975	18,70	8,31	10,39
1985	11,85	8,11	3,74
1995	9,15	8,66	0,49
2005	10,65	8,82	1,83
2015	9,02	9,06	-0,04
2030	7,06	9,67	-2,61
2040	7,98	10,66	-2,68

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE base

No solamente, hemos visto reducida la natalidad considerablemente, sino que la esperanza de vida de la sociedad española es cada vez mayor. En tan solo 20 años, la edad

media de los hombres se ha incrementado en 6 años y medio y, en 4 años y medio para las mujeres (véase en el gráfico 6).

Gráfico 6: Esperanza de vida en España, 1975-2022

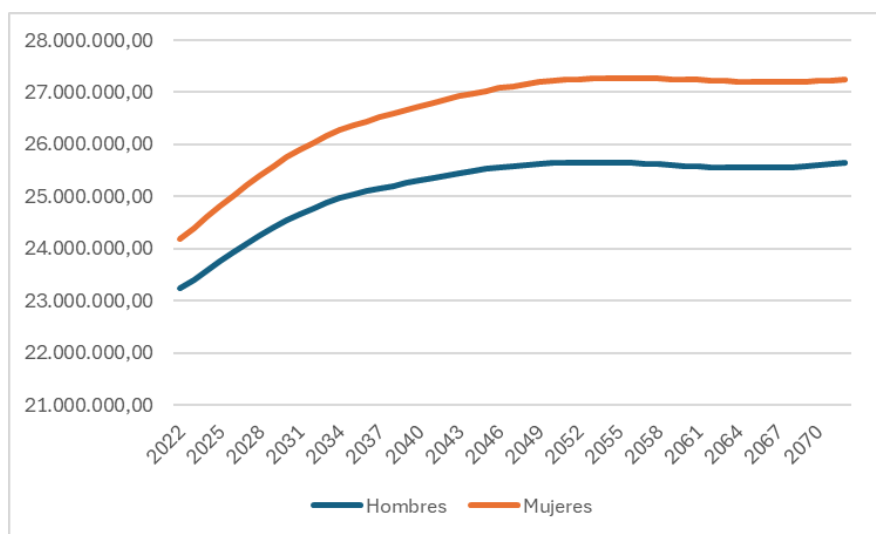


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE base

En el gráfico 7, se representa la proyección demográfica que el INE hace de la sociedad española según la edad. De acuerdo con esta estimación, se cree que el número de habitantes de sexo masculino seguirá aumentando velozmente hasta 2035. Llegado este año se estancará levemente la curva hasta 2053, año en el que se pronostica que la población comience a disminuir.

Por el contrario, se prevé que el número de habitantes de sexo femenino se incremente hasta 2055. No obstante, a partir de este año, se presagia una desaceleración en el crecimiento de las mujeres, e incluso un leve decrecimiento.

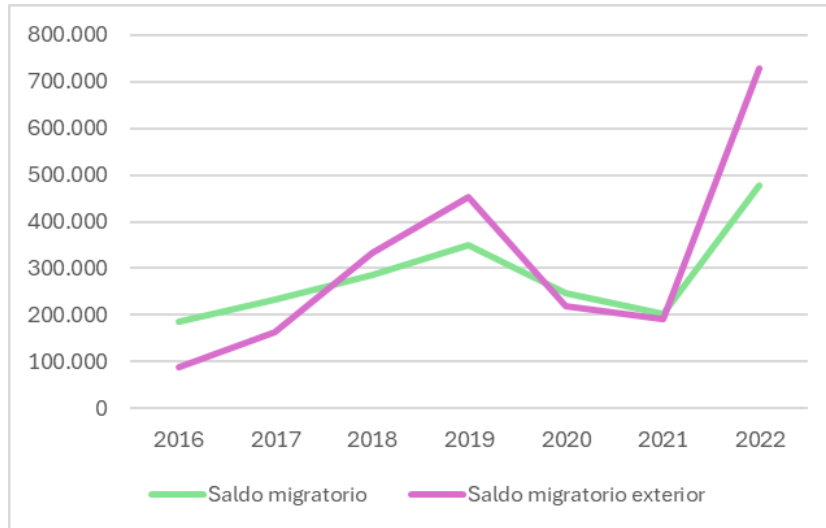
Gráfico 7: Proyección de la población española



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE base

Finalmente, cabe mencionar el aumento de las tasas de inmigración en España, donde cada año la diferencia entre las personas que entran al país y las personas que salen es positivo. Asimismo, en 2022 se registró el mayor saldo de los 10 años anteriores (Instituto Nacional de Estadística, 2023).

Gráfico 8: Saldo migratorio en España

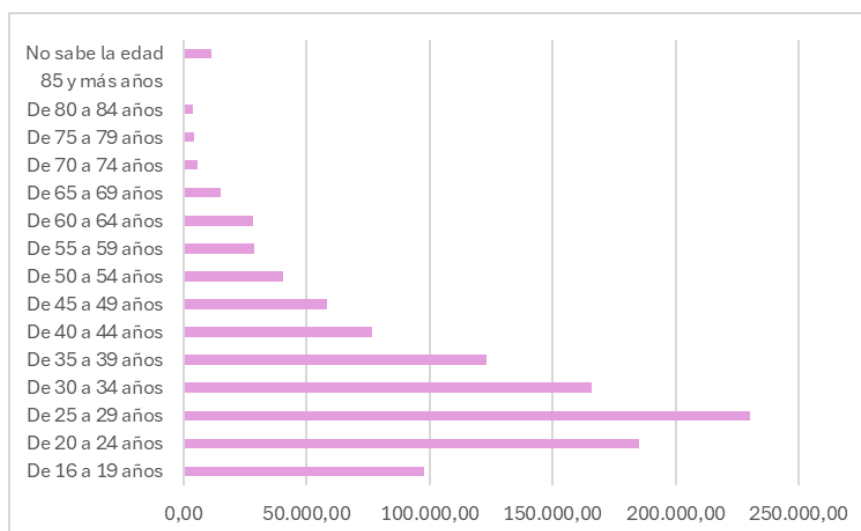


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE base

Estas cifras, permiten contrastar, levemente, los datos aportados sobre la tasa de natalidad, debido a que, normalmente, la población inmigrante es joven y está en edad de trabajar (véase en gráfica 9).

Aproximadamente la mitad de la población que inmigra a España, proveniente de otros países, tiene entre 20 a 34 años de edad.

Gráfico 9: Inmigrantes que no tienen más de 3 años de residencia en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE base

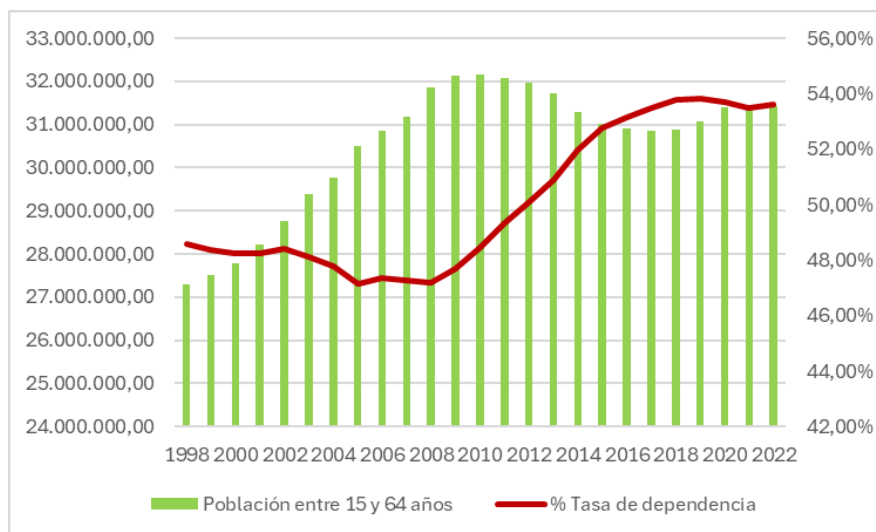
II. La realidad laboral en España

La realidad laboral española es determinante para el cálculo de las pensiones, porque la cantidad de las prestaciones económicas se determina de acuerdo con el historial profesional de cada ciudadano (Hernández De Cos et al., 2017). Asimismo y vinculado con la tendencia demográfica de la Península, la relación entre las personas en edad de trabajar y la población envejecida se ha modificado sustancialmente.

En el gráfico 10, observamos que la población entre 15 y 64 años se venía aumentando desde 1998, hasta que en el año 2010 comienza a decrecer. Este descenso es consecuencia de las múltiples crisis económicas que ha ido atravesando España a lo largo de los años (Jiménez & Viola, 2023), así como el envejecimiento de la población nacida en el “baby boom” (Hernández De Cos et al., 2017).

Estos datos impactan directamente en el mercado de trabajo, porque cada vez es mayor la proporción de personas que no se encuentran en edad de trabajar, es decir, la población mayor de 64 años y menor de 15, con relación a la población activa. Estos datos los podemos ver reflejados en el gráfico de la parte inferior, donde se percibe un incremento constante de la tasa de dependencia desde 2008. Por consiguiente, se observa una tendencia ascendente de esta tasa que seguirá creciendo en los años venideros, debido al envejecimiento de la población española (véase tabla 2).

Gráfico 10: Tasa de dependencia en España

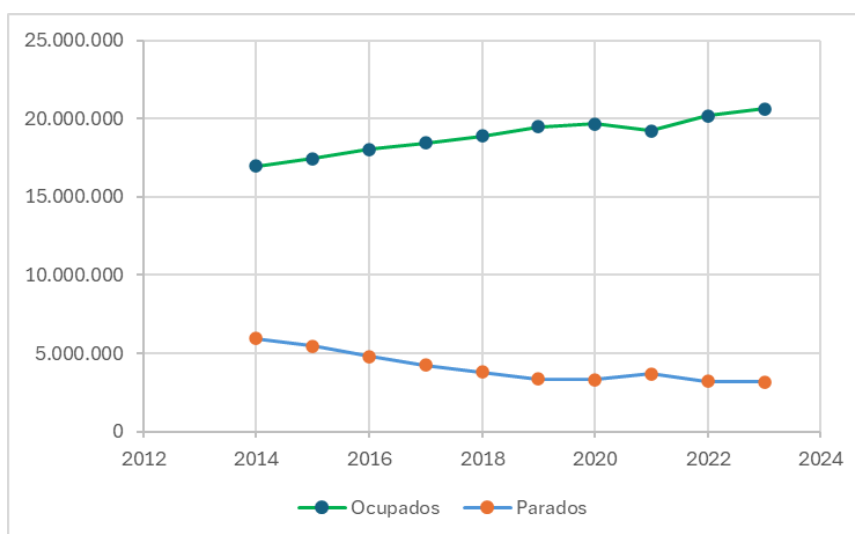


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE base

En términos de ocupación, España, a través de la implementación de políticas en materia de empleo ha logrado incrementar la tasa de ocupación levemente desde 2006 (consúltese gráfico 11), por consiguiente se han visto reducidas las cifras de personas en paro.

No obstante, a pesar de los esfuerzos realizados por los múltiples partidos políticos, haciendo especial hincapié en la recuperación del empleo posterior a la pandemia, España no logra la participación en el mercado de trabajo que presentan otros países de la OECD (Jiménez & Viola, 2023).

