



Universidad de Oviedo

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

CURSO 2023/2024

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA ADAPTACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES DE
JUBILACIÓN AL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN**

LUCÍA SÁNCHEZ MOLINA

OVIEDO, a 2 de julio de 2024

DECLARACIÓN RELATIVA AL ARTÍCULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE LA ASIGNATURA TRABAJO FIN DE GRADO *(Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo).*

Yo Lucía Sánchez Molina,

DECLARO

que el TFG titulado “La adaptación del sistema de pensiones de jubilación al envejecimiento de la población” es una obra original y que he citado debidamente todas las fuentes utilizadas.

02/07/2024

TÍTULO:

La adaptación del sistema de pensiones de jubilación al envejecimiento de la población.

RESUMEN:

En este trabajo se desarrolla el cambio demográfico de la población española desde la época en la que el *baby boom* llegó a su fin, hasta el periodo actual y se abordan las proyecciones de la población en un futuro definido por una esperanza de vida cada vez más elevada y una vejez cada vez más tardía. Se abordan las principales reformas llevadas a cabo en el sistema de pensiones, así como los efectos observados como resultado de estas medidas y los retos a los que el estado español debe hacer frente para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones, adaptándolo a las tendencias demográficas proyectadas.

TÍTULO EN INGLÉS:

The adaptation of the old-age pension system to the ageing of the population.

ABSTRACT:

The paper develops the demographic change of the Spanish population from the time the *baby boom* came to an end to the current period and deals with population projections in a future defined by increasingly higher life expectancy and increasingly later old age. The mains reforms carried out in the pensión system are discussed, as well as the effects observed as a result of these measures and the challenges that the Spain state must fase in order to guarantee the sustainability of the pensión system, adapting it to projected demographic trends.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA	6
2.1 CAMBIO DEMOGRÁFICO.....	6
2.2 FACTORES EXPLICATIVOS DE ESTOS CAMBIOS.....	8
2.2.1 Natalidad.....	8
2.2.2 Mortalidad.....	9
2.2.3 Migraciones.....	11
2.3 PROYECCIONES DE ESOS FACTORES EN EL FUTURO.....	11
3 EL SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA Y SU ADAPTACIÓN AL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN	13
3.1 CARACTERÍSTICAS, FUNCIONAMIENTO y PRINCIPALES CIFRAS DEL SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN.....	13
3.2 JUBILACIÓN.....	15
3.3 LAS PRINCIPALES REFORMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN.....	16
3.3.1 La reforma de 1985.....	16
3.3.2 La introducción de las pensiones no contributivas.....	17
3.3.3 La reforma de 1997: el anuncio de la creación de un Fondo de Reserva.....	17
3.3.4 La reforma de 2002: la flexibilización de la jubilación.....	18
3.3.5 El Fondo de Reserva de la Seguridad Social.....	18
3.3.6 Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.....	18
3.3.7 La reforma de 2011: el retraso de la edad de jubilación.....	19
3.3.8 La reforma de 2013: el Factor de Sostenibilidad y el Índice de Revalorización de las Pensiones	20
3.3.9 La (contra)reforma de 2021: la derogación del Índice de Revalorización y del Factor de Sostenibilidad.....	21
3.3.10 La reforma de 2022: impulso de los planes de pensiones de empleo.....	22
3.3.11 La reforma de 2023: el incremento de los ingresos.....	23
4 RETOS PENDIENTES Y PROPUESTAS DE REFORMA	26
5 CONCLUSIONES	29
6 BIBLIOGRAFÍA	30

1. INTRODUCCIÓN

El envejecimiento de la población en España es un fenómeno demográfico que está adquiriendo una importancia significativa en las últimas décadas. Este proceso se caracteriza por un aumento en la proporción de personas mayores de 65 años que encuentra su explicación en varios factores, como son el aumento de la esperanza de vida, que se encuentra entre las más elevadas del mundo, las bajas tasas de natalidad y mortalidad, el retraso en la edad de maternidad debido a una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral y las tendencias migratorias de personas de una edad determinada.

El sistema de pensiones de jubilación en nuestro país se caracteriza por su modalidad contributiva y de reparto. Ha sufrido varias reformas a lo largo de las últimas décadas, siendo las de mayor calado las llevadas a cabo en 2011 y 2013, con el objeto de garantizar su sostenibilidad financiera. La llegada a la edad de jubilación de los nacidos en el *baby boom* será un aspecto que deberá afrontar en un futuro no muy lejano.

Los informes de los expertos aseguran que esta tendencia del envejecimiento de la población seguirá aumentando a lo largo de las décadas, lo supondrá un riesgo para nuestro sistema de pensiones, por el aumento de personas jubiladas y la reducción del número de personas activas que financian las pensiones. Es evidente que, ante este problema, las propuestas de reforma del sistema son necesarias.

La información de la que me he apoyado para el desarrollo del trabajo ha sido tanto de revisión documental de trabajo académicos previos como de la legislación encargada de implementar las medidas llevadas a cabo para tratar de adaptar el sistema de pensiones al envejecimiento de la población.

El objetivo que persigue este trabajo es dar respuesta a las siguientes preguntas; ¿Cómo influirán en el futuro los factores que han contribuido al cambio demográfico hasta ahora? ¿Las reformas llevadas a cabo a lo largo de las últimas décadas han favorecido al sistema de pensiones? ¿Está preparado el sistema para afrontar los nuevos retos o, por el contrario, serán necesarias reformas, con el objeto de garantizar su sostenibilidad financiera?

Para alcanzar los objetivos planteados, en primer lugar, se analizará el cambio demográfico en España. Seguidamente, se abordará el funcionamiento del sistema de pensiones de jubilación y las reformas llevadas a cabo para adaptarse al fenómeno del envejecimiento de la población. Posteriormente, se plantearán los retos pendientes que afectan al sistema de pensiones de jubilación. El trabajo finaliza con un apartado de conclusiones.

2. ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA

El envejecimiento de la población en España es un fenómeno demográfico significativo que ha ido en aumento en las últimas décadas. Este proceso está marcado por un incremento en la proporción de personas mayores de 65 años, impulsado por varios factores que guardan una relación entre ellos. Son factores explicativos el aumento de la esperanza de vida, que se sitúa entre las más altas del mundo, gracias a los avances en la sanidad y las condiciones de vida, las bajas tasas de natalidad, que desde hace décadas se han mantenido por debajo de la tasa de reemplazo generacional, como la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral y el retraso en la edad de maternidad. Además, la reducción de la mortalidad infantil y la insuficiente inmigración rejuvenecedora han contribuido a este envejecimiento.

2.1 CAMBIO DEMOGRÁFICO

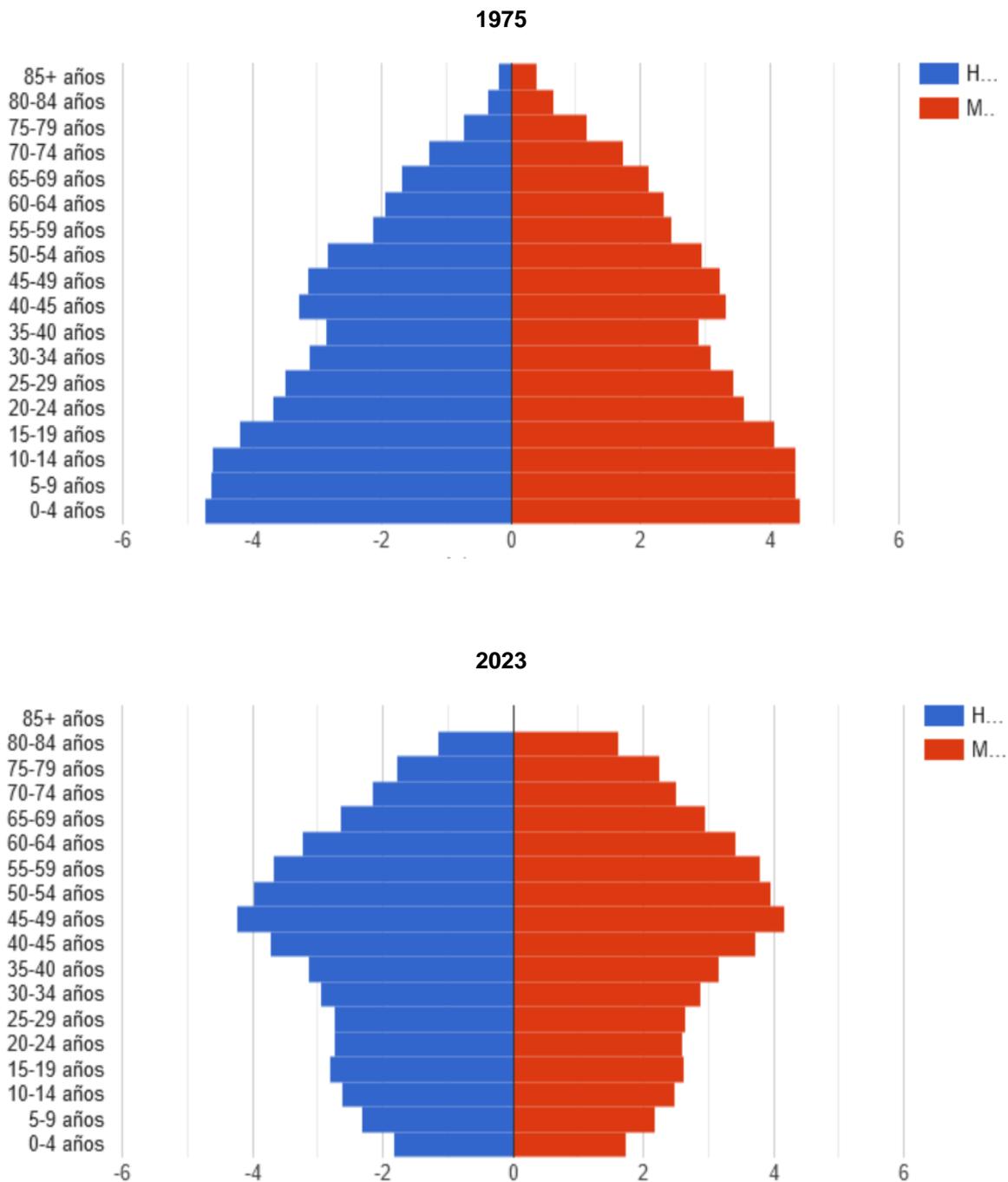
España a principios del siglo XX, presentaba un pronunciado descenso de la natalidad mientras que de manera simultánea se producía un aumento de la mortalidad debido a la epidemia de la gripe, que tuvo lugar entre 1918 y 1920. También por la guerra civil, entre 1936 y 1939, y su posterior período de posguerra. A partir de entonces, en la década de los cincuenta, y hasta la segunda mitad de los años setenta, se produce el *baby boom*, caracterizado por el acusado aumento del número de nacimientos por aquel entonces. En 1975, el fenómeno termina, dejando una caída significativa de la natalidad, arrastrado, como exponen Pérez Díaz y Abellán García (2018), por una fecundidad menguante y cada vez más tardía en edad, lo que provoca que el crecimiento de la población se desacelere.