Gráfico 11: Tasa de ocupación y paro en España



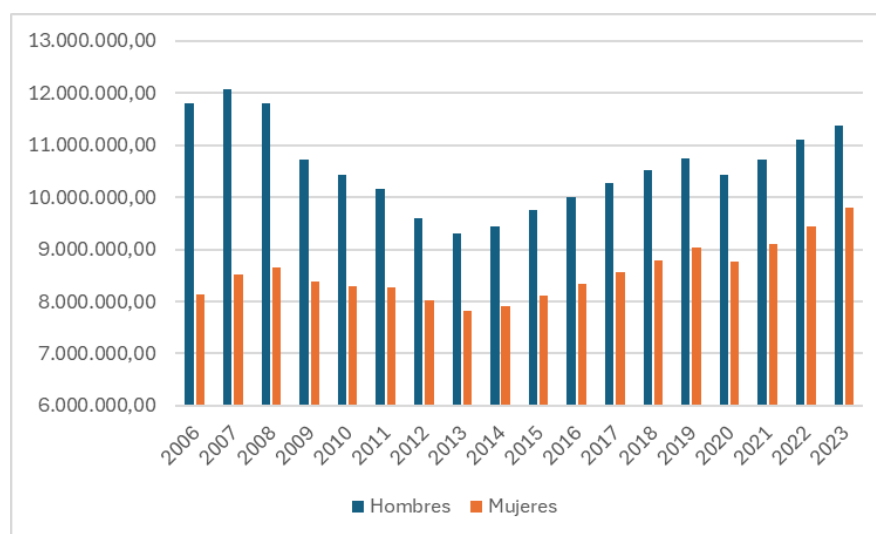
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE base

Como hemos analizado previamente, la esperanza de vida de las mujeres es notablemente superior a la de los hombres. En 2022, la media de vida es de 80 años para los hombres y, 86 para las mujeres (obsérvese en gráfico 7).

Este fenómeno tiene implicaciones negativas en términos del mercado de trabajo en España, debido a que, tradicionalmente, el sexo masculino ha tenido una mayor tasa de ocupación que el femenino (véase en gráfico 12). Esta disparidad persiste en la sociedad, a pesar de que hay un mayor número de mujeres que hombres (plasmado en gráfico 5).

La participación de mujeres en el mercado de trabajo ha ido aumentando paulatinamente. En 2013, el 45% de la población activa eran mujeres, contrastando con un 46% de población activa femenina en 2023. En otras palabras, las mujeres que forman la población ocupada en España han aumentado, solamente, un punto porcentual en los últimos 10 años. Por consiguiente, los hombres continúan siendo la fuerza laboral más significativa en España.

Gráfico 12: Número de ocupados por sexo en España

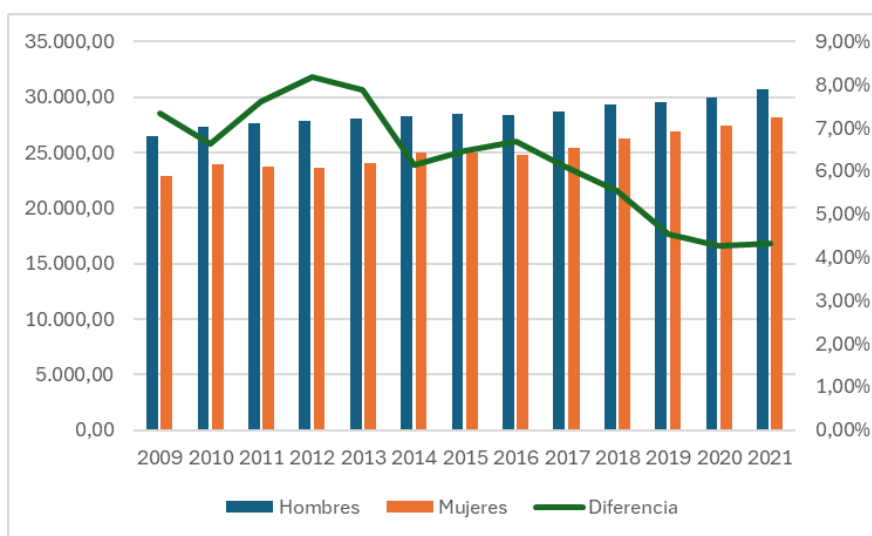


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE base

La brecha salarial también tiene implicaciones en la participación activa de la mujer en el mercado laboral, por lo tanto, ha sido objeto de debate en la última reforma publicada en el BOE. Según el INE, los datos arrojados sobre la diferencia salarial son causados por la conciliación entre vida laboral y vida familiar (INE base, 2024). Por ende, la población femenina es más propensa a reducir su jornada laboral para el cuidado de sus ascendientes en situaciones de dependencia o sus descendientes (INE base, 2024).

En España, el hombre tiene un salario superior a la mujer, pero la diferencia salarial entre géneros cada vez es menor (obsérvese en el gráfico 13).

Gráfico 13: Salario a tiempo completo en España (en euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE base

III. La situación económica en España y sostenibilidad del sistema de pensiones

En última instancia, el sistema de pensiones se ve notablemente afectado por el transcurso de la economía. El escenario económico actual está marcado por una serie de hitos que han impactado en la economía desde 2020 y, aún persisten. Entre estos acontecimientos cabe mencionar: la incidencia de la pandemia de la COVID-19, la Guerra de Rusia y Ucrania, las alteraciones en la cadena de suministros, el estancamiento de la actividad económica de China y las tasas de inflación en España (Seguridad Social, 2023c).

De igual manera, nos encontramos en un contexto global impredecible, condicionado por las tensiones geopolíticas y la fluctuación de precios, entre otras circunstancias. Estos hechos generan un entorno de incertidumbre y riesgo económico.

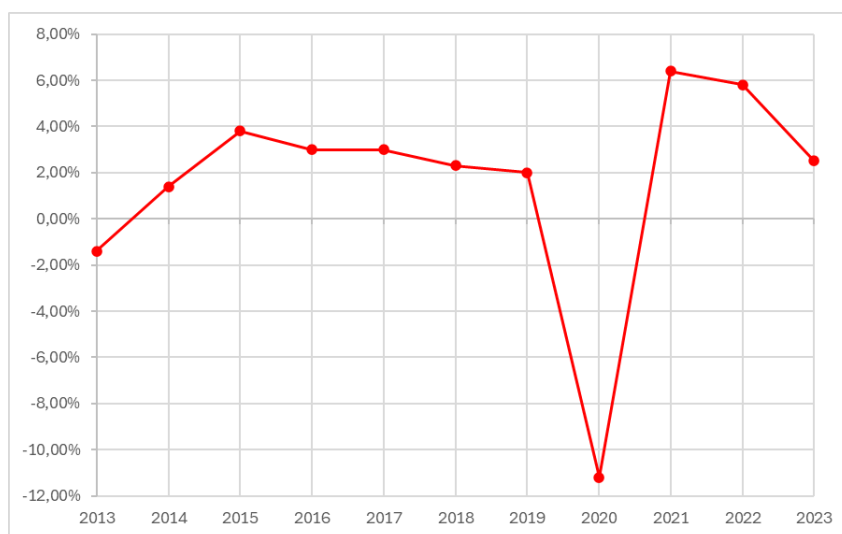
La línea del gráfico que representa la tasa de variación interanual del PIB muestra una tendencia de crecimiento desde el año 2013 al 2015 (obsérvese gráfico 14). Sin embargo, a partir de este año, observamos un comportamiento errático en los datos del PIB interanual, notablemente visible en el valle que forman los datos de 2020, como resultado de la crisis económica y sanitaria del COVID.

El PIB para 2021 experimentó un aumento de más de 17 puntos porcentuales en comparación con el periodo anterior, pero no se ha logrado mantener esta tendencia sino que apreciamos un comportamiento descendente en términos de crecimiento económico.

Estos datos tienen una relación directa con la tasa de ocupación española (véase gráfico 12), porque en 2020 se reduce el número de habitantes ocupados y vuelve a incrementarse en 2021.

Los datos anómalos que se representan en el año 2021 se deben al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), la apertura al turismo, la recuperación del empleo y la inyección de fondos provenientes de la Unión Europea (NGUE) (Seguridad Social, 2023c).

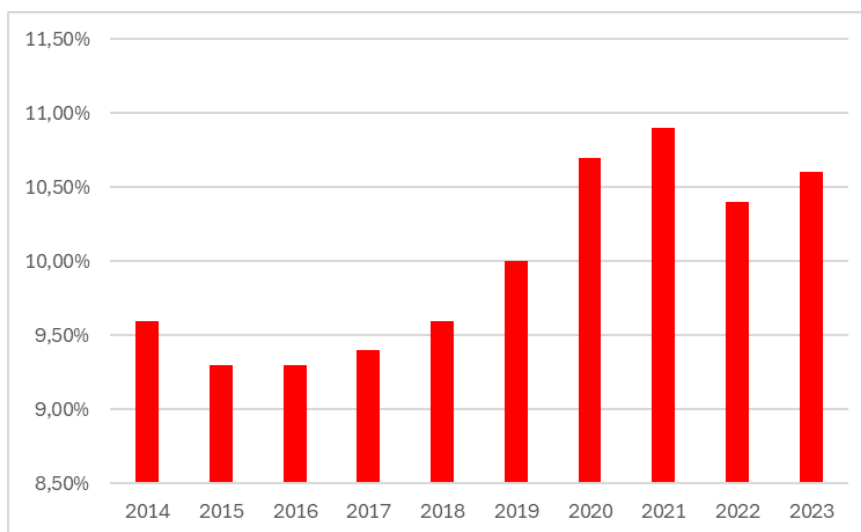
Gráfico 14: Tasa de variación interanual del PIB en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE base

El Producto Interior Bruto está fuertemente relacionado con las contribuciones económicas de los trabajadores al sistema de Seguridad Social, porque las cotizaciones sociales

Gráfico 15: Evolución de las cotizaciones sociales sobre el PIB en España



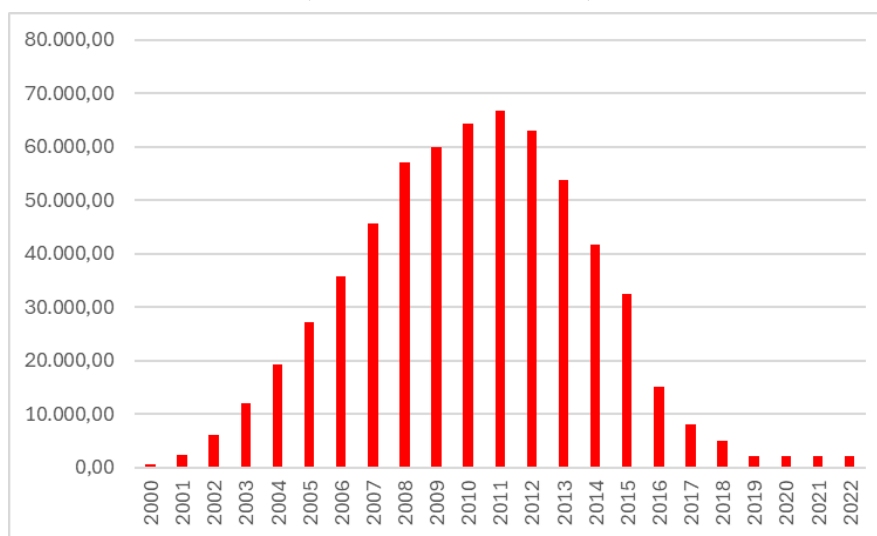
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de La Moncloa

son pagadas por los trabajadores en activo. Por lo tanto, las contribuciones sociales están directamente relacionadas con la tasa de ocupación.

Por consiguiente, observamos una tendencia similar en la tasa de ocupación representada en la gráfica 12 y la evolución de las cotizaciones sociales plasmada en la gráfica 15. Los desajustes encontrados en ambas gráficas se deben a las reformas políticas introducidas por el Gobierno para elevar las cotizaciones sociales (Jiménez & Viola, 2023).

El aumento de las cotizaciones sociales se considera una estrategia política y económica para hacer frente al déficit del Sistema de Seguridad Social que se lleva arrastrando desde 2010 (Jiménez & Viola, 2023), hasta 2016 (Hernández De Cos et al., 2017).

Gráfico 16: Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social español (en millones de euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social

Los desequilibrios económicos del Gobierno se han tratado de mitigar haciendo uso del dinero del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (véase gráfico 17). Por lo tanto, a pesar del aumento constante de las cotizaciones sociales por parte de los contribuyentes año tras año, el Estado cada vez se encuentra más limitado en cuanto al capital disponible para cubrir los gastos de las pensiones.

En 2011 el Fondo contaba con 66.815 millones de euros, una cifra que descendió a 2.141 millones de euros en 2022. Como consecuencia, las reservas se han reducido en más de 64.000 millones de euros en un periodo de 11 años (consúltese gráfico 17).

También es pertinente examinar la variación del salario y la pensión media de los trabajadores españoles, en un entorno caracterizado por la fluctuación de los precios de los bienes y servicios.

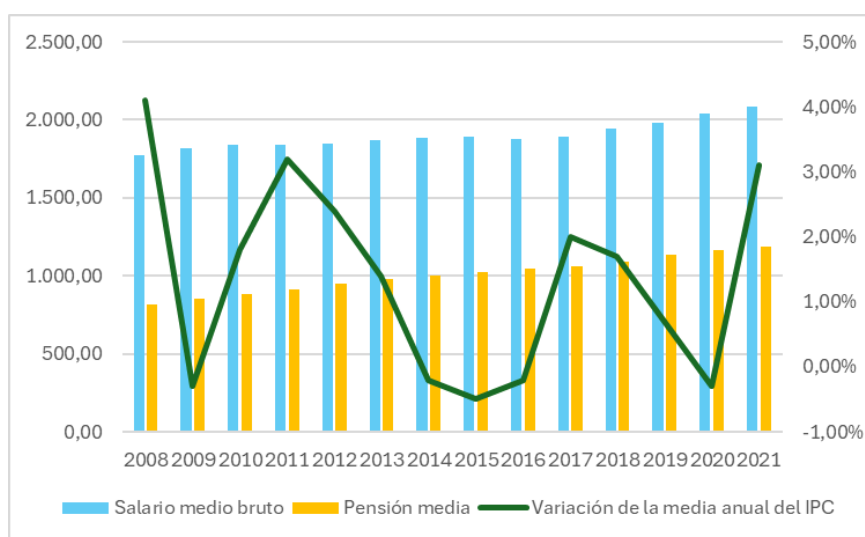
Se contempla una leve tendencia al alza en el salario medio bruto de los trabajadores españoles, así como en las pensiones medias. Principalmente, esta tendencia se debe al incremento del salario y la pensión mínima, como se ha evidenciado en el último Real Decreto-Ley 2/2023.

No obstante, las reformas en materia de salario y pensiones no hacen frente al aumento de los precios de bienes y servicios, estudiado desde la variación del Índice de Precios al

Consumo (gráfico 17). Por ejemplo, para el año 2021 aumentó la cuantía de las pensiones medias en más de un punto porcentual, pero la variación media anual del IPC es del 3,10%.

Por consiguiente, los sueldos y los subsidios no se ajustan en función de la situación económica actual en España, lo que deriva en una pérdida de poder adquisitivo de los habitantes españoles, ya que las reformas políticas no son adecuadas para abordar esta problemática.

Gráfico 17: Evolución de los salarios y pensiones medios en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE base, García y Fernández

IV. Efectos de la realidad española en el sistema de pensiones

Basándonos en los datos previamente mencionados, examinamos los principales desafíos que afectan a la sostenibilidad del sistema de pensiones de la Seguridad Social en España:

En primer lugar, la tendencia demográfica de la población muestra tasas decrecientes de natalidad y tasas de envejecimiento crecientes, marcados por el aumento constante de la esperanza de vida de la población. Estos datos son insostenibles para asegurar el mantenimiento de un sistema de reparto, ya que no existe un reemplazo generacional adecuado entre los jubilados y los trabajadores.

De igual modo, las estadísticas apuntan a que la media de vida de las mujeres superará a la de los hombres. Esta situación presenta retos adicionales para el sistema de contribuciones, porque, tradicionalmente, las mujeres no han representado la fuerza laboral más importante. Esta figura se ha relacionado con otros trabajos que no generan contribuciones a la Seguridad Social, como el cuidado de los hijos. A pesar de que estas cifras se están modificando, en la actualidad, el sexo masculino continúa siendo más numeroso en el mercado laboral.

En segundo lugar, el contexto económico internacional que rodea a España, la incertidumbre y las múltiples crisis económicas que han azotado al país en los últimos años, han supuesto desequilibrios económicos importantes como el aumento de la inflación en el año 2021, lo que reduce el consumo de la población en los años siguientes. Los efectos de la

inflación repercuten sobre todo el mercado excepto sobre los salarios y las pensiones que, a pesar de que presentan una tendencia creciente, no es suficiente para proteger a los ciudadanos del aumento de los precios de bienes y servicios.

En última instancia, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social de España no logra repuntar pese al aumento de las cotizaciones sociales pagadas por los trabajadores activos y de la tasa de ocupación. Por lo tanto, los problemas estructurales se manifiestan en un sistema de dudoso mantenimiento en el futuro.

COMPARATIVA DEL SISTEMA DE PENSIONES PÚBLICAS EN ESPAÑA CON OTROS SISTEMAS DE PENSIONES EUROPEOS.

Un sistema de pensiones es un mecanismo destinado a proteger al trabajador en caso de vejez, viudedad o dependencia, entre otros, y asegura el estado de bienestar de los ciudadanos. Sin embargo, cada país confecciona su propio sistema de pensiones siguiendo los modelos y directrices propuestos por la OECD, en este caso.

Esta realidad ha derivado en diferentes sistemas de pensiones según las peculiaridades económicas, demográficas y políticas de cada país. Por lo tanto, para analizar la sostenibilidad del sistema de pensiones español es relevante conocer cómo otros países pertenecientes a la OECD abordan la sostenibilidad del sistema en términos económicos y demográficos. Así como, observar las reformas e innovaciones que se han ido implementando a lo largo del tiempo.

Para ello, examinaremos los programas de pensiones de Chile, Francia y Países Bajos, la robustez de los mismos y las reformas aprobadas en esta materia.

I. Chile.

El país chileno cuenta con un sistema de pensiones que abarca los tres niveles propuestos por la OECD, pero ha ido transformándose a lo largo del tiempo y ha sido múltiples veces objeto de debate.

En términos generales, este sistema tiene como finalidad entregar subsidios a aquellas personas que hayan concluido su trayectoria profesional, o que se vean incapacitadas para seguir trabajando (Gobierno de Chile, 2024).

Este sistema se cimienta en cuatro **fundamentos normativos**:

- **Cobertura.** Esta normativa implica que todas las personas que cumplan los requisitos deben estar amparadas por el sistema en términos económicos (PNUD, 2024).
- **Suficiencia.** El sistema de pensiones debe permitir que la población alcance un nivel de vida óptimo y puedan cubrir sus necesidades (PNUD, 2024).
- **Sostenibilidad.** La capacidad del sistema para poder mantenerse a largo plazo y cumplir sus obligaciones con la sociedad en términos de viabilidad financiera (PNUD, 2024).
- **Solidaridad.** Este principio busca impulsar la equidad y generosidad entre los ciudadanos, porque cada persona contribuirá al sistema según su capacidad económica y recibirá un subsidio conforme a sus necesidades (PNUD, 2024).

1. Primer nivel.

El primer nivel se denomina **Pilar Solidario**, que se creó en 2008 (PNUD, 2024) para respaldar a los adultos en condición de vulnerabilidad (Ministerio de trabajo y economía social, 2024). Este nivel está financiado por el Estado y administrado por el Instituto de Previsión Social chileno (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

Este nivel impuso como requisito tener una edad superior a los 65 años (PNUD, 2024), y se otorgaban cuando el contribuyente no había cotizado nunca o lo había hecho en periodos

ínfimos (Ministerio de trabajo y economía social, 2024). Las personas incluidas en este grupo recibían una Pensión Básica Solidaria (PBS) y un Aporte Previsional Básico (APB) para elevar la cuantía del subsidio (Gobierno de Chile, 2024).

Este sistema se enfrentaba a la edad mínima de la mujer que se fija en 60 años y el monto de las prestaciones recibidas era escaso (PNUD, 2024). Por lo tanto, en 2022 se transforma el PBS y el APB por la Pensión Garantizada Universal (PGU) (Ministerio de trabajo y economía social, 2024).

La PGU amplía los grupos de población con derecho a recibir este tipo de subsidio y la cuantía económica de la población (PNUD, 2024). Esta pensión está destinada a personas con más de 65 años de edad que se encuentren en el 90% de la población con ingresos más bajos (Gobierno de Chile, 2024). Además, para solventar la cuestión de género, previamente comentada, se otorga un bono compensatorio por hijo a las mujeres cuando cumplan la edad de 65 años (PNUD, 2024).

2. Segundo nivel.

El segundo nivel se llama **Pilar Contributivo Obligatorio** que se ha ido transformando sustancialmente desde su creación. Cabe destacar que Chile se encuentra en un proceso de transición desde un sistema de reparto a un sistema de capitalización individual.

Previamente a la reforma de 1980, Chile tenía un esquema de reparto que era financiado por los trabajadores, las empresas y el Estado (Gobierno de Chile, 2024). Este sistema únicamente respaldaba a los asalariados, excluyendo a los campesinos y otros trabajadores informales (PNUD, 2024). Asimismo, diferenciaba entre empleados y obreros (PNUD, 2024). Era un esquema fragmentado que estaba gestionado por diferentes fondos de pensiones, el sistema acumulaba déficits financieros y la población trataba de evadir el pago de impuestos, que cada vez eran más elevados (PNUD, 2024).

Estos inconvenientes derivaron en un cambio de sistema a un esquema de capitalización individual en 1980 (Gobierno de Chile, 2024). Los trabajadores están obligados a depositar una décima parte de su sueldo en un fondo individual que es gestionado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) durante su etapa laboral activa (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

Las AFP son empresas privadas controladas por el Estado que administran las contribuciones de los trabajadores para asegurar mayores rentabilidades (Parker, 2017). Los administradores de fondos cobran un cargo a los contribuyentes (Gobierno de Chile, 2024), este hecho ha provocado que estos grupos adquieran poder político y adquieran altos rendimientos de gestión (Parker, 2017).

Las prestaciones económicas que reciben los pensionistas en su edad de jubilación o incapacidad laboral dependen, no únicamente de su aportación al sistema, sino también de la rentabilidad esperada y la esperanza media de vida de la sociedad chilena (PNUD, 2024). En general, el pensionista puede obtener tres tipos de pensiones:

- Renta Vitalicia, el contribuyente destina sus contribuciones a la aseguradora que elija (Ministerio de trabajo y economía social, 2024). Para ello, la AFP transfiere los fondos del trabajador y la compañía aseguradora valora la pensión mensual y vitalicia de este (Ministerio de trabajo y economía social, 2024).