España, por lo tanto, pasa de la época del *baby boom*, a un proceso de envejecimiento progresivo, a causa de una transición demográfica, por la cual se habían disminuido las elevadas tasas de natalidad y mortalidad que predominaban entonces, como explicaré más adelante.

Es en la década de los 2000 cuando se vuelve a producir un aumento de la población. La causa explicativa de este suceso fue el fenómeno migratorio que, por un lado, llegó a la población con edad media menor a la que ya habitaba en nuestro país y, por otro, la mayor proporción de nacimientos de mujeres inmigrantes a edades más tempranas, lo cual incidiría, directamente, en un aumento de la tasa de fecundidad en ese momento.

La estructura por edades es, según Pérez Díaz y Abellán García (2020), la distribución porcentual de una población entre las diferentes clases de edad, cuya representación gráfica más conocida es la pirámide poblacional, partiendo de los factores del sexo y la edad. Partiendo de esta base, se podría entender el envejecimiento demográfico como el aumento de la edad media de la población a lo largo del tiempo. A principios del siglo XX, esa media de edad era de unos 27 años, alcanzando los 33 en 1970.

Gráfico 1. Pirámides de población 1975 y 2032



Fuente: datosmacro.com (2024)

El gráfico 1 nos muestra que la pirámide poblacional de 1975 es progresiva, definida por su amplia base y una mayor delgadez en su cima, frente a la pirámide de población regresiva de nuestro país actualmente.

Con respecto a la pirámide de 1975, su amplia base es el reflejo de la elevada natalidad ocasionada durante el *baby boom*. Esto supone la novedad de la elevada supervivencia

infantil, que no había tenido precedente en ninguna otra pirámide poblacional, hasta ese momento. Mientras que la disminución gradual según avanza en las edades se debe a la baja esperanza de vida propia de esas décadas.

2.2 FACTORES EXPLICATIVOS

Para explicar los cambios demográficos de nuestro país en las últimas décadas, que condicionan y la pirámide de población, me enfocaré en analizar los factores de la natalidad, la mortalidad y las migraciones.

2.2.1 Natalidad

Para comprender las variaciones que ha sufrido este indicador básico, comenzaré hablando de la tasa de reemplazo generacional. Esta es el resultado de un balance de nacimientos y fallecimientos que tienen lugar en una población, e indica la capacidad de reemplazar a todos los individuos mediante su crecimiento vegetativo. Es gracias a este índice, que podemos obtener una valoración acerca de si una población está reemplazándose de forma efectiva o no.

Con respecto a la tasa de fecundidad, esta alcanzaba en 1975 un máximo de 2,8 hijos por mujer aproximadamente, disminuyendo, a medida que el *baby boom* llegaba a su fin, hasta alcanzar un mínimo histórico de 1,13 en 1998, momento en el que, aunque la tasa de natalidad sigue siendo superior a la de mortalidad, tienden a converger. Desde entonces se produjo un ligero aumento en la tasa de fecundidad, que alcanzó el 1,44 en 2008, donde, por la crisis financiera de 2008, el índice volvió a descender hasta situarse en 1,16 hijos por mujer en el año 2022, dos centésimas por debajo del valor del año anterior.

Dos factores que contribuyeron a la disminución de la tasa de fecundidad son la crisis industrial ocasionada a finales de los setenta, lo que restringió el acceso al mercado laboral, junto a la demora de la emancipación y de la formación de familia propia (Abellán García et al., 2020; 79). Las generaciones de jóvenes de aquella época, tanto los hombres como, por primera vez, las mujeres, elevaron su nivel educativo. Lo que provocó que las mujeres, al poder acceder a una actividad que traspasaba la que tradicionalmente se la había atribuido al hogar e integrarse al mercado laboral.

El número de nacimientos en España ha disminuido de manera gradual en la última década. Así, mientras que en el año anterior se registraron 337.380 nacimientos, en el año 2022 los nacimientos fueron 329.251, suponiendo una caída del 2,4%. En comparación con 2012, la tasa de natalidad ha bajado progresivamente del 27,6 % en tan solo una década. Como ya he mencionado, el número medio de hijos por mujer se situó en 2022 en 1,16, siendo una de las tasas más bajas en comparación con el resto de los países europeos.

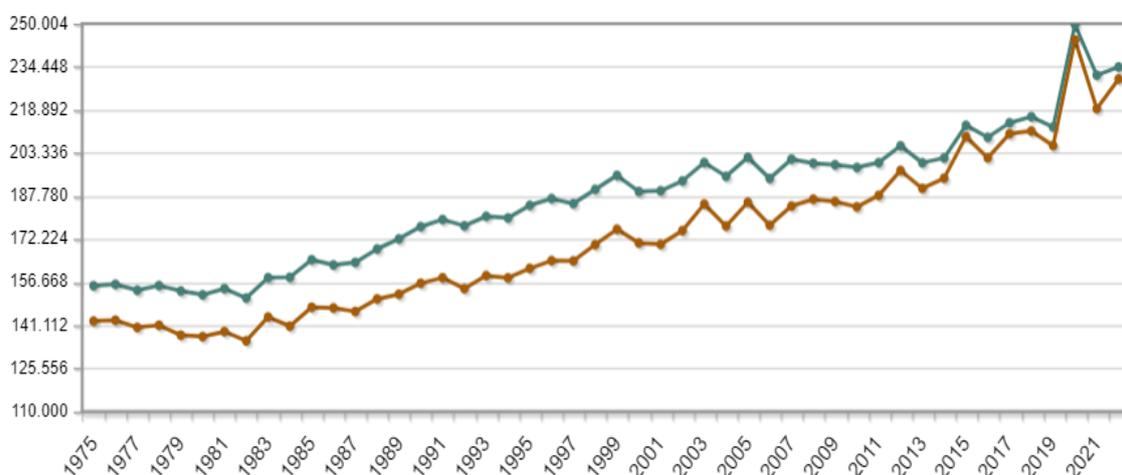
En el año 2022 la edad media a la maternidad alcanzó los 32,6 años. Así mismo, la tasa de natalidad por madres de 40 o más años pasó de presentar un porcentaje de 6.2 % en 2012, a un 11,0 % de nacimientos. Esto supone que, en los últimos años, la disminución del número de nacimientos se ha visto acompañada de un retraso en la edad de maternidad.

2.2.2 Mortalidad

En las décadas anteriores, además de existir una mortalidad ordinaria relacionada con una esperanza de vida vinculada a una temprana edad, hubo acontecimientos que incrementaron más el número de fallecimientos, las epidemias, las guerras y el hambre. El progreso reproductivo que se daba de manera ocasional no contaba con sostenibilidad ni firmeza, según afirman McInnes y Pérez Díaz (2008), en un mundo en el que una sola epidemia llegó a acabar con la tercera parte de la población del continente europeo.

Como podemos observar en el gráfico 2, existen, históricamente, diferencias de mortalidad entre hombres y mujeres, estando los hombres representados por el color azul y las mujeres el naranja. Esto es así porque los hombres, generalmente, han estado sometidos a mayores riesgos que las mujeres, como es el caso de las guerras, los accidentes laborales o incluso el alcoholismo o el tabaquismo. La cantidad de mujeres a finales de la década de los ochenta era el doble que la cantidad de hombres, diferencia más acusada aún en la vejez. La vejez es femenina, y su estado civil mayoritario hasta ahora ha sido la viudedad, como manifiestan Pérez Díaz y Abellán García (2020).

Gráfico 2: Evolución de las defunciones según sexo (1975-2022)



Fuente: INE (2024)

Las diferencias entre la vejez alcanzada hace décadas y la vejez alcanzada actualmente, radican en los cambios que ha sufrido nuestro país desde entonces, partiendo de un país predominantemente agrario y de aminorado nivel educativo, en el cual coexistían la guerra civil, situaciones de represalias, depresión, retroceso económico y hambre y el comienzo de su vida laboral era, generalmente, a la edad de 14 años. Estos escenarios describían una realidad desoladora de personas que carecían de recursos económicos, en ausencia de cotizaciones previas, donde tanto la salud como el nivel educativo eran precarios y la movilidad era escasa.

Los que han alcanzado 45 años recientemente se caracterizan por ser urbanos, acceder a estudios más elevados, haber trabajadores del sector industrial o de servicios, tener un derecho a una pensión contributiva, etc. Esta generación presenta perfiles en aspectos económicos, culturales y sanitarios que modifican el concepto de

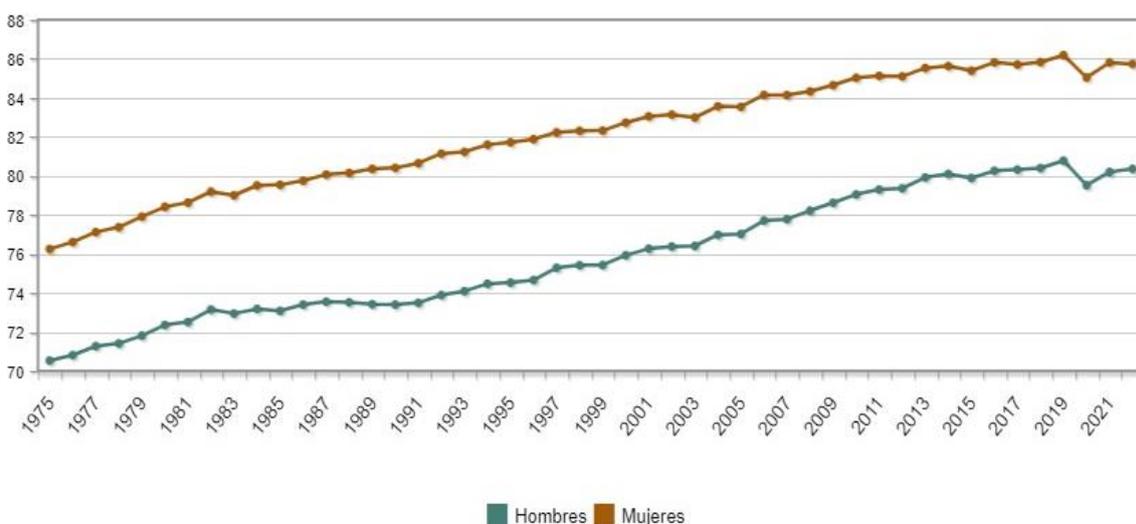
envejecimiento que se entendía antiguamente. Estos desencadenantes han contribuido a un aumento de la esperanza de vida en los últimos años.