- Retiro Programado, la AFP calcula el subsidio del trabajador teniendo en cuenta los fondos y el tiempo de capitalización (Ministerio de trabajo y economía social, 2024).

A diferencia del retiro anterior, el trabajador decide que la AFP gestione sus fondos (Ministerio de trabajo y economía social, 2024).

- Renta Mixta, que combina elementos de los sistemas descritos anteriormente (Ministerio de trabajo y economía social, 2024). Es decir, el afiliado conserva sus fondos en las administradoras de fondos, pero financia simultáneamente una Renta Vitalicia para que le sea entregado en el momento de jubilación (Ministerio de trabajo y economía social, 2024).

Como parten de un sistema de reparto, todavía hay pensionistas que reciben su contribución en base al antiguo sistema de reparto chileno (Ministerio de trabajo y economía social, 2024).

En 2022, debido a la desconfianza de la población en las Administradoras de Pensiones Boric propone una reforma para sustituir las AFP por organismos públicos (PNUD, 2024). Actualmente, esta reforma está en vías de tramitación.

3. Tercer nivel.

El tercer nivel recibe el nombre de **Pilar Contributivo Voluntario**. Este nivel es para aquellas personas que quieren aumentar la cuantía de sus pensiones o recibirlas en un momento anterior a la edad de jubilación estipulado (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Este nivel es financiado por organismos privados y son voluntarios, existen cuatro tipos: el Ahorro Voluntario Provisional, el Ahorro Provisional Voluntario, los Depósitos Convenidos y la Cuenta (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

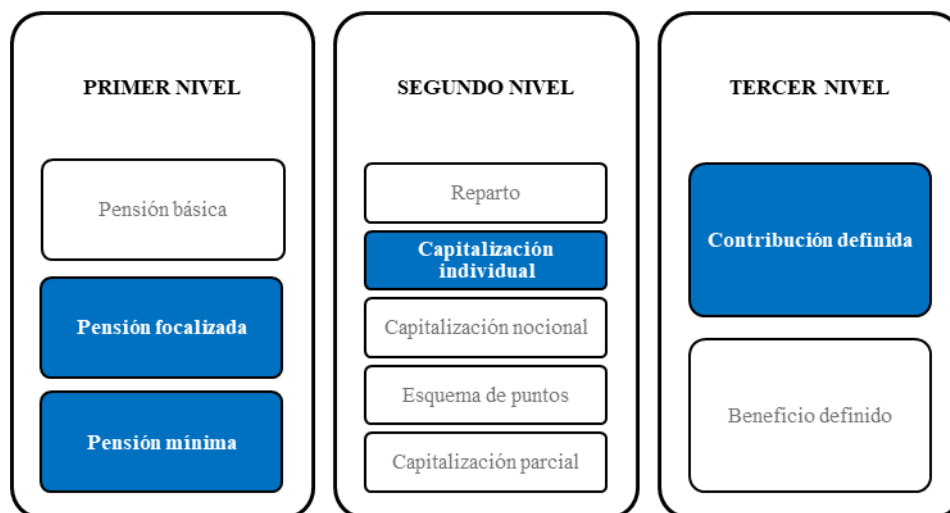
Este nivel se reformó en 2008, hasta esta fecha se denominada Cuenta de Ahorro Voluntario (Gobierno de Chile, 2024). Este sistema era administrado por fondos de pensiones, sin embargo estas contribuciones no tenían el tratamiento de cotización social, sino que se destinaban íntegramente a la pensión individual del trabajador que elige este sistema (Gobierno de Chile, 2024).

A modo de **resumen**, el perfil del contribuyente chileno es el siguiente:

- Contribuciones obligatorias que representan el 10% del salario bruto del trabajador (Ministerio de trabajo y economía social, 2024).
- Se contribuye adicionalmente con un 1,53% del salario para financiar el Seguro de Invalidez (Ministerio de trabajo y economía social, 2024).
- El trabajador puede optar voluntariamente a la financiación de una cuenta de capitalización individual (Ministerio de trabajo y economía social, 2024).
- Las empresas pueden acordar con los trabajadores un sistema de ahorro para las pensiones de jubilación de carácter colectivo (Ministerio de trabajo y economía social, 2024).
- El trabajador tiene capacidad de elegir entre cinco fondos con rentabilidades diferentes (Ministerio de trabajo y economía social, 2024).

- La edad legal de jubilación es 65 años para los hombres y cinco menos para las mujeres (Ministerio de trabajo y economía social, 2024).

Gráfico 18: Sistema de pensiones en Chile



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Arteaga Brouset & Vera Pérez y OECD

II. Francia.

El sistema de pensiones francés se estructura en dos niveles según el esquema propuesto por la OECD. Este sistema viene transformándose a lo largo de los años para responder a la cambiante situación demográfica. Este sistema de pensiones se divide en torno a un régimen de pensiones básico y otro régimen complementario.

Antes de comenzar con el análisis del sistema de pensiones, al igual que en España, el sistema galo se ha modificado debido a la imposibilidad de este de ser sostenible a lo largo del tiempo. Este sistema busca proporcionar ingresos apropiados a los pensionistas, a la vez que se esfuerza por mantener la sostenibilidad financiera (Chabannes, 2023). Para la preservación de la viabilidad del sistema, se han adoptado varias medidas recientes similares a las propuestas en la Península (Gutiérrez Pérez & Hierro Hierro, 2019):

- El aplazamiento de la edad mínima de jubilación (Gutiérrez Pérez & Hierro Hierro, 2019) para hacer frente al incremento de las tasas de envejecimiento de la población (Chabannes, 2023). Actualmente, la edad de jubilación se fija en 62 años, pero se irá aumentando de forma progresiva hasta llegar a los 64 en 2030 (CLEISS, 2024).
- Las restricciones a la obtención de la jubilación anticipada (Gutiérrez Pérez & Hierro Hierro, 2019) debido a que la cantidad de personas jubiladas aumenta más rápidamente que la de individuos en edad de trabajar (Chabannes, 2023).

Para regular este hecho, las personas que quieren percibir su pensión de forma anticipada tendrán una reducción o decoté en su prestación económica (CLEISS, 2024). Aunque se puede percibir una pensión completa, sin que aplique un coeficiente de reducción en tres casos: por poseer una incapacidad permanente, por contar con un historial laboral muy extenso o por tener grado de discapacidad mayor del 50% (CLEISS, 2024).

- La estimulación para prolongar la vida laboral activa (Gutiérrez Pérez & Hierro Hierro, 2019). Para hacer frente a los problemas demográficos, financieros y de sustentabilidad del sistema descritos con anterioridad (Gutiérrez Pérez & Hierro Hierro, 2019). Para promover el retraso de la jubilación, se ha establecido un surcote o tasa de bonificación para mejorar la cuantía de la pensión o el período reconocido de cotización (CLEISS, 2024).
- El aumento de los años empleados para calcular el monto del subsidio en la edad de jubilación (Gutiérrez Pérez & Hierro Hierro, 2019).
- El incremento de las prestaciones por jubilación, para reducir la tasa de reemplazo o sustitución (Gutiérrez Pérez & Hierro Hierro, 2019). Porque los salarios franceses son superiores a los alemanes, pero sus pensiones son proporcionalmente más bajas que, por ejemplo, los subsidios españoles (Gutiérrez Pérez & Hierro Hierro, 2019).

1. Primer nivel

En el primer nivel, Francia presenta una **pensión mínima** para asegurar una ganancia mínima a cada contribuyente (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022). Este esquema de pensiones es gestionado por “*las cajas (regionales) de seguro de jubilación y de salud en el trabajo (CARSAT), la caja nacional de seguro de vejez de la región Île-de-France, las cajas generales de seguridad social y la CSS en Mayotte*” CLEISS (2024).

La pensión mínima, también llamada Subsidio de Solidaridad para las Personas Mayores (ASPA), tiene un importe de 961 euros mensuales por persona (CLEISS, 2024) y, se concede a los pensionistas residentes en Francia que posean insuficientes recursos para llevar una vida plena (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

Este nivel diferencia entre tres grupos principalmente: los trabajadores del ámbito privado o del ámbito público que no tengan título de funcionario del Estado, profesionales liberales o no asalariados y los agentes del sector público (Chabannes, 2023). Cada trabajador se acoge a un régimen diferenciado de jubilación, por ejemplo, los funcionarios tienen circunstancias favorables como una edad mínima de jubilación más temprana (Chabannes, 2023).

2. Segundo nivel.

Esta pensión básica se suele completar con un régimen complementario que se sitúa en el segundo nivel de pensiones propuesto por la OECD y combina un **esquema de reparto** con un **sistema por puntos** (CLEISS, 2024). Este nivel es gestionado por la entidad Agirc-Arrco (Chabannes, 2023).

La pensión completa de jubilación se otorga a aquellos pensionistas entre 62 y 64 años, pertenecientes a la categoría general y, que acrediten, dependiendo del año de nacimiento, entre 167 y 172 trimestres trabajados (CLEISS, 2024). Asimismo, se determinan las cuantías de las prestaciones económicas en base a tres componentes:

- Renta anual neta media (RAM). Se contabiliza el promedio de los salarios recibidos por el trabajador durante su vida laboral, así como las cotizaciones sociales aportadas por el mismo (CLEISS, 2024). Pero, únicamente se tiene en cuenta para el cómputo final los mejores 25 años del empleado (Gutiérrez Pérez & Hierro Hierro, 2019).

- **Tasa de liquidación.** Se aplica un coeficiente de minoración a la renta media teniendo en cuenta la edad y los trimestres cotizados del pensionista en su vida laboral activa (CLEISS, 2024).
- **Periodos reconocidos de cotización.** Se definen como los meses en los que ha tributado el trabajador (CLEISS, 2024). Este periodo es fundamental para calcular si aplica la cuantía máxima o mínima en la pensión (CLEISS, 2024).

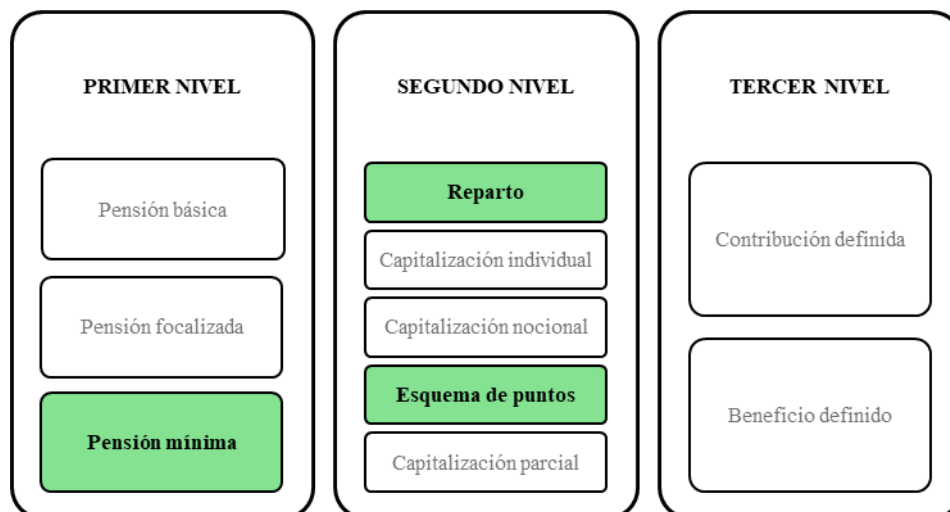
En estos periodos, también se considera para el cómputo final los trimestres de baja maternal, desempleo e incapacidad laboral temporal, entre otras alternativas (CLEISS, 2024).

Los trabajadores actuales, gracias a sus contribuciones sociales, financian los subsidios de los pensionistas actuales (CLEISS, 2024), pero con una levedad, porque las cotizaciones de estos trabajadores se convierten en puntos para facilitar el cálculo de la cuantía de la pensión en el momento de jubilación (Arteaga Brouset & Vera Pérez, 2022).

El monto final de esta pensión se calcula según la cuantía total de las rentas percibidas por el trabajador, la tasa de puntos en torno a los años cotizados y valor unitario de cada punto en el momento de la jubilación (Chabannes, 2023). La entidad encargada del sistema de pensiones establece dos umbrales para calcular la base de cotización: de 0 hasta 3.666 euros y de 3.666 a 29.328 euros.

Por último, el sistema galo incorpora mejoras por tener hijos a cargo, nacidos o criados, pensiones de viudedad al cónyuge o excónyuge sin requerimientos de edad y pensiones de supervivencia a los hijos huérfanos entre 21 y 25 años, dependiendo de las características específicas del huérfano (CLEISS, 2024).

Gráfico 19: Sistema de pensiones en Francia

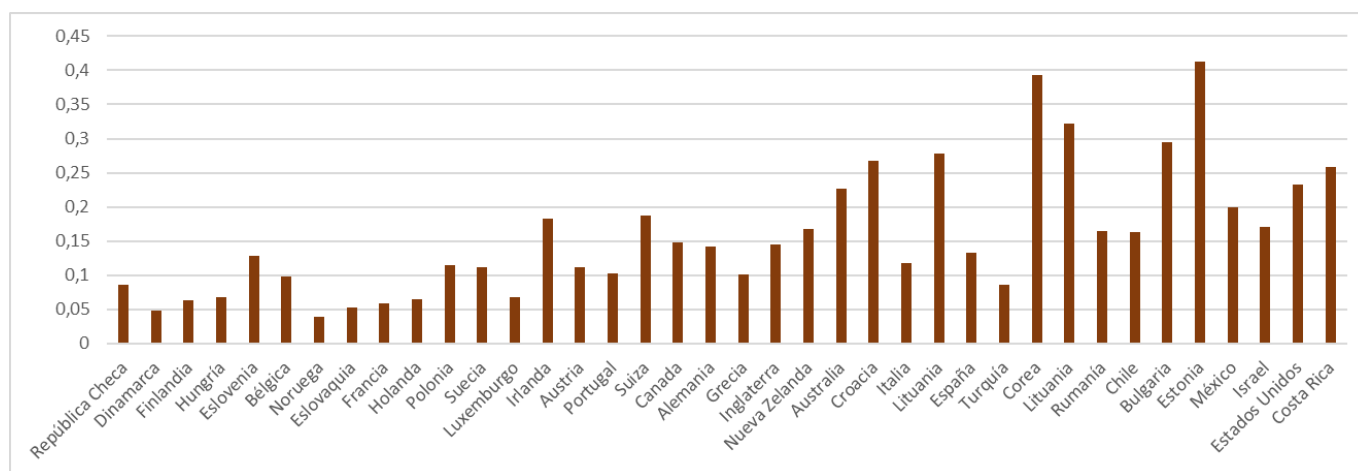


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Arteaga Brouset & Vera Pérez y OECD

III. Países Bajos.

El sistema de pensiones holandés es reconocido como uno de los mejores sistemas entre los países pertenecientes a la OECD (Lekker, 2023), destacando su tasa de reemplazo y escaso índice de pobreza en las personas de la tercera edad (Díaz-Giménez, 2014). De hecho, Holanda es uno de los países de la OECD con la tasa más baja de pobreza (Gerard et al., 2011), con solo el 0,65% de los holandeses en edad de jubilación viviendo en el umbral de la pobreza (OECD, 2015), mientras que la media de la OECD es del 12,8% (Díaz-Giménez, 2014).

Gráfico 20: Tasas de pobreza según la OECD



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OECD

En este sistema se integran dos niveles: un pilar básico, que incluye una pensión básica y una pensión social para subsidiar a las personas en necesidad y; un pilar privado de ahorro colectivo o individual (Leith et al., 2020).

1. Primer nivel.

El primer nivel, está compuesto por la pensión básica, también denominada **AOW** (por sus siglas en neerlandés *Algemene Ouderdomswet*) (Leith et al., 2020). Esta pensión a su vez es un sistema de reparto, en el cual las pensiones de los jubilados son financiadas por los trabajadores que se encuentran en activo (Instituto BBVA de pensiones, 2021).

La pensión se obtiene solo por el simple hecho de haber trabajado o residido en los Países Bajos entre la edad de 15 y 65 años, a una tasa anual de 2% de la pensión (Gerard et al., 2011). En otras palabras, vivir o trabajar en los Países Bajos durante 50 años habilita al individuo a recibir el importe total de la pensión pública básica (Lekker, 2023). Además, es obligatorio haber cotizado los años trabajados y tener una edad de 65 años, ya que esta cuantía no se puede recibir anticipadamente (Leith et al., 2020).

Cabe mencionar que este sistema se calcula sobre una tasa fija, por lo que no se tiene en consideración los ingresos percibidos por las personas (Gerard et al., 2011). Sin embargo, el salario medio es revisado semestralmente para que los beneficios económicos de los pensionistas se ajusten a la inflación (Díaz-Giménez, 2014). En este sistema, no se hacen diferencias entre sexos, ni tampoco se considera si la persona está empleada (Díaz-Giménez, 2014).

Asimismo, estos requisitos se están modificando, ya que la edad mínima de jubilación va a haberse incrementada hasta 67 años (Instituto BBVA de pensiones, 2021). Igualmente, existen diferencias para las personas casadas, que percibirán la mitad del salario medio y las personas solteras, que recibirán el 70% de la renta media percibida en Holanda (Instituto BBVA de pensiones, 2021).

Las personas en edad de jubilación cuyos beneficios sean inferiores a la cuantía de la pensión básica y estén en situación de necesidad económica recibirán un subsidio complementario que complete la totalidad de la pensión mínima (Díaz-Giménez, 2014). Este subsidio se denomina pensión social o Algemene Inkomensvoorziening (AIO) y, los interesados deben solicitar esta ayuda económica al Estado (Díaz-Giménez, 2014). Esta medida asegura que no haya personas mayores en situación de necesidad (Instituto BBVA de pensiones, 2021).

Las dos pensiones incluidas en este nivel, la pensión AOW y la provisión AIO son financiadas por las cotizaciones de los trabajadores (Díaz-Giménez, 2014). En 2020, las cotizaciones sociales representaban más del 18% del salario de cada trabajador (Leith et al., 2020).

2. Tercer nivel.

El tercer nivel está compuesto por un sistema semi-obligatorio que acoge a más del 90% de la población holandesa (Díaz-Giménez, 2014). Estos son **planes de pensiones colectivos u ocupacionales** (Gerard et al., 2011), de beneficio definido y, calculados en torno al último salario o al sueldo medio del trabajador (Leith et al., 2020).

Estos planes privados han sido creados por las empresas y están dirigidos a sectores concretos de la población (Díaz-Giménez, 2014). Este nivel está sometido a una gran regulación para evitar la quiebra de los fondos privados de pensiones (Díaz-Giménez, 2014). Estos fondos son gestionados por empresas sin ánimo de lucro (Gerard et al., 2011), que trabajan para aumentar el rendimiento de los fondos invertidos por los trabajadores durante su trayectoria laboral (Díaz-Giménez, 2014). Además, a diferencia del nivel anterior, al ser un plan privado, los interesados pueden retirar sus fondos antes de llegar a la edad de jubilación estipulada (Leith et al., 2020).

Encontramos tres fondos de pensiones claramente diferenciados:

- Fondos de pensiones dirigidos a un sector concreto, como puede ser el sector hostelero (Instituto BBVA de pensiones, 2021).
- Fondos de pensiones de grupos empresariales o empresas (Instituto BBVA de pensiones, 2021).
- Fondos de pensiones para autónomos o profesionales liberales, por ejemplo médicos o abogados (Instituto BBVA de pensiones, 2021).

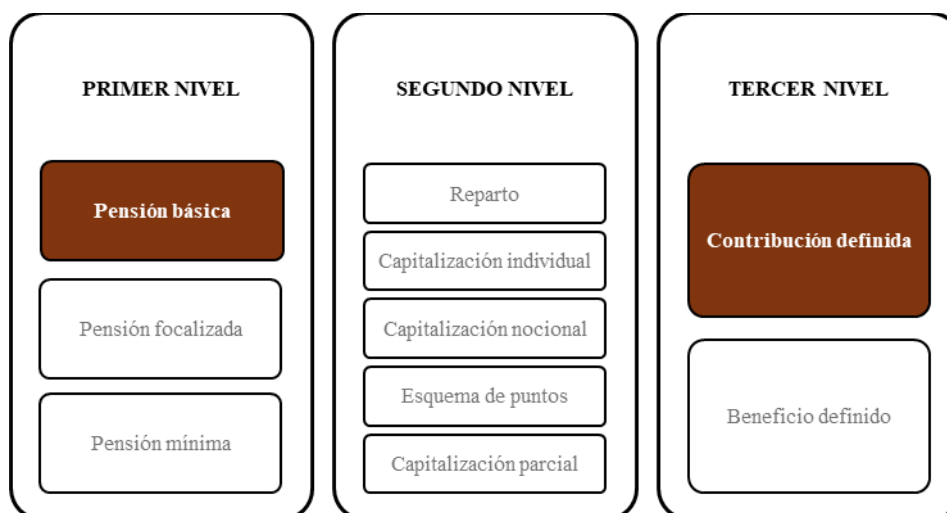
El financiamiento de estos planes de pensiones se realiza a través de las contribuciones del empleado y el empleador, que representan entre un 4% y un 7% del salario que perciben (Leith et al., 2020). Las empresas llegan a acuerdos con los distintos organismos para que esta cuantía genere intereses (Leith et al., 2020).

Al igual que los demás sistemas de pensiones analizados, este nivel ha sufrido modificaciones a lo largo de los años:

- En primer lugar, se ha acordado incorporar un mecanismo regulador de los fondos de pensiones, denominado AFP (Leith et al., 2020). Este organismo se encarga de absorber a los fondos que se declaren en quiebra, asegurando la viabilidad y seguridad de los fondos de los contribuyentes (Leith et al., 2020).
- Hasta 2023, los planes de pensiones eran de beneficio definido, por lo tanto los beneficios que recibían los jubilados no estaban vinculados con los rendimientos de la inversión y, tampoco, con la inflación (Díaz-Giménez, 2014). Por lo tanto, el riesgo de la inversión recaía en los organismos que gestionaban los fondos (Díaz-Giménez, 2014). Por ende, este sistema se transformó a uno de contribución definida (Díaz-Giménez, 2014).
- Finalmente, hay que mencionar que con la pensión básica se trata de cubrir el 30% del sueldo medio de un trabajador holandés, que se ve completado con el 70% que pretende cubrir los planes privados de empleo (Díaz-Giménez, 2014). Pero, el importe total de ambas pensiones no puede superar el 100% del salario medio de los Países Bajos (Díaz-Giménez, 2014).