A principios del siglo XX la esperanza de vida en nuestro país apenas alcanzaba los 35 años. Las generaciones nacidas en la época de la posguerra han llegado a los 65 años, coincidiendo con el comienzo del siglo XXI, en más del 80%.

Actualmente la esperanza de vida al nacimiento es de 83,08 años, siendo una de las esperanzas de vida más elevadas del mundo. El sexo es un factor diferenciador fundamental en este aspecto ya que, si la persona afectada es hombre, con la esperanza de vida de 80,36 años, o si es mujer, con 85,74. Esto significa que la esperanza de vida femenina es sensiblemente superior a la masculina.

En comparación con el resto de los países europeos, España representa la esperanza de vida al nacimiento más elevada, posicionándose por delante de Suecia (83,1) e Italia y Luxemburgo (82,7). En el caso de que una persona, actualmente, haya alcanzado los 65 años, si es hombre, esperaríamos vivir de media unos 19,06 años más y si es mujer, unos 22,96.

Gráfico 3: Evolución de la esperanza de vida de España (1975-2022)



Fuente: INE (2024)

Como muestra el gráfico 2, la esperanza de vida aumenta progresivamente, excepto la ligera bajada puntual de 2020 por la COVID-19, y las consecuencias demográficas que ello implicó. La evolución de la esperanza de vida durante estos años va unido al retraso de la vejez. Las etapas de la infancia y de la juventud se han prolongado, el periodo académico ha ampliado su duración, así como también la vida en pareja o la llegada de los hijos se han retrasado. La prueba de que las personas están alcanzando la vejez a edades más avanzadas se refleja en reformas legislativas, como es el aumento en la edad de jubilación.

2.2.3 Migraciones

España atraviesa varias fases con respecto a las llegadas de inmigrantes desde que este movimiento comienza su expansión en el año 2000, un incremento que carece de precedentes en nuestro país. Fue tal el crecimiento que el número de entradas de nacidos en el extranjero llegó a pasar de alrededor de 300.000 a principios de siglo a 900.000 en 2007, donde alcanza su máximo nivel. Aunque tal expansión se interrumpe en 2008 y, por los años de recesión económica posteriores, el flujo de entradas de inmigrantes disminuyó.

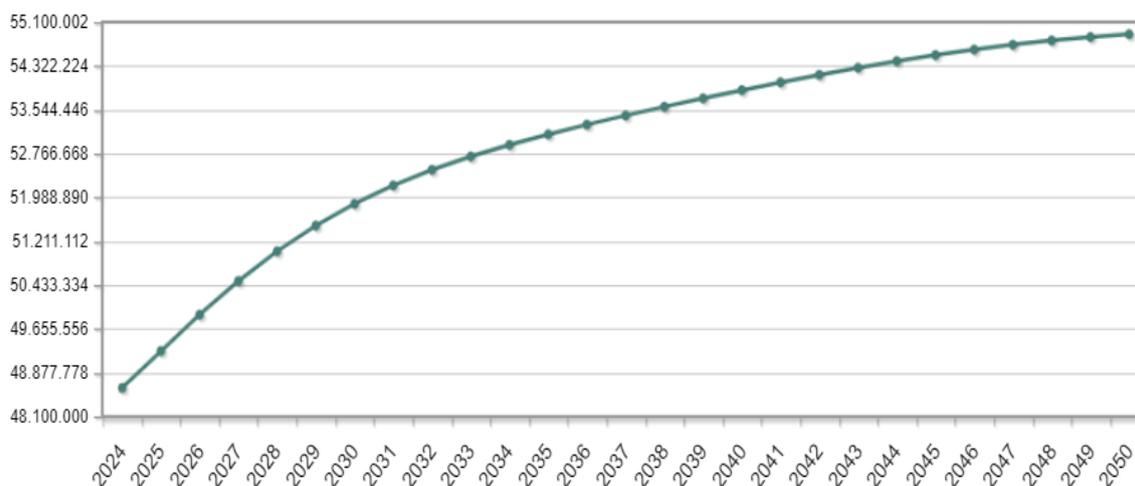
La integración de los inmigrantes en nuestro país se puede analizar desde varios puntos de vista con carácter sociológico, tales como el país de origen que promueve este movimiento migratorio, el grado de feminización, la composición por edad y el nivel educativo.

Otro aspecto para destacar es su relación con algunas instituciones sociales como son el mercado laboral o el sistema sanitario en función de la edad de estos. La población inmigrante residente en España llegó al país en edades a las que se atribuye una alta densidad en la actividad laboral y, fundamentalmente, entre los 20 y los 49 años y, de manera más especial, se produce una concentración en edades muy activas laboralmente entre los inmigrantes de entre los 25 y los 29 años (Miyar y Garrido, 2010).

2.3 PROYECCIONES DE ESTOS FACTORES EN EL FUTURO

Según las Proyecciones de Población del INE para el periodo 2022-2072, y estableciendo como base una población residente en el año 2023 de 48,7 millones de habitantes, España podría ganar más de cuatro millones de habitantes en los 15 próximos años, y más de cinco millones hasta 2072, manteniendo constantes las tendencias demográficas actuales. De esta cifra, el porcentaje de población mayor de 65 y más años supondría un 26,0% del total en el año 2037 (INE, 2022). Como nos muestra el gráfico 4, la población residente en España en el año 2050 alcanzará un total de 54.884.720 habitantes, aproximadamente.

Gráfico 4. Proyección de la población residente en España (2024-2050)



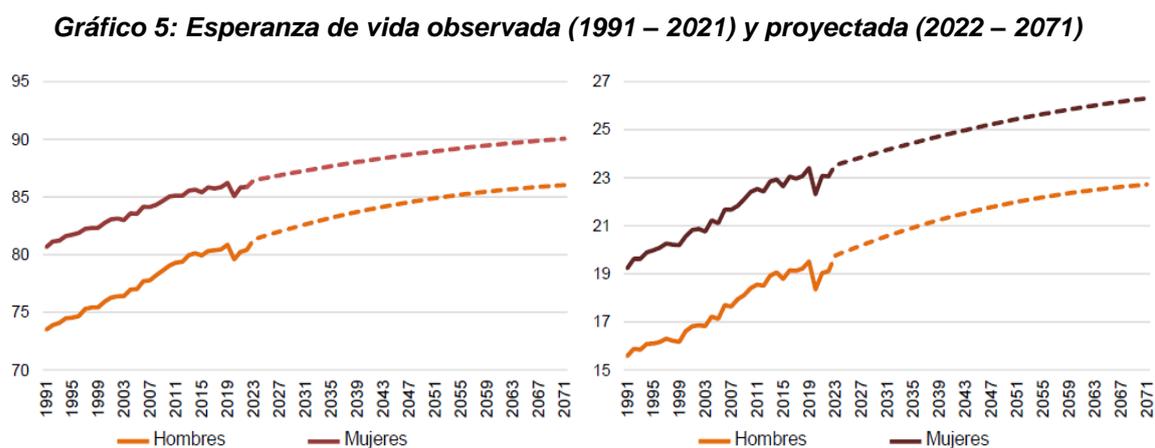
Fuente: INE (2024)

Analizando los factores que influyen en el cambio demográfico, con respecto al factor de la natalidad, el número de nacimientos en nuestro país en 2022 y 2036 alcanzaría la cifra de 5,5 millones de niños, un 14,2 % por debajo de los 15 años previos. En cuanto al número medio de hijos por mujer, este aumentaría hasta situarse en un 1,27 en 2036, frente al 1,16 presentado en 2022.

En cuanto al segundo factor, la mortalidad, seguirá con la tendencia de crecimiento que presenta actualmente. Estima el INE que para el año 2036 se producirían 494.371 fallecimientos, frente a los 464.417 registrados en 2022. Así mismo, para el año 2071 se alcanzarían las 652.920 defunciones.

En cuanto a la esperanza de vida, en especial, la esperanza de vida al nacer, la cifra de 86,0 años en los hombres, mientras que para las mujeres será de 90,0 años, incrementándose las edades en un 5,8 y 4,2 respecto a los valores actuales, respectivamente (INE, 2022). Por otra parte, la esperanza de vida para las personas con 65 años en ese mismo año sería, para los hombres, de 22,7 años y, para las mujeres, de 26,3.

El gráfico 5 nos muestra la esperanza de vida observada entre 1991 y 2021, y la proyectada desde entonces hasta el año 2071, para los casos de la esperanza de vida al nacer y a los 65 años, respectivamente.

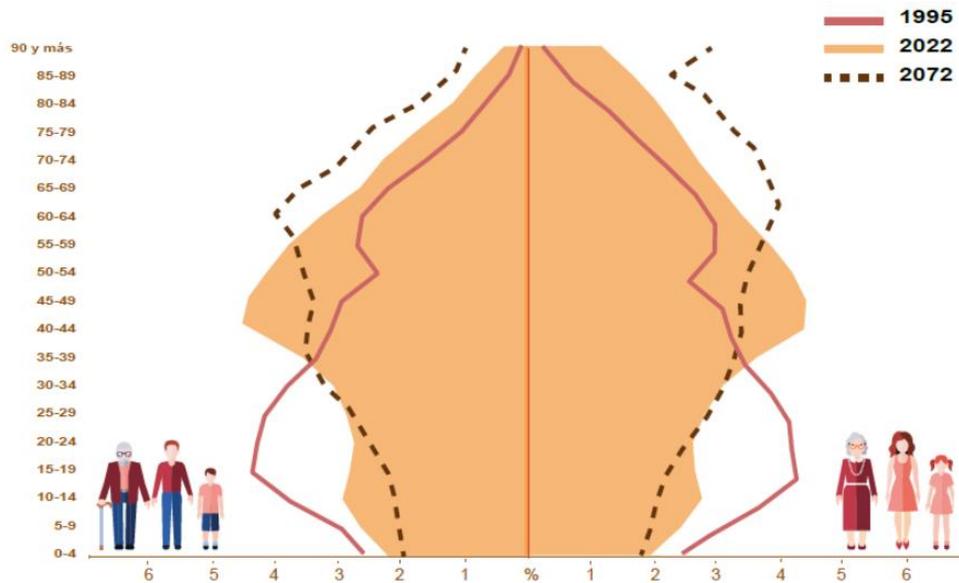


Fuente: Proyecciones de Población 2022-272, INE

En cuanto al efecto migratorio, el INE prevé una ganancia neta de 5,6 millones de personas debido a las migraciones hasta 2036, mientras que, a largo plazo, hasta 2071, la tendencia sería de crecimiento constante del saldo migratorio, lo que llevaría a un incremento neto de la población de 14,8 millones de personas.

Una vez analizados los factores que influirán en el cambio demográfico sobre el futuro, en el gráfico 6 se puede ver las diferencias que presentan ambas pirámides de población, presente y futura.

Gráfico 6: Comparación de las pirámides poblacionales de 1995, 2022 y 2072



Fuente: INE (2024)

Tal evolución de la pirámide de población reflejará tanto el envejecimiento de la población española, como el creciente peso de la población extranjera residente en nuestro país. En 2070 se prevé que la población española aumente en los grupos de edad avanzada y un mantenimiento o disminución en los grupos restantes. La población extranjera residente aumentará en todos los grupos de edad, manteniendo una estructura con una mayor proporción de población joven y en edad laboral (AIReF, 2023).

Para el año 2072 los grupos más numerosos serían los nacidos entre 2002 y 2011, quienes tendrían entre 60 y 69 años. Por otra parte, la población de entre 20 y 64 años, que representa el 60,7% del total, disminuiría hasta el 53,1% en 2052, con un ligero incremento hasta el 2072, en el que este porcentaje alcanzaría el 54,7% (INE 2022). En cuanto al porcentaje de población de 65 años, que en la pirámide alcanza el 20,1 % del total, alcanzaría en 2050 su máximo, un 30,4 % del total, y desde entonces su porcentaje volvería a situarse en cifras similares a las actuales.

3. SISTEMA DE PENSIONES PÚBLICO EN ESPAÑA

El sistema de pensiones español se enfrenta a serios problemas de sostenibilidad. El principal factor que influye en su viabilidad es la evolución demográfica, caracterizada, como ya he mencionado, por un incremento de la esperanza de vida, una disminución de la tasa de natalidad y una vejez cada vez más tardía. Por esta razón, son necesarios ajustes en factores coyunturales.

3.1 CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE PENSIONES

Para analizar el sistema de pensiones en España el concepto de pensión por causa de jubilación, comenzaré examinando el significado de Seguridad Social, sobre el que se manifiesta Rojas (2014), como un conjunto de provisiones, típicamente respaldadas por el Estado, con el objeto de ofrecer protección social a los ciudadanos, donde se pueden incluir un sistema de pensiones o un seguro de salud.

El sistema de pensiones en España se define por su naturaleza, generalmente, contributiva, esta modalidad requiere para su concesión la existencia de una previa relación jurídica con la Seguridad Social, aspecto que la diferencia de las pensiones de carácter no contributivo, en las cuáles el individuo no necesita haber cotizado previamente para recibir la prestación económica. Por ende, este tipo de pensión contributiva, por jubilación, se basa en las contribuciones realizadas por los individuos cuya cuantía se determina en función de las aportaciones efectuadas por los trabajadores activos, así como de los empresarios¹ (Seguridad Social, 2023). La cuantía de estas prestaciones se calcula en función del historial laboral del individuo (años cotizados y bases a las que cotizó), es decir, bajo un criterio contributivo y de prestación definida (Hernández de Cos, Jimeno Serrano y Ramos, 2017; 12).

Además, señala Hernández de Cos (2018) que el sistema público de pensiones en España se define por ser sistema de reparto, el cual se caracteriza porque las cohortes activas con las que financian, a través de sus cotizaciones, las prestaciones a las cohortes pasivas. Como se caracteriza por ser un sistema de prestación definido, como ponen de manifiesto Conde-Ruiz y González (2013), ya que la cuantía resultante de la relación entre el historial laboral del trabajador, según los salarios, los años cotizados y la edad de jubilación, y la pensión que recibirá cuando se jubile es una cuantía fijada de antemano.

¹ La Seguridad Social clasifica los tipos de pensiones en tres clases distintas, siendo estas las pensiones por jubilación, las pensiones por incapacidad permanente y las pensiones por fallecimiento. Además, existen también unas pensiones de jubilación y de invalidez en su modalidad no contributiva, éstas las recibirá el ciudadano que carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos encontrándose en situación de necesidad protegible, sin el requisito de la cotización previa, ya sea por no haber cotizado nunca o no alcanzar el tiempo suficiente para estas prestaciones de carácter contributivo.

3.2 JUBILACIÓN

Para comenzar a hablar jubilación, partiré de la definición legal que establece el *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social* (en lo siguiente, LGSS), en su artículo 204: “La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena”. En esta definición se pueden destacar, según Blasco Lahoz, dos aspectos importantes, el primero, la interrupción del trabajo asalariado, incluida su modalidad parcial, resultando en la pérdida del salario que la prestación económica intenta reemplazar, y la edad como motivo de esta interrupción en la actividad laboral, convirtiéndose en un factor objetivo sujeto a ciertas condiciones.

El fenómeno de la jubilación en España, según se manifiestan Conde-Ruiz y Lahera Forteza (2023), cuenta con escasas medidas de transición gradual entre la vida laboral remunerada y la vida de pensionista, una vez llegada la edad para la jubilación y contando con los requisitos requeridos por la Seguridad Social, “se pasa directamente, sin transición, del trabajo retribuido a la pensión de jubilación y de asalariado a pensionista con un tope máximo de cuantía, sin apenas alternativas viables de compatibilidad con el trabajo retribuido” (Conde-Ruiz y Lahera Forteza, 2023; 8).

Aunque, actualmente, el abandono de la vida laboral supone, en muchas ocasiones, encontrarse en óptimas condiciones físicas y psíquicas debido a una, cada vez más elevada, esperanza de vida. De manera generalizada, alcanzada la edad de valoración, no entran en juego criterios valorativos del estado real físico o mental de la persona jubilada para continuar ejerciendo su trabajo.

El art. 213.1 LGSS habla de la compatibilidad del disfrute de la pensión de jubilación y de la situación activa del trabajador, cuyo trabajo se remunera, estableciendo un régimen de incompatibles, excepto algunas modalidades de jubilación que analizaré a continuación.

Como decía, existen algunas modalidades de jubilación compatibles con el trabajo retribuido, a tenor de lo establecido en la LGSS. Están regulando los artículos 213 y 215 de dicha ley, incluidos, y otros textos legales que establezcan condiciones laborales, como el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

En nuestro sistema, se encuentran reguladas varias figuras que ayudan a alcanzar una situación de compatibilidad entre jubilación y trabajo, tras su introducción mediante la Ley 35/2002 (sobre la que me menciono más adelante). Estas modalidades son la jubilación flexible, la jubilación activa y la jubilación a tiempo parcial.

La jubilación flexible es, a efectos de la Seguridad Social, la situación que posibilita la compatibilidad, una vez causa, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial, siempre atendiendo a lo que regula el ET sobre esta situación. Lo que conllevará una reducción proporcional de la pensión apoyándose en la disminución de la jornada laboral, en relación con la que le correspondería a un trabajador a tiempo completo comparable. Desde el año 2013 se establece un límite de reducción de jornada entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, lo que implica una realización de la jornada de entre el 75% y el 50% de la jornada de trabajo a tiempo completo.

La jubilación parcial es un régimen que permite a los trabajadores después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial, que puede o no estar vinculada a un contrato de relevo, celebrado con un trabajador desempleado o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada (Seguridad Social, 2024).

La jubilación activa es una modalidad que permite compatibilizar el disfrute de la prestación contributiva de jubilación con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo. La persona que quiera acceder a ella debe haber cumplido la edad ordinaria de jubilación para que se le aplique. En cuanto al porcentaje a aplicar a la base reguladora para determinar la cuantía de la pensión causada, es decir, que solo se permite acceder a esta modalidad de jubilación a quien hubiese cotizado el periodo suficiente para obtener la pensión máxima según las reglas aplicables (Instituto BBVA de Pensiones, 2020).

3.3 PRINCIPALES REFORMAS

El sistema de pensiones en España ha sufrido por varias reformas en las últimas décadas con el fin de adaptar nuestro sistema de pensiones a la nueva realidad demográfica (Conde-Ruiz y González, 2013), puesto que, como consecuencia al continuo envejecimiento de la población, sustentado este, a su vez, en descensos en la tasa de fecundidad junto con incrementos de la esperanza de vida, con respecto al sistema de pensiones, ha aumentado el número de pensionistas en relación con la población activa, esto es, variando la tasa de dependencia de los pensionistas.

3.3.1 La reforma de 1985

La primera de ellas se implementó mediante la *Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social*. Hasta entonces, el sistema se definía por exigir una edad mínima de diez años de cotización para adquirir a una pensión contributiva, así como por una oscilación entre los 60 y los 65 años de la edad legal de elegibilidad. En cuanto al cálculo de la pensión, este se sustentaba en tres factores: el promedio de las 24 contribuciones mensuales anteriores a la jubilación; la penalización por jubilación anticipada (8 por ciento por año adelantado) y la penalización por contribuciones insuficientes (2 por ciento por año no cotizado) (Jiménez y Viola, 2023; 16).

Este sistema era engañoso en la relación entre trabajador y empresario, ya que permitía, mediante acuerdo entre las partes, un incremento sustancial de los salarios correspondientes a los dos últimos años, a cambio de una moderación salarial en los anteriores. Para evitar estas situaciones se implementó la reforma de 1985.

La Ley 26/1985 aumentó el periodo mínimo de cotización de diez a quince años, lo que mejoró sustancialmente la situación financiera del sistema. Tras los 65 años, el trabajador podría ingresar en el sistema, independientemente de la posibilidad de jubilación anticipada de una persona que hubiese cotizado en el régimen de mutualidades, con una penalización, aplicable a partir de los 60 años (Jiménez y Viola, 2023).

El gasto en pensiones contributivas se incrementó del 5,6% al 8,4% del PIB, mientras que, la ratio de afiliados por pensión se redujo, pasando de un 2,7 a un 2,1 (Hernández de Cos et al., 2017; 16).

3.3.2 La introducción de las pensiones no contributivas

La *Ley 26/1990, de 20 de diciembre, que establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas* introduce por primera vez en el Sistema de Seguridad Social las prestaciones no contributivas que, además de tener base presupuestaria, se concederían a los ciudadanos que, sin cumplir con los requisitos para obtener prestaciones contributivas, se encontrasen en situaciones necesarias (De Toledo Rodríguez, 2021). Consecuencia de tal inclusión, es la existencia simultánea en nuestro sistema de un nivel contributivo y un nivel no contributivo. La seguridad social distingue dos modalidades de pensión no contributiva; las pensiones de Invalidez y las pensiones de Jubilación.