Además, estos planes pueden ser completados con **planes individuales**, permitiendo un ahorro adicional a los demás tipos de pensiones (Instituto BBVA de pensiones, 2021). Estos planes son gestionados de manera privada por los bancos holandeses y suelen ser utilizados por trabajadores autónomos (Lekker, 2023).

Gráfico 21: Sistema de pensiones en Países Bajos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Arteaga Brouset & Vera Pérez y OECD

PROPUESTAS PARA SOLUCIONAR EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES ESPAÑOL.

Hemos observado que la sostenibilidad del sistema de pensiones es una preocupación que atañe no solo a España, sino también a los demás países pertenecientes a la OECD estudiados. Por ende, estos países han tratado de reformar sus sistemas para adecuarse a la realidad demográfica, económica y laboral que existe en estos territorios.

Es relevante tomar en consideración los sistemas de estos países, así como las reformas implementadas, para elaborar propuestas que solucionen los inconvenientes que envuelven al sistema público de pensiones español. Para ello, se tratará de realizar propuestas que den solución a los principales problemas de sostenibilidad de esta figura.

Para comenzar, como ya hemos analizado, las tendencias más destacables a nivel demográfico en España son: el mayor número de población femenina, la reducción de las tasas de natalidad y el incremento de la población envejecida. Estos hechos influyen negativamente en la realidad laboral del país, y por ende, en el sistema de pensiones.

Para resolver el problema de la **natalidad** en la Península Ibérica, es fundamental abordar la cuestión de género en el ámbito laboral. Esto se debe a que, la precariedad laboral, la difícil conciliación laboral y la inequidad de género en el ámbito familiar, complican que tanto mujeres como hombres tengan hijos y formen sus familias. El desempleo y la inestabilidad laboral es una realidad que afecta a ambos sexos, y España registra una de las tasas de temporalidad profesional y de paro más altas de Europa (Castro-Martín et al., 2021), lo que dificulta la formación de familias. A su vez, esta realidad impacta en el sistema de pensiones porque no existe un reemplazo generacional de pensionistas a trabajadores en activo.

Asimismo, el Gobierno de España no concede suficientes ayudas a las familias, por lo que no fomenta activamente la natalidad. Por ejemplo, el Organismo de la Seguridad Social concede un subsidio denominado “Nacimiento y cuidado del menor” que tiene una cuantía límite de 4.495,50 euros (Bankinter, 2024). Sin embargo, se estima que el gasto mínimo de un menor se encuentra entre 480 y 590 euros mensuales (Castro-Martín et al., 2021). Por consiguiente, incluso recibiendo la prestación máxima, únicamente se podría hacer frente a los costes de un bebé durante 9 meses.

Igualmente, las prestaciones económicas suelen ir dirigidas a familias numerosas, pero lo cierto es que, la media en España es menor a dos hijos por cada mujer (INE base, 2024). Por lo que, estas medidas no son eficaces para combatir el problema de la natalidad entre las mujeres españolas, porque no están ajustadas a la realidad del momento. También, la decisión más importante respecto a la natalidad es la tenencia del primer y segundo hijo (Castro-Martín et al., 2021) y, no tanto la formación de una familia numerosa.

La conciliación entre la vida profesional y familiar también es complicada, porque a pesar de las múltiples ayudas en educación, como por ejemplo, la educación gratuita desde los 3 hasta los 18 años de edad (Gobierno de España, 2024b). Los horarios, de 25 a 33 horas a la semana, los días lectivos, 175 días al año y las vacaciones, por ejemplo las vacaciones de verano (Gobierno de España, 2024b), no coinciden con la jornada laboral al uso de un adulto. Y, en estos casos, la responsabilidad del cuidado de los descendientes recae en las mujeres (Castro-Martín et al., 2021).

En consecuencia, se proponen varias alternativas a las escasas cifras que presenta la tasa de natalidad:

- Desarrollar políticas de natalidad que apoyen económicamente a las familias que busquen tener hijos. Además, estas políticas también deben satisfacer a las familias con uno o dos hijos.
- Implementar políticas sociales que contribuyan a facilitar la búsqueda de empleo de calidad a la juventud, para reducir el paro juvenil y por ende, las familias jóvenes que, por su situación laboral, no pueden construir una familia.
- Ampliar la educación gratuita sobre los más pequeños. Para facilitar la conciliación laboral de las familias que tienen hijos por debajo de 3 años.
- Aplicar mayores beneficios fiscales a las familias como deducciones y bonificaciones y, especialmente a las familias con dos hijos o más, lo que estimularía incrementar la media de hijos en España.

Estas medidas, a su misma vez, estimularían la participación activa de la mujer en el mercado laboral, así como la disminución de la brecha salarial y la tasa de paro. Lo que sería muy conveniente porque en la población hay mayor número de mujeres que de hombres, y su esperanza de vida es superior (INE base, 2024).

La **tasa de desempleo** en España es muy elevada en comparación con otros países europeos (Jiménez & Viola, 2023). Por consiguiente, sería provechoso reducir las barreras a la introducción en el mundo laboral, fomentar la inversión tanto pública como privada en sectores incipientes (Gil, 2024), junto con el desarrollo del capital tecnológico y la formación correspondiente (Doménech, 2019).

Siguiendo la misma línea de lo previamente mencionado, las mujeres presentan una mayor esperanza de vida que los hombres, pero la expectativa de vida de los hombres españoles también está en aumento (obsérvese gráfico 6). Relacionándolo con la caída de la tasa de natalidad, podríamos decir que hay un **descenso de la población en activo**. Por ende, sería conveniente fomentar la participación de la población mayor en el mercado laboral, así como ayudar a las familias para que el cuidado de las personas mayores no les excluya del mercado laboral.

En primer lugar, es necesario prestar atención y brindar servicios personalizados a las familias que tienen a su cargo a personas de 65 años o más. En España, la mayoría de las personas mayores residen con sus descendientes (INE base, 2024). Esta realidad condiciona la participación activa de las familias de los jubilados, ya que no hay servicios públicos suficientes para hacerse cargo de esta parte de la población. Se estima que hay alrededor de 389.000 plazas públicas de residencias de mayores en el territorio español (IMSERSO, 2021), cuando esta parte de la población representa el 18% del total en España.

Por lo tanto, sería necesario aumentar las ayudas a estas familias y mejorar los servicios públicos que se encarguen del cuidado de la población dependiente. Esta acción no solo mejoraría el bienestar de las familias, sino que también estimularía la economía al facilitar la participación laboral activa de las familias.

En España al igual que en el sistema francés, existe un coeficiente reductor en el caso de solicitar la jubilación anticipada (La Moncloa, 2024). Sin embargo, existe una gran

discriminación laboral hacia los trabajadores “senior” (Gil, 2024). Superados los 45 años de edad, las barreras de acceso al mundo laboral se refuerzan (Gil, 2024), excluyendo así a la población mayoritaria.

Existen diversas medidas que podrían ser de utilidad para impulsar la contratación laboral de los profesionales más senior y alentar a estos trabajadores a continuar formando parte del mercado laboral:

- Otorgar beneficios fiscales a las empresas que mantengan entre su plantilla a profesionales senior (Gil, 2024). Así como la realización de alianzas público-privadas, para la formación de empleados mayores de 45 años de edad (Gil, 2024). Estas medidas existen en la actualidad, pero no son suficientes para transformar la realidad laboral de este grupo de edad.
- Incrementar la participación laboral de este sector de la población (Doménech, 2021). Así como elaborar plataformas de búsqueda de empleo a nivel nacional dirigidas a segmentos de edad específicos de la población (Gil, 2024).
- Crear programas de formación continua para empleados (Gil, 2024), para actualizar sus habilidades constantemente y fomentar su aprendizaje para reducir en mayor medida la brecha generacional al adquirir un perfil más senior. Además, implementar programas de mentoring donde los profesionales más experimentados compartan sus experiencias con aquellos empleados de nuevo ingreso.
- Educar a estos trabajadores en el uso de nuevas tecnologías para adaptarse a la realidad tecnológica y a las exigencias del mercado de trabajo (Doménech, 2019). Así como promover el trabajo en remoto para mejorar su calidad de vida y bienestar laboral y, reducir el estrés laboral.
- Proponer modelos de jubilación más flexibles (Gil, 2024), ya que la edad de jubilación está aumentando progresivamente, es interesante adoptar medidas como jornadas laborales reducidas y flexibilización de horarios, entre otras.

Las medidas propuestas en las páginas anteriores permitirían aumentar la producción en España, no solo por la mayor producción de bienes y servicios, sino también por la inversión pública en sectores emergentes. La estimulación de la economía también aumentaría la demanda y el consumo de bienes y servicios, incrementando así los puestos de trabajo y la tasa de empleo. Además, el aumento de las personas empleadas se traduciría en una mayor contribución impositiva a los organismos de la Seguridad Social. Por ende, se incrementarían los fondos de reserva y se reduciría la tasa de dependencia.

Analizadas las soluciones principales en relación con la situación laboral y las tendencias demográficas que circundan la realidad española, es necesario estudiar las alternativas que enfrenten los **problemas económicos y financieros del Organismo de la Seguridad Social**.

Como hemos comentado a lo largo del trabajo, existen grandes complicaciones en la adopción de un sistema de reparto debido a los cambios demográficos que se han ido produciendo desde su implantación en 1939 (Salas, 2021). Por ello, múltiples estudiosos se plantean una transformación del modelo, tomando como ejemplo otros sistemas de países europeos o miembros de la OECD.

Tomando como referencia Chile, que se encuentra en un periodo de transición entre un sistema de reparto y un sistema de capitalización individual, se observa que las contribuciones realizadas por el trabajador se acumulan en cuentas bancarias individuales que generan intereses (OECD, 2015). La prestación económica depende de la aportación al sistema y de la rentabilidad, pero también se considera la esperanza de vida media de la sociedad para calcular el beneficio mensual que percibirá el contribuyente (PNUD, 2024).

Este modelo impulsa a los trabajadores a contribuir al organismo público, lo que a su vez disminuiría la economía sumergida y fomentaría el pago de impuestos. En España, se calcula que el mercado negro representa una quinta parte del PIB (Gil, 2024). Este tipo de sistemas aporta sostenibilidad a largo plazo y proporciona un mayor control de los ahorros individuales (Diario Libre, 2020).

Además, se plantean pensiones sociales para aquellas personas que no alcancen una pensión mínima, lo que reduce la tasa de pobreza en las generaciones mayores. Asimismo, se plantea un pilar voluntario para generar ahorros complementarios al pilar anterior (Gobierno de Chile, 2024). Esta medida incentiva la inversión y estimula los mercados de capitales y la economía en su conjunto.

Desde el Gobierno, también, se plantean las ventajas e inconvenientes que la introducción de este sistema tendría en la realidad españolas. En primer lugar, este modelo depende de la voluntad de ahorro del individuo (López Cumbre, 2012). Pero, principalmente este esquema trae consigo dos riesgos:

- De crédito. La bancarrota de los administradores de fondos o el desentendimiento del Estado (López Cumbre, 2012).
- De mercado. La pérdida de valor de los activos en el mercado financiero (López Cumbre, 2012).