3.3.3 La reforma de 1997: el anuncio de la creación de un Fondo de Reserva

Esta situación, como pone de manifiesto Herce (1995), llevó a la realización de numerosos estudios sobre las perspectivas financieras del sistema español de pensiones contributivas. Estos estudios resaltaron el progresivo deterioro financiero que atravesaría el país a medida que la población envejeciera en el futuro, en especial, si las reglas de cálculo de las pensiones y las cotizaciones permanecían inalteradas. Debido a una alta tasa de desempleo causada por una gran recesión entre 1992 y 1993 era crucial iniciar la planificación necesaria para orientar un debate cada vez más intenso sobre las perspectivas económicas, demográficas y la realidad del sistema de pensiones.

Como consecuencia, el Pleno del Congreso en febrero de 1994 elaboró un informe sobre los problemas y reformas del Sistema de la Seguridad Social, más conocido como el Pacto de Toledo, analizó los antecedentes y factores futuros del sistema y formuló quince recomendaciones generales. Estas recomendaciones constituyen la base del Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, alcanzado el 9 de octubre de 1996 entre el Gobierno y los dos sindicatos mayoritarios. La *Ley 24/1997, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social*, aprobada por el Congreso el 15 de julio de 1997, se encarga de plasmar el acuerdo mencionado anteriormente.

Las modificaciones más destacadas introducidas por la ley, como pone de manifiesto Hernández de Cos (2017), son el aumento de ocho a quince años en el periodo considerado para calcular la base reguladora de la pensión, la revalorización de las pensiones según la evolución prevista para el IPC y su revisión en base a las desviaciones respecto al aumento del IPC. Se instauró un fondo de reserva, destinado a cubrir necesidades futuras del sistema, así como a dotar con excedentes de la Seguridad Social y la progresiva eliminación de los topes de cotización por debajo del límite máximo.

En cuanto a la penalización aplicada a los jubilados anticipados entre los 60 y los 65 años, esta se redujo al 7% para las personas que alcanzasen los 40 o más años de jubilación al momento de la jubilación anticipada (Jiménez y Viola, 2023).

3.3.4 La reforma de 2002: la flexibilización de la jubilación

Después, la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para establecer un sistema de jubilación gradual y flexible impulsó los planes de jubilación parcial y flexible, que permitían combinar los ingresos del trabajo con la obtención de las prestaciones por pensión de jubilación. Asimismo, se introdujeron incentivos con el fin de que la personas se jubilasen después de la edad legal de jubilación (65 años). Estos incentivos consistían en un aumento del beneficio de la pensión a percibir. Se incrementaba un dos por ciento por cada año de contribución más allá de los 65 años para aquellos trabajadores que hubiesen contribuido un mínimo de 35 años y al menos un 100 de base reguladora.

Se reguló la posibilidad de que los desempleados involuntariamente a los 61 años disfrutasen de la posibilidad de acceder a una jubilación anticipada, si hubiesen cotizado durante un periodo mínimo de 30 años y simultáneamente estuviesen registradas en la oficina de empleo en los seis meses anteriores (Jiménez y Viola, 2023).

3.3.5. El Fondo de Reserva de la Seguridad Social

La regulación del Fondo de Reserva se estableció mediante la *Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social*. Esta ley determina que los excedentes de los ingresos provenientes de la Seguridad Social, resultantes de la liquidación de los presupuestos de cada año se destinen prioritaria y mayoritariamente al Fondo de Reserva.

El Fondo de Reserva de la Seguridad Social se crea como instrumento que ayude a asegurar las prestaciones contributivas del sistema de Seguridad Social, si este no pudiera hacerlo por falta de recursos económicos, por desajustes entre los ingresos provenientes de las cotizaciones de los trabajadores y los gastos destinados a pensiones contributivas (Instituto BBVA de Pensiones, 2020).

3.3.6 Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social

Esta ley surge como necesidad de mantener y reformar los principios básicos en los que se asienta el sistema de Seguridad Social. Con respecto a las medidas relacionadas con la jubilación, se sigue la tendencia ya iniciada a favorecer la prolongación voluntaria más allá de la edad legal de jubilación, de manera que quienes decidan voluntariamente prolongar su vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, podrán percibir una cantidad a tanto alzada, cuando el pensionista tenga derecho a la pensión máxima o de un porcentaje adicional sobre la base reguladora de la pensión, cuando no se alcance dicha cuantía máxima.

Los incentivos para una jubilación, una vez alcanzados los 65, se incrementaron hasta alcanzar en 2007 un tres por ciento adicional, frente al dos por ciento de la reforma de 2002. Además, para tener acceso a una pensión de vejez, se estableció que la persona debía haber cotizado durante al menos dos de los 15 años antes de la jubilación (Jiménez Y Viola, 2016;18) Paralelamente, la penalización aplicada a los jubilados anticipados entre los 60 y 65 años, cuando contasen con un periodo mínimo cotizado

de 30 años, disminuyó entre un 1,5 y un 2%, situándose en un 6 y un 7,5%, variación que dependía del número de años aportados.

3.3.7 La reforma de 2011: el retraso de la edad de jubilación

El gobierno español se vio obligado a llevar a cabo una reforma en el sistema a causa de los terribles escenarios que había dejado la gran recesión tanto en el plano demográfico como en el laboral.

Fue el 21 de julio de 2011, cuando el Congreso aprobó la reforma del sistema de pensiones español denominada "*Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación modernización del Sistema de Seguridad Social*". La importancia de esta reforma reside, como ponen señalan Conde-Ruiz y González (2013), en la modificación de manera simultánea de tres de los parámetros del sistema. Los cambios no se aplicarían hasta 2013, según un calendario establecido y se espera que el nuevo sistema esté completamente implementado en 2027.

A pesar de que se mantiene en 15 años el periodo de cotización mínimo para acceder a la pensión, se introducen modificaciones significativas con respecto al primer parámetro, la tasa de sustitución, incluyendo una ampliación en el número de años para alcanzar el total de la base reguladora, hasta los 37 años cotizados. Con respecto al segundo parámetro, la base reguladora, se amplía el periodo de cálculo de esta, pasando desde los 15 años cotizados que regía entonces hasta los últimos 25 años cotizados. El tercer y último parámetro de los tres destacados es el aumento de la edad de elegibilidad hasta los 67 años, incluyendo la posibilidad de que quienes tengan carreras laborales iguales o superiores a 38 años y seis meses cotizados se puedan jubilar a los 65 años si así lo consideran, así que se establecen condiciones para la jubilación anticipada voluntaria a los 63 años y excepciones para la jubilación a los 61 años en crisis. Se incrementan los incentivos para la prolongación voluntaria de la vida laboral: un 2% anual adicional para carreras inferiores a 25 años con 67 años, un 2,75% para aquellas comprendidas entre 25 y 37 años con 67 años y un 4% para aquellos que tengan la carrera laboral completa (38 años y 6 meses con 65 o 67 años). (Conde-Ruiz y González, 2023; 19).

En nuestro sistema de pensiones, la cuantía de la pensión se define por el importe de la base reguladora y el porcentaje a aplicar a esta en función del número de años cotizados. Hasta la reforma de 2011 el mínimo de tiempo cotizado era de 15 años y daba derecho al 60% de la base reguladora y se incrementaba un 3% por año adicional, hasta alcanzar el 80% con 25 años cotizados, a partir de ese punto, aumentaba un 2% por año cotizado hasta alcanzar el 100% con 35 años o más (Conde-Ruiz y González, 2013). Es a partir de esta reforma cuando se amplía el número de años cotizados para obtener el 100% de la base reguladora, pasando de 35 a 37 años. Además, se introduce la novedad de que se tomarán los años y los meses completos sin redondear, por lo que se establece una nueva escala por la cual, a partir del decimosexto año, se añadiría por cada mes adicional un 0,19% hasta los 35 años y 8 meses, momento en el que a partir de entonces se sumaría un 0,18% por cada mes hasta los 37 años, cuando alcanzaría la totalidad.

Se anuncia la llegada de un nuevo elemento llamado "Factor de Sostenibilidad", con el objetivo de mantener la proporcionalidad y garantizar la sostenibilidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo, reconduciendo el respectivo sistema, como ponen de manifiesto Jiménez y Viola (2023) de un modelo de beneficio definido a un modelo de construcción definida.

Las reformas introducidas en 2011 redujeron la tasa de reemplazo entre un 10 y un 20%, variación que dependía de la situación del trabajador y de sus ingresos obtenidos, mientras que la deuda de la Seguridad Social se redujo con las personas que planeaban jubilarse a la edad legal de elegibilidad establecida en ese momento a los 67 años.

3.3.8 La reforma de 2013: el Factor de Sostenibilidad y el Índice de Revalorización de las Pensiones

En 2013 se aprobó la *Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social*. El factor de sostenibilidad es un instrumento automático que permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, ajustando las cuantías que recibirán quienes se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes. Entienden Jiménez y Viola (2023) que este mecanismo modifica el régimen de prestación definida vigente en nuestro país hacia un régimen de aportación definida.

El factor de sostenibilidad introducido en la reforma busca asegurar el riesgo asociado al incremento de la longevidad y ajusta la equidad intergeneracional respecto de las pensiones de jubilación.

El factor es de dos piezas clave, el factor de equidad intergeneracional (FS), que surge para asegurar una distribución equitativa para aquellos trabajadores que se jubilasen con edades e historiales laborales iguales y que, sin embargo, no concuerdan sus expectativas de vida por pertenecer a cohortes distintas (Jiménez y Viola, 2023).

El segundo aspecto que introdujo la reforma fue el Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP), el cual pretendía ajustar de manera gradual los gastos del sistema a sus ingresos vinculando las tasas de actualización anual de las pensiones vigentes a la situación financiera del sistema, abandonando el Índice de Precios al Consumo empleado como referencia desde 1975 (García Díaz, 2023). Este índice fijó una restricción presupuestaria, por lo que el Gobierno impedía una situación en la que el gasto continuado superase los ingresos, mientras que requería que los poderes públicos proporcionasen los recursos necesarios para asegurar la estabilidad financiera del sistema a medio y largo plazo. Sin embargo, la regla discrecional elegida por el Gobierno garantizaba que, aunque las cotizaciones sociales fueran insuficientes para cubrir los costes de las pensiones, éstas aumentarían cada año en al menos un 0,25%. Es decir, manteniendo el gasto en las pensiones ya concedidas casi congelado.

La introducción del factor de sostenibilidad surge como una medida innovadora con respecto a las que ya se habían empleado en reformas anteriores, puesto que no centra su foco en un cambio concreto en el régimen jurídico de las pensiones, sino en un instrumento de reequilibrio o de ajuste automático de estas, conforme a la evolución de la esperanza de vida (García Díaz, 2023).

La aplicación del factor de sostenibilidad se pospuso hasta 2023 (Arenal Seco, 2024), y, sin embargo, actualmente no se ha cumplido, por la reforma del año 2022, que derogó las medidas previstas en la reforma de 2013.

Otra medida implantada por la reforma de 2013 fue la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión. Sin embargo, esta posibilidad presentaba más restricciones para los trabajadores por cuenta ajena que para los trabajadores autónomos, siendo estos últimos quienes han podido darle más utilidad a tal medida (Jiménez y Viola, 2023).

Las reformas de 2011 y 2013 permitían distribuir el esfuerzo entre el gasto, tanto para los perceptores actuales como para los futuros, y los ingresos, que son los trabajadores en activo, tratando de alcanzar un equilibrio entre suficiencia, equidad y sostenibilidad financiera (García Díaz, 2023).

En 2019, se parte de una situación de cambio de Gobierno en nuestro país con la llegada al poder del PSOE y por eso se produce un profundo cambio de planteamiento en la forma de regular el futuro del sistema público de pensiones.

3.3.9 La (contra)reforma de 2021: la derogación del Índice de Revalorización y del Factor de Sostenibilidad

Uno de los objetivos planteados por la *Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones*, es la disminución del gasto en pensiones, en términos de PIB, de manera que la edad efectiva de jubilación y la edad legal se aproximen (Devesa et al., 2024), puesto que con una edad de jubilación efectiva más elevada conllevaría un aumento de la tasa de actividad de la población mayor. Daría como resultado un incremento del PIB.

Las medidas que introdujo esta reforma fueron, por un lado, la derogación del Índice de Revalorización de Pensiones y la indexación, de manera simultánea, de las pensiones al IPC, como garantía al mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas (Arenal Seco et al., 2024). Por otro lado, se incrementan los incentivos a la jubilación demorada, mientras que, también aumentaron las penalizaciones a la jubilación anticipada

Con respecto a las reformas introducidas para el beneficio a la jubilación demorada, se mantuvo su carácter anual y se elevó a una tasa de un 4% por año de demora de manera totalmente autónoma con respecto al periodo cotizado. Esta bonificación, aunque sigue estando por debajo de lo que se considera legalmente justo, ha aumentado en relación con la legislación anterior, en la que la bonificación del 4% solo se aplicaba a quienes hubiesen trabajado más de 37 años. Otra medida de esta reforma fue la posibilidad de sustitución de la bonificación del 4% a cambio de recibir un cheque único al jubilarse. (Devesa et al., 2024).

En cuanto a las medidas penalizadoras a la jubilación anticipada, los coeficientes reductores pasaron de aplicarse trimestralmente a aplicarse mensualmente. Sin embargo, como indican Devesa et al. (2024) estos coeficientes no se determinaron con precisión, puesto que dieron como resultado una penalización excesiva para quienes se jubilaban entre uno y tres meses antes y entre 21 y 24 meses de anticipación, siendo los dos extremos del periodo de participación permitido, mientras que para los trabajadores que se jubilaban en el periodo intermedio entre los dos mencionados, su infracción era menor, en función del periodo cotizado.

A partir de 2022 se empiezan a manifestar los cambios introducidos por la reforma de 2021 en relación con la edad anticipada de jubilación, mientras que, en cuanto a la jubilación demorada, su aumento en el año 2021 fue de un 4,8% (Devesa et al., 2024).

3.3.10 La reforma de 2022: impulso de los planes de pensiones de empleo

La Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo propone una nueva revalorización para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones vigentes, actualizando anualmente las pensiones con la tasa media anual del IPC de doce meses anteriores a diciembre del año anterior. La reforma introduce otras innovaciones, como la alineación de la edad efectiva de retiro con la edad de jubilación legalmente establecida, esta edad de jubilación efectiva se situó en 2022 en 64,6 años. El crecimiento del gasto estructural de la Seguridad Social esperado para ese año era de unos 5.900 millones de euros, de los cuales, 3.600 millones correspondería al coste de la revalorización de las pensiones, mientras que los 2.300 millones restantes, supondrían la garantía de revalorización vigente del 2022 con respecto al año anterior (Moliné, 2021)

Se introduce el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) como sustitución del Factor de Sostenibilidad, para compensar un aumento del gasto de 0,77 puntos del PIB, para mantener el equilibrio entre las generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de seguridad social a largo plazo (García Díaz, 2023).

Este mecanismo se sustentaba en un principio sobre tres aspectos, como manifiestan De la Fuente, García Díaz y Sánchez (2022), el primero es la propuesta de una subida de las cotizaciones sociales en 0,6 pp en el periodo comprendido entre 2023 y 2032, de las cuales cinco décimas correrían a cargo de la empresa y la décima restante a cargo del trabajador. De esta manera, los ingresos irán destinados a nutrir un Fondo de Reserva de la Seguridad Social, el cual estará habilitado para su uso a partir de 203, con el objeto de contribuir al gasto en pensiones contributivas cuando se cumplan unos determinados requisitos. En cuanto al segundo aspecto, este se encarga de la activación del citado fondo, además de limitar la disposición de activos del fondo a un máximo de 0,2 pp del PIB anuales. El tercer aspecto se prevé para el caso de que las reservas resulten insuficientes o se agote el fondo. En ese caso el gobierno deberá negociar con los interlocutores sociales para su elevación al Pacto de Toledo, una propuesta con el objeto de reducir el gasto en pensiones con respecto al PIB, aumentar las cotizaciones sociales o emplear otras fórmulas alternativas para aumentar los ingresos por un valor máximo de 0,8 pp del PIB. El dinero, en el caso de que no exista ninguna desviación, se destinará a reducir las cotizaciones o mejorar la cuantía de las pensiones (De la Fuente, García Díaz y Sánchez, 2022).

Esta medida, según García Díaz (2022) planteaba incoherencias que se proyectaban en un aumento de los costes laborales en un país que presentaba una muy elevada tasa de desempleo estructural (14%), además de una dificultad para la generación de empleo, especialmente, para los menos cualificados.

El MEI sufrió una modificación que supuso dos innovaciones. La primera de ellas fue duplicar el aumento de cotización, pasando de los 0,6 pp iniciales al 1,2 pp, distribuyéndose este porcentaje entre el 1% en la cuota del empleador y el 0,2% en la del trabajador, con una aplicación progresiva hasta el año 2029, para, posteriormente, mantener un porcentaje permanente hasta 2050. De manera que los ingresos obtenidos con esta medida, en torno a 0,4 puntos de PIB anuales en su punto máximo, se destinarán a un Fondo de Reserva que se comenzaría a aplicar en 2033 (García Díaz, 2023; 11). La segunda innovación conllevó la introducción de una regla fiscal específica que limita el gasto en pensiones al 15 % del PIB, si las medidas de ingresos aprobadas desde 2020 afectan al 1,7 % del PIB como mínimo, en ambos casos como promedio de 2022 a 2050. Ambos límites presentan una correlación, de manera que una desviación en un componente puede compensarse con el otro (García Díaz, 2023)

3.3.11 La reforma de 2023: el incremento de los ingresos

El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones introduce reformas que priorizan el incremento de los ingresos del sistema de pensiones que, en reducir los gastos, a diferencia de las reformas anteriores.

Como pone de manifiesto De la Fuente (2023) y, de manera sintetizada, estas medidas versan sobre el cálculo de la pensión inicial, el aumento de las bases máximas de cotización, la introducción de una nueva cuota de solidaridad sobre las rentas salariales más altas, así como también trata de mejorar las pensiones mínimas y se menciona sobre el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, introducido en la reforma de 2022.

En cuanto al cálculo de la pensión inicial, se da la posibilidad al trabajador de elegir entre dos alternativas. Una de estas opciones es la prevista en el sistema actual, donde la base reguladora de la pensión se calcula principalmente como una medida de salarios ajustados por inflación de los últimos 25 años de actividad. a otra vía es un cálculo alternativo en el que el periodo se amplía hasta los 29 años y, sin embargo, se permite descartar un número creciente de meses con menos base de cotización actualizada, hasta llegar a un mínimo de 24 meses. Como pone de manifiesto De la Fuente (2023), esta medida conllevará un aumento con respecto al gasto actual, puesto que quienes perciban una pensión más elevada optando por el periodo ampliado, escogerán esta opción.

También conllevará un aumento del gasto la medida introducida sobre la mejora de las pensiones mínimas que, además de suponer un incremento en las cuantías, estas pasarían de actualizarse con la inflación a ligarse al umbral de la pobreza, definido por los salarios y la renta media (De la fuente, 2023).

El resto de las medidas, por el contrario, si generarían ingresos, aunque por una cantidad inferior a la necesaria para lograr un equilibrio financiero. La primera medida conllevaría un aumento escalonado del tipo de cotización extraordinaria vinculada al MEI, incrementándose del 0,6 al 1,2%. Este aumento se mantendrá con un límite mínimo hasta 2050, sustituyendo la previsión inicialmente planteada de 10 años de duración. La segunda medida, por su parte, prevé una subida gradual de las bases máximas de cotización a la Seguridad Social entre 2024 y 2050, acompañada de la cuasi-congelación de las pensiones máximas a precios constantes. Durante el periodo indicado, la base máxima de cotización aumentará en términos reales (esto es, tras ajustarla por la inflación) a una tasa anual del 1,20%, mientras que la pensión máxima lo hará al 0,115%. (De la Fuente, 2023;2).

Esto supondría para 2050 un incremento acumulado del 38% correspondiente a la base máxima de cotización y del 3,15% para la pensión máxima, manteniéndose constantes los precios. Asimismo, la reforma introducirá una nueva cuota de solidaridad que afectará a los salarios que excedan la nueva base máxima de cotización. Esta cuota constará de tres niveles, con tipos impositivos que se incrementarán de manera progresiva hasta alcanzar un rango entre el 5,5% y el 7%.

La última medida se introduce para limitar los posibles desequilibrios. Para ello se modifica sustancialmente el diseño original del MEI. Este mecanismo introdujo una cláusula, que, en última instancia, impulsaría el aumento de las cotizaciones sociales que ayuden a prevenir un aumento del déficit. Si el gasto medio previsto en pensiones públicas supera el 15% del PIB y el exceso de ingresos extra por encima del 1,7 % del

PIB generado por las medidas de ingreso adoptadas desde 2020 (De la Fuente, 2023), esta cláusula se pondrá en marcha. La aplicación del nuevo mecanismo del MEI, según pone de manifiesto De la Fuente (2023), llevaría a nuestro sistema de pensiones a alcanzar un déficit básico de un 3,2% del PIB entre 2022 y 2050, mientras que, en el año 2050, este déficit llegaría al 5% del PIB.