Es decir, la implementación de este sistema de pensiones es muy susceptible a la oferta y la demanda, la inflación y la especulación (López Cumbre, 2012). Las últimas crisis ocurridas en España han sido por estos supuestos (López Cumbre, 2012), por ejemplo, la especulación inmobiliaria previa a 2008 derivó en la mayor crisis económica y financiera en España, que no se logró superar hasta 6 años después en 2014.

En Francia, al igual que en España, se han introducido reformas para aplazar la edad mínima de jubilación, estimular la vida laboral activa e incrementar los beneficios de los jubilados (Gutiérrez Pérez & Hierro Hierro, 2019). Este país tiene, al igual que España, un sistema de reparto pero que se complementa a través de un sistema de puntos.

Los sistemas de puntos tratan de repartir una asignación más justa a los contribuyentes a través de un sistema acumulativo de puntos que se reciben en función de la renta anual media, la tasa de liquidación y los periodos de contribución, incluyendo los periodos concedidos por baja maternal, entre otros (CLEISS, 2024).

Esta medida beneficiaría a España porque estimularía la participación laboral en los grupos mayores de edad, ya que para el cómputo final se tiene en cuenta los periodos de cotización. Además, se aplican bonificaciones a las personas que retrasan su jubilación (CLEISS, 2024), lo que a su vez reduciría las tasas de pobreza en las personas de más de 65 años.

Además, el sistema de reparto no depende de la volatilidad del mercado de valores, porque en España se ha constituido el Fondo de Reserva pero, en contrapartida de muy sensible al mercado laboral y al mercado negro (López Cumbre, 2012). Las principales desavenencias de la economía sumergida en relación con el sistema de reparto son:

- No se contribuye al financiamiento social, lo que debilita el Organismo de la Seguridad Social (López Cumbre, 2012) y,
- Hay personas que operan en el mercado negro que a su vez, podría recibir subsidios, por ejemplo, por jubilación (López Cumbre, 2012).

Como sabemos, el sistema de pensiones de los Países Bajos está compuesto, principalmente, por dos niveles: el nivel básico y el nivel contributivo (Leith et al., 2020).

El aspecto más interesante de este sistema es que tiene en cuenta las consecuencias de la inflación sobre los precios de los bienes y servicios; de hecho, las pensiones básicas son revisadas de forma trimestral (Díaz-Giménez, 2014). Este aspecto sería muy beneficioso para la población española, porque pese a las reformas acerca de la cuantía económica de las pensiones españolas, estas no son suficientes para hacer frente al aumento del IPC (véase gráfico 16).

La pensión contributiva también aseguraría grandes beneficios a nuestro modelo de pensiones, al introducir planes privados de ahorro pero de carácter colectivo (Gerard et al., 2011). Este tipo de fondo no solo incrementaría la rentabilidad de los ahorros de cada individuo entre un 4% a un 7%, sino que también aportaría mayor seguridad financiera al estar regulados por el Estado. Asimismo, incrementaría la flexibilidad de los trabajadores, ya que no hay límites de disposición de los fondos invertidos. De esta forma, se refuerza el ahorro de los trabajadores tanto con la contribución a un plan colectivo, como con la contratación de un plan de ahorro individual.

Un esquema similar de pensiones fue propuesto por el ministro José Luis Escrivá denominado Planes de Pensiones de Empleo (Déniz Caballero, 2021). Estos planes son sistemas de aportación o contribución definida, de fácil acceso y que permiten diversificar los ahorros de los trabajadores (Seguridad Social, 2023b). Esta innovación surge con la idea de que los contribuyentes puedan tener un complemento en sus pensiones públicas a partir de un sistema asociado con las empresas (Déniz Caballero, 2021).

Estos fondos serán gestionados por cinco entidades bancarias: Caser, Santander, Ibercaja, Gestión de Previsión y Pensiones y VidaCaixa (Seguridad Social, 2023b). Por su reciente introducción, todavía no se pueden obtener conclusiones de las ventajas o desventajas que ha aportado a la población española en materia de pensiones.

Por último, hay que mencionar que múltiples economistas apuestan por la introducción de un sistema de cuentas nocionales. La pensión final recibida por el contribuyente estaría ajustada al crecimiento económico, la esperanza de vida, así como a su contribución a la Seguridad Social.

Este modelo incentivaría la participación en el mercado laboral y el ahorro para la jubilación (Instituto BBVA de pensiones, 2019). Además, se presenta como un sistema que aporta transparencia a las cuentas de la Seguridad Social (Doménech, 2019), y está basado en términos de equidad por lo que podría asegurar la sostenibilidad financiera a largo plazo del sistema de pensiones públicas de España (Instituto BBVA de pensiones, 2019).

CONCLUSIONES.

Una pensión es una cantidad que el Organismo de la Seguridad Social otorga a una persona por jubilación, viudedad, incapacidad u orfandad. Este subsidio es determinante para asegurar el estado de bienestar a la población. Pero, dicha institución ha atravesado sendas transformaciones hasta presentarse como lo conocemos hoy en día.

El Estado comienza a intervenir en las cuestiones sociales en el siglo XIX con la creación de la Comisión de Reformas Sociales, que trataba de garantizar un beneficio futuro al trabajador mediante fondos voluntarios. Aunque, no es hasta 1963 que se establece el sistema de reparto en España con la instauración del Subsidio de Vejez. Asimismo, este sistema también cubría a los trabajadores que por enfermedad tuvieran que desatender sus funciones profesionales.

El Organismo de la Seguridad Social adquiere identidad y unidad a través de la Ley General de la Seguridad Social en 1966, que sigue vigente hoy en día. Pero, el hito más importante fue la aprobación del Pacto de Toledo que, regula las prestaciones no contributivas, constituye el Fondo de Reserva de la Seguridad Social y prolonga la edad mínima de jubilación.

Los sistemas de pensiones que se integran en la OECD se clasifican en tres niveles según el carácter público, público-privado o privado del mismo: en el primer nivel se encuentran la pensión básica, la pensión focalizada y la pensión mínima; en el segundo nivel, aparecen el sistema de reparto, de capitalización individual, de capitalización nocional, el esquema de puntos y la capitalización parcial y; por último encontramos el tercer nivel, que puede ser de contribución definida o de beneficio definido.

La aplicación de estos sistemas es decisión de cada país depende de sus necesidades económicas, políticas o demográficas.

En España, tenemos un sistema de pensión mínima, se fijan cuantías mínimas a aquellas personas cuyas cotizaciones estén por debajo de las estipuladas legalmente; además, pervive el sistema de reparto que se instaura en 1963. Por ende, los trabajadores en activo son los que financian los beneficios de los pensionistas. Hay distintas modalidades que permiten a un individuo recibir una asignación económica de esta índole, además se recogen variaciones dependiendo de las características concretas de las personas. En general, podemos clasificar las pensiones por jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento por orfandad, viudedad y a favor de familiares.

Este sistema sufre reformas constantemente, la última la aprobación del Real Decreto-Ley 2/2023, por su incapacidad de adecuarse a los cambios demográficos, económicos y laborales en España.

La realidad demográfica de España está marcada por el envejecimiento de la generación del baby boom y las bajas tasas de natalidad y de mortalidad. Igualmente, se observa un mayor número de población femenina y un aumento progresivo de la esperanza de vida de ambos sexos. Por otro lado, se observa un aumento de las tasas de inmigración en España, que generalmente es joven y por ende accede al mercado laboral.

En cuanto a la realidad laboral, la tasa de dependencia cada vez es mayor a causa del envejecimiento de la población española. El mercado laboral es predominantemente masculino, porque las mujeres, en términos generales, son las responsables del cuidado de sus

descendientes y ascendientes. Esta menor participación femenina en el mercado de trabajo también tiene consecuencias sobre la retribución salarial.

La situación económica se ve impactada por acontecimientos nacionales e internacionales como la crisis a causa de la pandemia de la COVID-19 y la Guerra de Rusia contra Ucrania. Al mismo tiempo, se observa un ligero descenso de la tasa de variación interanual del Producto Interior Bruto y de las contribuciones sociales a los Organismos de la Seguridad Social. Este suceso ha impactado también en el dinero del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que se encuentra en descenso desde 2011.

A su vez, la cuantía de los salarios y las pensiones sociales no se están ajustando a la realidad inflacionista que atraviesa España. Por lo tanto, pese a que ambos beneficios estén en aumento, las medidas no son suficientes y los habitantes españoles están perdiendo capacidad adquisitiva.

Por consiguiente y pese a las múltiples reformas llevadas a cabo por el Gobierno, observamos que el sistema actual no logra la sostenibilidad del sistema de pensiones a largo plazo por su incapacidad para adaptarse a la situación actual y al déficit acumulado por los Sistemas de Seguridad Social. Asimismo, no se toman medidas contundentes que modifiquen por completo, sino que los poderes públicos tratan de transformar un sistema que se constituyó hace décadas y los resultados arrojan que es inviable en la actualidad española.

Tras analizar otros sistemas europeos se proponen soluciones para paliar los mayores inconvenientes:

- En cuanto a la tasa de natalidad, es recomendable desarrollar más políticas de natalidad que apoyen a las familias, implantar políticas sociales que amparen y protejan a la juventud y a la niñez, así como aplicar beneficios fiscales mejores a las familias para que aumente la natalidad.
- Con respecto al mercado laboral, es conveniente fomentar la participación activa de trabajadores senior y mujeres a través del desarrollo tecnológico y la correspondiente formación. De la misma manera, habría que incorporar programas de aprendizaje continuo y modelos más flexibles de jubilación.
- Finalmente, los resultados concluyen que sería interesante introducir un sistema de cuentas nocionales gestionado por el Estado, que aportaría transparencia al sistema al estar basado en términos de equidad. Por lo que también aseguraría sostenibilidad financiera a largo plazo.

En conclusión, es imprescindible introducir reformas consistentes al sistema de pensiones públicas de España que aseguren la sostenibilidad financiera a largo plazo y se adecuen a la realidad económica, demográfica y laboral española.

BIBLIOGRAFÍA.