La reforma adoptó la nueva regla de crecimiento de las bases y pensiones máximas, y la de revalorización de las pensiones mínimas modificarán la distribución de altas de jubilación, cuya cuantía se limita por la pensión máxima o mínima (Arenal Seco et al., 2024;15).

Por otro lado, continuando la tendencia introducida con la reforma de 2021, el incremento de la jubilación demorada en el año 2023 ha sido del 8,1% (aumento del 3,3% comparado con el año en que se introdujo esta medida (Devesa et al., 2024).

En los años 2021 y 2022, el porcentaje del gasto público en pensiones contributivas respecto al PIB era de un 12% y un 11,5%, respectivamente, un descenso con respecto al año 2020, que alcanzaba un 12,4% por la crisis sanitaria que dejó la COVID-19.

El gasto en pensiones públicas se completa con el de Clases Pasivas (funcionarios anteriores a 2011), con un peso del 1,4% del PIB, financiado con aportaciones del Estado (1,3%) y con la cuota de derechos pasivos pagada por los funcionarios (0,1%). (Devesa et. al, 2023; 178).

Tabla 1. Aspectos más característicos de las reformas en España (1985-2023)

Año	Principales modificaciones
1985	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento del periodo mínimo de cotización de 10 a 15 años. - La edad de jubilación se estableció en 65 años. O en los 60 años si había cotizado en el régimen de mutualidades, con una penalización.
1997	<ul style="list-style-type: none"> - Ajuste de la penalización aplicada a los jubilados anticipados entre los 60 y los 65 años, la cual se redujo al 7% para las personas que alcanzasen los 40 o más años de jubilación al momento de la jubilación anticipada. - Aumento de los años utilizados para el cálculo de la pensión de 8 a 15 años.
2002	<ul style="list-style-type: none"> - Impulso de la jubilación parcial y flexible. - Incentivo para jubilarse después de los 65 años: aumento del 2% por cada año de contribución después de los 65 años para quienes hubiesen contribuido un periodo mínimo 35 años y tuvieran un 100% de base reguladora. - Posibilidad de que los desempleados a los 61 años por causas involuntarias disfrutasen de la posibilidad de acceder a una jubilación anticipada.
2007	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de los incentivos para la jubilación demorada, hasta alcanzar un 3%. - Se estableció un periodo mínimo de cotización de 2 de los 15 años antes de la jubilación para tener acceso a una pensión de vejez.

	<ul style="list-style-type: none"> - La penalización aplicada a los jubilados anticipados entre los 60 y 65 años, cuando contasen con un periodo mínimo cotizado de 30 años, disminuyó hasta alcanzar un 6 y un 7,5%, en función del número de años aportados.
2011	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la edad ordinaria de jubilación de 65 años a 67 años. Incluyendo la posibilidad de que quienes cumplan determinados requisitos se puedan jubilar a los 65 años. - Se amplía el número de años para alcanzar el total de la base reguladora, hasta los 37 años cotizados. - Se amplía el periodo de cálculo de la base reguladora, hasta los últimos 25 años cotizados.
2013	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción del Factor de Sostenibilidad, que cuenta con dos piezas clave: el factor de equidad intergeneracional y el Índice de Revalorización de las Pensiones. - Se introduce la jubilación activa, de manera ampliamente restringida.
2021	<ul style="list-style-type: none"> - Derogación del Índice de Revalorización de Pensiones. - Indexación de las pensiones al IPC para mantener el poder adquisitivo de los pensionistas. - Aumento de los incentivos para la jubilación demorada: una tasa de un 4% por año de demora de independientemente del periodo cotizado o su alternativa a recibir una sola vez una cuantía fija. - Se incrementan las penalizaciones para la jubilación anticipada.
2022	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción del Mecanismo de Equidad Intergeneracional como sustitución del Factor de Sostenibilidad, para una compensación del aumento del gasto. - Una subida de las cotizaciones sociales en 0,6 pp en el periodo comprendido entre 2023 y 2032 (0,5 correrían a cargo de la empresa y 0,1 a cargo del trabajador). - Se introduce una regla fiscal que limita el gasto en pensiones al 15 % del PIB, si las medidas de ingresos desde 2020 alcanzan al menos el 17 % del PIB.
2023	<ul style="list-style-type: none"> - Se introduce la posibilidad de que el trabajador pueda elegir entre dos alternativas con respecto al cálculo de la pensión inicial: la prevista en el sistema actual u otra vía cálculo alternativo. - Un aumento de las bases máximas de cotización, vinculada al MEI, situándose en un 1,2%.

Fuente: elaboración propia

4. RETOS PENDIENTES Y PROPUESTAS DE REFORMA

El punto de partida del sistema de pensiones en España y del sistema contributivo de la Seguridad Social es de un déficit del 2% a finales del año 2022. A partir de ese momento, se proyectan diferentes trayectorias para los ingresos y los gastos del sistema contributivo de la Seguridad Social y de las pensiones totales, incluidas las no contributivas y las de las clases pasivas.

Según Hernández de Cos (2022), en los próximos años predominará una fuerte presión sobre el sistema de pensiones por las tendencias demográficas proyectadas y un aumento de la tasa de dependencia. Tras la reforma de 2023 y ante la ausencia de medidas correctoras, la reforma incrementaría de manera sustancial el gasto en pensiones en comparación con los ingresos por cotizaciones, condenando al sistema público de pensiones a un déficit básico de importante entidad y rápidamente creciente (al menos desde 2023 en adelante, aunque con probabilidad de que suceda desde una fecha anterior), que sería necesario cubrir con ingresos generales (De la Fuente, 2023).

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha elaborado en 2023 una proyección sobre la evolución que presentará el gasto público en pensiones hasta el año 2070. En el año 2027 llegará a su fin el periodo transitorio comenzado en 2013, el cual implica un retraso gradual en la edad de jubilación ordinaria (de 67 años para aquellas personas que hayan cotizado menos de 38 años y 6 meses, y de 65 años si se acumula un periodo de cotización de 38 años y 6 meses o más), (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023). Por eso el comportamiento de la esperanza de vida que muestra una tendencia de crecimiento progresivo, suscita un notable interés.

El gasto público en pensiones ha aumentado en 1,3 puntos del PIB en los últimos cinco años, incrementándose del 12,3% en 2019 al 13,6% en 2023, lo que supone más de 38.500 millones de euros, así como prevé la AReF una subida que alcance el 16,2% en el año 2050 (Devesa et al., 2023). Mientras que la eliminación del FS conllevará un incremento del gasto en pensiones de 0,9 puntos en el año 2050 y de 1,7 puntos en el año 2070 (Arenal Seco, 2024;18).

El gasto en pensiones hasta 2050, como pone de manifiesto Díaz (2023), estará determinado por un aumento del 50% en el número de pensiones, reflejo de la diferencia en la cuantía de las nuevas pensiones respecto a las que se dejan de percibir, lo que se llama efecto sustitución, y la inflación, que determina la actualización anual del total de pensiones en cada momento.

En el mejor de los escenarios, como afirman Devesa, Meneu y Doménech (2023), el déficit contributivo de la Seguridad Social oscilará entre un promedio del 1,8% del PIB desde 2023 hasta 2050. Sin embargo, en un escenario más pesimista, el déficit contributivo de la Seguridad Social sería del 3,4% del PIB. En este último escenario, los incentivos a la jubilación demorada no reducen el gasto en pensiones como se esperaba. Se añadiría a esta situación la necesidad de financiación para las pensiones no contributivas y las clases pasivas, que alcanzaría aproximadamente el 1,7% del PIB en promedio hasta 2050.

Si el sistema de pensiones de España sigue la tendencia analizada, este sistema pasaría a configurarse de manera más generosa, aunque menos contributiva y autosuficiente, aumentando el déficit estructural y la dependencia del Estado, y eliminando ajustes relacionados con la esperanza de vida. Como consecuencia, se incrementará la redistribución tanto intra como intergeneracional, los costes laborales y

la dependencia de las transferencias del Estado. Estos aumentos afectarán de manera negativa al empleo y al crecimiento económico.

Mantener estas reformas sin cambios parece improbable debido al alto riesgo del aumento del déficit del sistema. Sin embargo, sería recomendable implementar un doble ejercicio de transparencia. El primer ejercicio consistiría en evaluar en tiempo real los ingresos y los gastos contributivos, junto con el gasto de las pensiones no contributivas y las clases pasivas, para dar a conocer las necesidades de financiación que la sociedad debe afrontar mediante impuestos (Devesa et al., 2023; 192). En segundo lugar, propiciar información a los pensionistas del déficit actuarial de su pensión, lo que ayudará a destacar el esfuerzo de la sociedad al financiar pensiones que superan las contribuciones realizadas y la redistribución que lleva a cabo el sistema.

Estas medidas influirían de manera positiva en la educación sobre el sistema de pensiones y serviría para concienciar a la sociedad de la necesidad de introducir cambios que ayuden a lograr un sistema de pensiones más autosuficiente, eficiente y equitativo.

Otra propuesta de reforma para alcanzar un sistema más justo y sostenible, como manifiesta Ochoa (2023), se fundamentaría en cuatro pilares básicos; una contributividad con importantes mecanismos redistributivos, una garantía de la suficiencia, un sistema de reparto no estricto que considere otras fuentes de financiación excluyendo las cotizaciones y una garantía de un mínimo vital.

En cuanto a la contributividad y la solidaridad de las pensiones, como propuesta se incluyen las transferencias intergeneracionales e intrageneracionales, que ayuden a garantizar la seguridad económica y corrijan situaciones como la precariedad o la desigualdad de género.

El sistema debe garantizar la cobertura que conllevan ciertos riesgos generales como la pérdida del poder adquisitivo de las pensiones en caso de inflación o el aumento de la esperanza de vida. Como resultado, surge la suficiencia de las pensiones, es decir, se les atribuya carácter de rentas de sustitución de las rentas del trabajo y la revalorización anual, para mantener el poder adquisitivo de las pensiones. Implicaría la revalorización automática de las pensiones al IPC real o a la renta per cápita, como indicador del crecimiento económico.

Con respecto a los nuevos mecanismos de financiación que se proponen, estos se caracterizarían por combinar cotizaciones sociales y aportaciones de los Presupuestos Generales del Estado (PGE), como medida que contribuya a cubrir déficits.

Otras alternativas de financiación suponen aumentar la obligación del estado en la financiación determinadas partidas de gasto público, como son las pensiones por viudedad u orfandad, así como los gastos de administración gestión y personal o revalorización de las pensiones. Algunas medidas, por otra parte, se enfocarían en aumentar la financiación fiscal, complementando la financiación contributiva de las pensiones con las transferencias de los PGE necesarias. El último mecanismo de financiación propuesto consistiría en la creación de un nuevo impuesto finalista para financiar la Seguridad Social Pública, consistiendo las bases de esos impuestos en recargos para las rentas más altas, capital, patrimonio, riqueza, transacciones financieras, actividades que dañan los recursos medioambientales como impuestos ecológicos, etc.