- Arteaga Brouset, G. C., & Vera Pérez, P. A. (2022). Sistema de pensiones: Estructura y tipos de esquemas. *Dirección de Estudios Previsionales. Subsecretaría de Previsión Social*.
- Bankinter. (2024). *¿Cuáles son las ayudas por tener un hijo en 2024?* <https://www.bankinter.com/blog/mercados/ayudas-hijos-espana> (Accedido 22/05/2024)
- BBVA. (2023). *Qué es el Fondo de Reserva de la Seguridad Social*. <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/fondo-reserva-seguridad-social.html> (Accedido 24/04/2024)
- Buj Buj, A. (1994). *La cuestión urbana en los informes de la comisión de reformas sociales*. Scripta Vetera: Edición Electrónica de Trabajos Publicados Sobre Geografía y Ciencias Sociales. <https://www.ub.edu/geocrit/sv-32.htm> (Accedido 10/04/2024)
- Casado, D. (2008). Servicios sociales de la Seguridad Social. Aspectos institucionales. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social, N° 11 (Diciembre 2003)*, 19–33.
- Castro-Martín, T., Martín-García, T., Cordero, J., & Seiz, M. (2021). ¿Cómo mejorar la natalidad en España? *Estudios Sobre La Economía Española - 2021/04*. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-04.pdf> (Accedido 23/05/2024)
- Chabannes, M. (2023). La última reforma de las pensiones en Francia: entre equilibrio económico y resistencia social. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales, 13(2)*, 1–18. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8315>
- CLEISS. (2024). El sistema francés de protección social III - Jubilación. *Centre Des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale*. https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_3.html (Accedido 21/05/2024)
- De La Fuente, Á., Miguel Ángel, G. D., & Sánchez, A. R. (2017). *La salud financiera del sistema público de pensiones español. Análisis retrospectivo, proyecciones de largo plazo y factores de riesgo*.
- Decreto de 18 de Abril de 1947 Por El Que Se Crea La Caja Nacional Del Seguro de Vejez e Invalidez, y Preparando Un Sistema de Protección Para Este Último Riesgo (1947).
- Déniz Caballero, C. (2021). *Planes de pensiones de empresa: la reforma que propone el Gobierno*. <https://bloglaboral.garrigues.com/planes-de-pensiones-de-empresa-la-reforma-que-propone-el-gobierno> (Accedido 23/05/2024)
- Devesa Carpio, J. E., Lejárraga García, A., & Vidal Meliá, C. (2002). El tanto de rendimiento de los sistemas de reparto. *Revista de Economía Aplicada, X(núm. 30)*, 109–132.
- Diario Libre. (2020). *El sistema de capitalización individual contribuye a mejorar calidad de vida de trabajadores*. <https://www.diariolibre.com/economia/el-sistema-de-capitalizacion-individual-contribuye-a-mejorar-calidad-de-vida-de-trabajadores-EE22049872#:~:text=Entre%20las%20ventajas%20de%20la,de%20sus%20sobrevivientes%20o%20herederos.> (Accedido 23/05/2024)

- Díaz-Giménez, J. (2014). Las pensiones europeas y sus reformas recientes. *Instituto BBVA de Pensiones*, 7.
- Doménech, R. (2019). El sistema público de pensiones en España: proyecciones y propuestas de mejora. *BBVA Research*.
- Doménech, R. (2021). Una estrategia para mejorar el mercado de trabajo en España. *Voz Populi*. <https://www.vozpopuli.com/opinion/mejorar-mercado-trabajo-espana.html> (Accedido 22/05/2024)
- Elu Terán, A. (2006). Las primeras pensiones públicas de vejez en España. Un estudio del Retiro Obrero, 1909-1936. *Revista de Historia Industrial*, 32, 33–68.
- Fernández, R. (2024). Variación de la media anual del índice de precios de consumo (IPC) en España de 2005 a 2023. *Statista*. <https://es.statista.com/estadisticas/476953/tasa-de-inflacion-anual-en-espana/> (Accedido 08/05/2024)
- García Díaz, M. Á. (2020). Situación actual y perspectivas del sistema público español de pensiones. *Universidad Rey Juan Carlos*, 17–28.
- García González, G. (2015). Los inicios de la previsión social en España: responsabilidad patronal y seguro de accidentes en la Ley de Accidentes del Trabajo de 1900. *Lex Social: Revista Jurídica de Los Derechos Sociales*.
- García, Y. (2022). La pensión media subió el doble que el sueldo medio en España entre 2006 y 2020. *Newtral*. <https://www.newtral.es/pension-sueldo-medio/20220425/> (Accedido 08/05/2024)
- Gerard, M., Rünstler, G., Mayrhuber, C., Eichhorst, W., Kendzia, M. J., & Nielse, C. (2011). *Pension Systems in the EU: Contingent Liabilities and Assets in the Public and Private Sector*. <https://www.researchgate.net/publication/241761061>
- Gil, I. (2024). Propuestas para garantizar el futuro de las pensiones. *Fundación Adecco*. <https://fundacionadecco.org/azimut/propuestas-para-garantizar-el-futuro-de-las-pensiones/> (Accedido 22/05/2024)
- Gobierno de Chile. (2024). *Sistema de pensiones*. <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-9893.html> (Accedido 17/05/2024)
- Gobierno de España. (2018a). *Hitos de la Seguridad Social en los últimos 40 años*. La Revista de La Seguridad Social. <https://revista.seg-social.es/-/hitos-de-la-seguridad-social-en-los-%C3%BAltimos-40-a%C3%B1os> (Accedido 11/04/2024)
- Gobierno de España. (2018b). *Hitos en Protección Social*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Secretaría de Estado de La Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/57b5e712-a10c-464b-9fa9-75d5ed665308/Triptico+40-WEB.pdf?MOD=AJPERES> (Accedido 10/04/2024)
- Gobierno de España. (2024a). Guía resumen de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social. Año 2024. *Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agencia 2023*.
- Gobierno de España. (2024b). Lo que necesitas saber sobre el sistema educativo en España. *Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes*. <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/atencion-educativa-ucranianos/sistemas-educativos.html> (Accedido 22/05/2024)

- Gutiérrez Pérez, M., & Hierro Hierro, F. J. (2019). La reforma del sistema de pensiones: una visión comparada España/Francia. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo* , 7.
- Hernández De Cos, P., Jimeno, J. F., & Ramos, R. (2017). El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma. *Documentos Ocasionales/Banco de España*, 1701.
- Iberley. (2023). Publicado el Real Decreto-Ley que reforma el sistema público de pensiones para 2023. *Editorial Jurídica*. <https://www.iberley.es/noticias/publicado-real-decreto-ley-2-2023-16-marzode-medidas-urgentes-ampliacion-derechos-los-pensionistas-32299> (Accedido 24/04/2024)
- IMSERSO. (2021). *Las plazas de financiación pública representan el 62% de las 389.031 plazas residenciales para personas mayores que hay en España*.
- INE base. (2024). *Estadística Instituto Nacional de Estadística*. <https://www.ine.es/> (Accedido 07/05/2024)
- Instituto BBVA de pensiones. (2019). *Cómo mejorar el sistema español de pensiones, por Rafael Doménech*. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/como-mejorar-el-sistema-espanol-de-pensiones-por-rafael-domenech.html>
- Instituto BBVA de pensiones. (2021). *El sistema de pensiones de Holanda: el mejor sistema del mundo*. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-sistema-de-pensiones-de-holanda-el-mejor-sistema-del-mundo.html> (Accedido 21/05/2024)
- Instituto Nacional de Estadística. (2023). Estadística de Migraciones y Cambios de Residencia (EMCR). *Notas de Prensa*.
- Instituto santalucía. (2024). *Tipos de Sistemas de Pensiones: diferencias, ventajas e inconvenientes*. Tipos de Sistemas de Pensiones: diferencias, ventajas e inconvenientes
- Jiménez, S., & Viola, A. (2023). El futuro del sistema de pensiones: demografía, mercado de trabajo y reformas. *Fedea: Estudios Sobre La Economía Española*.
- Jimeno Serrano, J. F. (2003). La equidad intrageneracional de los sistemas de pensiones. *Revista de Economía Aplicada Número*, 33, 48.
- La Moncloa. (2024). *Pensiones contributivas y no contributivas: ¿qué son y cuáles son los requisitos para solicitarlas?* Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2024/pension-contributiva-jubilacion-requisitos.aspx> (Accedido 09/04/2024)
- Lehr, E. (1911). El Instituto Nacional de Previsión español. *Publicaciones Del Instituto Nacional de Previsión*.
- Leith, D., Sánchez, R., & Villena, M. (2020). Sistemas de pensiones en el mundo: Lecciones para Chile. *Puntos de Referencia*, 556.
- Lekker. (2023). Cómo funciona el sistema de pensiones holandés. *Lekker Holanda*. <https://www.lekkerholanda.com/como-funciona-el-sistema-de-pensiones-holandes/> (Accedido 21/05/2024)
- López Cumbre, L. (2012). La participación privada en el sistema de protección social español. *Gobierno de España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social*.

- Marín, Á. L. S. (2014). El instituto de reformas sociales: origen, evolución y funcionamiento. *Revista Crítica de Historia de Las Relaciones Laborales y de La Política Social*, N°8. www.ces.es/centenario/irs.htm.
- Ministerio de Sanidad. (2023). *Indicadores clave del Sistema Nacional de Salud*. <https://inclasns.sanidad.gob.es/report/national/> (Accedido 07/05/2024)
- Ministerio de trabajo y economía social. (2024). *Funcionamiento del sistema previsional chileno*. Vicepresidencia Segunda Del Gobierno. <https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/chile/pensiones/ss/Chile/funcionamiento.htm> (Accedido 17/05/2024)
- Naciones Unidas. (1978). Factores determinantes y consecuencias de las tendencias demográficas. *Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Estudios Sobre Población, Volumen I*.
- Notarios y registradores. (2023). *Resumen de la reforma de las pensiones 2023*. <https://www.notariosyregistradores.com/web/normas/destacadas/resumen-de-la-reforma-de-las-pensiones-real-decreto-ley-2-2023-de-16-de-marzo/#fondo-de-reserva-de-la-seguridad-social> (Accedido 24/04/2024)
- OECD. (2015). *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*.
- OECD. (2023). *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*. *OECD Publishing, París*. <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>
- Ossorio y Florit, M. (1942). El Instituto Nacional de Previsión de España. *Revista de Economía y Estadística Primera Época*, 4(3), 385–403. <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/indexhttp://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/3177> Disponible en: <<http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/3177>>
- Parker, C. G. (2017). Chile: la sociedad civil en movimiento frente al modelo neoliberal. *Cetri: El Sur En Movimiento*. <http://dev.cetri.be/Chile-la-sociedad-civil-en?lang=fr> (Accedido 17/05/2024)
- PNUD. (2024). Avances y obstáculos en el sistema de pensiones en Chile (1980-2023). *Santiago de Chile, Programa de Las Naciones Unidas Para El Desarrollo*. www.undp.org/latin-america PNUDLACPDSN°.48AvancesyobstaculosenelsistemadepensionesenChile
- Real Academia Española. (2024). *Pensión*. <https://dle.rae.es/pensi%C3%B3n> (Accedido 09/04/2024)
- Real Decreto-Ley 2/2023, Publicado En El BOE Núm. 65, 17/03/2023 (2023).
- Salas, C. (2021). El origen de las pensiones y cómo un gran invento pasó a ser un dolor de cabeza. *La Información*.
- Seguridad Social. (2023a). Fondo de reserva. *Informe a Las Cortes Generales 2022*.
- Seguridad Social. (2023b). *Inscritos los 15 fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos*. [https://revista.seg-social.es/-/abierta-promoci%C3%B3n-p%C3%ABblica-planes-de-pensiones-de-empleo#:~:text=Las%20cinco%20entidades%20gestoras%20\(cada,%2C%20Ibercaja%2C%20Santander%20y%20VidaCaixa](https://revista.seg-social.es/-/abierta-promoci%C3%B3n-p%C3%ABblica-planes-de-pensiones-de-empleo#:~:text=Las%20cinco%20entidades%20gestoras%20(cada,%2C%20Ibercaja%2C%20Santander%20y%20VidaCaixa). (Accedido 25/05/2024)
- Seguridad Social. (2023c). Proyecto de presupuestos para el ejercicio 2023. *Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*.

Seguridad Social. (2024a). *Antecedentes y modelo actual del sistema español de Seguridad Social*.

Seguridad Social. (2024b). *Pensiones: Modalidades y clases*. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467#:~:text=Son%20prestaciones%20econ%C3%B3micas%20que%20se,alcanzar%20las%20prestaciones%20del%20nivel> (Accedido 09/04/2024)

Uthoff, A. (2016). Aspectos institucionales de los sistemas de pensiones en América Latina. *Santiago de Chile: Comisión Económica Para América Latina y El Caribe*, 167–217.