El último pilar, como sostiene Ochando (2023), consistiría en garantizar una vida digna a los ciudadanos que no puedan cumplir con los requisitos del nivel contributivo, de manera que el sistema público debería incorporar un criterio de justicia y equidad, que garantice una vida digna, a través de medidas como la garantía estatal de un porcentaje de gasto público en pensiones en relación con el PIB, estableciendo una pensión mínima que equivalga al Salario Mínimo Interprofesional, una vez deducidas las cotizaciones sociales o estableciendo una pensión contributiva para cualquier persona que haya cotizado sin tener en cuenta ningún periodo mínimo trabajado.

5. CONCLUSIONES

En cuanto al primer objeto planteado anteriormente, los factores que han contribuido al cambio demográfico hasta ahora, como el incremento de la esperanza de vida, las bajas tasas de natalidad y las migraciones, seguirán influyendo significativamente en el futuro. La población mayor de 65 años aumentará, lo que hará aumentar a su vez, la necesidad de una cobertura de recursos por pensiones. Las proyecciones del INE indican un aumento considerable de la esperanza de vida y el número de personas mayores, lo que supondrá un desafío para el sistema de pensiones y los recursos disponibles.

Respecto al segundo objetivo, acerca de si las reformas llevadas a cabo a lo largo de las últimas décadas han favorecido al sistema de pensiones, las reformas de las últimas décadas, especialmente las de 2011 y 2013, han destinado a mejorar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. Estas reformas, como ya se ha visto, introdujeron mecanismos como el factor de sostenibilidad y el índice de revalorización de pensiones, que han contribuido a un mejor equilibrio entre ingresos y gastos. Sin embargo, la derogación de algunas medidas recientes, como el factor de sostenibilidad, plantea dudas sobre la efectividad de las reformas a largo plazo.

Por último, en cuanto a la capacidad del sistema para afrontar los nuevos retos o la necesidad de reformas que ayuden a garantizar su sostenibilidad financiera, el sistema de pensiones actual, a pesar de las reformas implementadas, aún enfrenta importantes retos, a causa de envejecimiento de la población y de la disminución del número de trabajadores activos. Es probable que se necesiten nuevas reformas para garantizar su sostenibilidad financiera. Estas futuras reformas deberán abordar tanto el incremento de la longevidad como la necesidad de un equilibrio entre generaciones. Será esencial, además, garantizar la equidad y suficiencia de las pensiones para todos los beneficiarios.

Por último, pese a que las reformas realizadas hasta ahora han supuesto avances hacia la sostenibilidad del sistema de pensiones, los cambios demográficos proyectados indican que serán necesarias medidas adicionales para asegurar su viabilidad a largo plazo.

6. BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- AIREF (2023)** *Proyecciones demográficas 2022-2070* (Documento Técnico 1/23), Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal
- BLASCO LAHOZ, J.F. (2014)** *Las pensiones por jubilación. El régimen jurídico de las pensiones contributivas por jubilación de la Seguridad Social, de Clases Pasivas y del SOVI*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- CONDE-RUIZ, J. I. Y GONZÁLEZ, C. I. (2013)**. *Reforma de pensiones 2011 en España*. Hacienda Pública Española/Review of Public Economics, 204(1). 9-44.
- CONDE-RUIZ, J. I. Y GONZÁLEZ, C. I. (2021)**. *El proceso de envejecimiento en España*. Estudios sobre la Economía Española 2021/107, FEDEA.
- CONDE-RUIZ, J. I. Y LAHERA FORTEZA, J. (2023)**. *Jubilación flexible y compatible*. Policy Papers, 1, Instituto Santalucía.
- CONDE-RUIZ, J.I. Y LAHERA FORTEZA, J. (2023)**. *Retos Futuros del Mercado de Trabajo en España*, FEDEA, Policy Paper, 5.
- DE LA FUENTE, A. (2023)** *Los efectos presupuestarios de la reforma de pensiones de 2021-23: iii) impacto total y la cláusula de salvaguarda del MEI*. FEDEA. Estudios sobre la Economía Española 2023/13.
- DE LA FUENTE, Á., AYUSO M., CONDE-RUIZ, J. I., DEVESA, E., DÍAZ-GIMÉNEZ, J., DÍAZ SAAVEDRA, J. Y SERRANO, F. (2023)** *Notas sobre las proyecciones de gasto en pensiones del MISSMI*
- DE LA FUENTE, Á., GARCÍA, M.A., Y SÁNCHEZ, A. R. (2022)**. *El Mecanismo de Equidad Intergeneracional: una disposición poco equitativa, insuficiente y confusa*. FEDEA, Colección Apuntes (2022-02)
- DE TOLEDO RODRÍGUEZ, C.F.R. (2021)**. *Los elementos personales socioeconómicos y la convivencia en el debate parlamentario y la ley 26/1990, de 20 de diciembre. Seguridad Social para todas las personas: La protección de la Seguridad Social a las personas en situación de vulnerabilidad económica y fomento de su inclusión social*, Laborum.
- DEVESA, E., DEVESA, M., DOMÍNGUEZ, I., ENCINAS, B. Y MENEU, R. (2024)**. *Primeras valoraciones de los efectos de la ley 21/2021 sobre la jubilación anticipada y demorada y estimaciones sobre el gasto en pensiones*. Estudios sobre la Economía Española 2024/16. FEDEA.
- DEVESA, E., DOMÉNECH, R. Y MENEU R. (2023)**. *La reforma del sistema de pensiones de 2021 a 2023. Un balance*. LABOS. Revista e Derecho del Trabajo y Protección Social, 4(2), 177-193.
- DOMÈNECH, J. M. (2019)**. *El envejecimiento de la población española y su impacto macroeconómico*. Papeles de Economía Española, 161, 100-241.

- GARCÍA DÍAZ, M. Á. (2023).** *La reforma de sistema público de pensiones 2022 y 2023. Contenido y posibles efectos.* Estudios sobre la Economía Española, FEDEA.
- HERCE, J. A., Y ALONSO, J. (2000).** *La reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo,* Colección de Estudios Económicos, " la Caixa", Núm. 19.
- HERNÁNDEZ DE COS, P. (2017).** *El sistema público de pensiones en España: Situación actual y perspectivas,* Documentos Ocasionales Nª1701, Banco de España, Eurosistema.
- HERNÁNDEZ DE COS, P. (2022).** *Comparecencia en el Congreso de los Diputados: presentación del Informe Anual 2021 del Banco de España.*
- HERNÁNDEZ DE COS, P., JIMENO SERRANO, J. F., Y RAMOS, R. (2017).** *El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma,* Documentos ocasionales 1701, Banco de España, Eurosistema.
- JIMÉNEZ, S. Y VIOLA, A. (2023)** *El futuro del sistema de pensiones: demografía, mercado de trabajo y reformas,* Estudios sobre la Economía Española 2023/15, FEDEA.
- MACINNES, J. Y DÍAZ, J. (2008).** *La tercera revolución de la modernidad; la revolución reproductiva.* Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), núm. 122, 89-118.
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (2023).** *Proyecciones del gasto público en pensiones,* España, Madrid.
- MIYAR BUSTO, M., Y GARRIDO MEDINA, L. (2010).** *La dinámica de los flujos migratorios de entrada en España.* Presupuesto y gasto público, 61(4), 11-23.
- OCHANDO, C. (2023).** "Las reformas de las pensiones públicas en España: algunos principios para un sistema público justo y sostenible". *Arxius de Ciències Socials,* 48, 53-68.
- PÉREZ DÍAZ, J. Y GARCÍA ABELLÁN A. (2018).** *Envejecimiento demográfico y vejez en España.* Panorama Social, 28, 11-47.
- ROJAS, J. (2016)** *El sistema privado de pensiones en el Perú.* Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- SECO, F.A., LOZANO, J.C. Y GUTIERREZ, Á.M. (2024),** *Detrás del telón del Ageing Report 2024: una exploración detallada de su metodología,* Estudios sobre la Economía Española 2024/19, FEDEA.

LEGISLACIÓN:

LEY 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social (B.O.E. n.º 183, de 1 de agosto de 1985).

LEY 26/1990, de 20 de diciembre, que establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas (B.O.E. n.º 306, de 22 de diciembre de 1990).

LEY 24/1997, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social (B.O.E. n.º 169, de 16 de julio de 1997).

LEY 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (B.O.E. n.º 167, de 13 de julio de 2002).

LEY 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (B.O.E. n.º 234, de 30 de septiembre de 2003).

LEY 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (B.O.E. n.º 291, de 5 de diciembre de 2007).

LEY 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación modernización del Sistema de Seguridad Social (B.O.E. n.º 184, de 2 de agosto de 2011).

LEY 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social (B.O.E. n.º 309, de 26 de diciembre de 2013).

LEY 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (B.O.E. n.º 312, de 29 de diciembre de 2021).

LEY 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de diciembre (B.O.E. n.º 157, de 1 de julio de 2022).

REAL DECRETO-LEY 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para ampliar derechos de los pensionistas, reducir la brecha de género y establecer un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (B.O.E. n.º 65, de 17 de marzo de 2023).

REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (B.O.E. n.º 261, de 31 de octubre de 2015).

PÁGINAS WEB CONSULTADAS:

BBVA <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/fondo-reserva-seguridad-social.html> (Consultada en julio de 2024).

INSTITUTO BBVA DE PENSIONES (2020)
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/en-que-consiste-la-jubilacion-activa.html> (Consultada en julio de 2024).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2024)
https://ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254734710984 (Consultada en abril de 2024).

MARTÍNEZ, A. (2022) Que es la tasa de reemplazo generacional y en qué lugar se sitúa España, La Razón, 18 de abril de 2002.
<https://www.larazon.es/sociedad/20220418/h4mw3wwbavf5dnbgnd2xe73cpa.html> (Consultada en abril de 2024).

SEGURIDAD SOCIAL: PENSIONES (2024): <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467>
(Consultada en abril de 2024).

SEGURIDAD SOCIAL: TRABAJADORES (2024). <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393> (Consultada en junio de 2024).

SERVIMEDIA (2023) España vuelve a ser el país de la UE con más esperanza de vida: este es el ranking tras el coronavirus, ABC, 19 de marzo de 2023.
<https://www.abc.es/sociedad/espana-vuelve-pais-ue-esperanza-vida-tras-20230319111348-nt.html> (Consultada en abril de 2024).