UAB
Universitat Autònoma de Barcelona

Dipòsit digital de documents de la UAB

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Cruz Pilligua, Claudia Isabel. *Las pensiones y el estancamiento demográfico en España : una problemática actual.* Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Dret). 59 pàg.

This version is available at https://ddd.uab.cat/record/331889

under the terms of the CC BY-SA license.

Universitat Autònoma de Barcelona

LAS PENSIONES Y EL ESTANCAMIENTO DEMOGRÁFICO EN ESPAÑA:
UNA PROBLEMÁTICA ACTUAL

AUTORA: CLAUDIA ISABEL CRUZ PILLIGUA
TUTORA DEL TFG: DRA. MARCELA SOLANGE ARQUEROS WOOD

DOBLE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y DERECHO

Martes 12 de mayo de 2026

Bellaterra

CURSO 2025-2026

RESUMEN

El sistema de pensiones de reparto ha sido uno de los pilares fundamentales del Estado del bienestar en España, el cual se consolidó con la generación del *baby boom,* el cual abarcó la segunda mitad del siglo XX (1958 a 1977), y supuso un crecimiento expansivo tanto para la economía como para la demografía del país.

No obstante, las continuas crisis económicas que han afectado a España a lo largo de los últimos años, junto con los efectos que han dejado, han ocasionado que la tasa de natalidad de la población actual esté en mínimos históricos en comparación con otros países de la Unión Europea, lo que supone un grave problema tanto para los trabajadores actuales como para los actuales y futuros pensionistas, puesto que, a falta de población activa para poder relevar a los más mayores, hace que no haya suficiente cotización dentro del sistema de reparto y dé como resultado unas pensiones insuficientes.

Es por esta razón, que el presente trabajo pretende estudiar y analizar las causas que han llevado al sistema de pensiones a entrar en una crisis financiera prolongada, y por qué la tasa de natalidad sigue en decrecimiento constante, junto con lo que supone para nuestra sociedad afrontar este reto.

Palabras clave: Sistema de pensiones de reparto, tasa de natalidad decreciente, crisis económica, pensiones insuficientes, estado del bienestar.

ABSTRACT

The pay-as-you-go pension system has been one of the cornerstones of the welfare state in Spain, a system consolidated during the baby boom of the second half of the 20th century (1958-1977), which brought about expansive growth for both the economy and the population.

However, the continuous economic crises that have affected Spain in recent years, along with their lingering effects, have led to a historic low birth rate compared to other European Union countries. This poses a serious problem for both current workers and current and future pensioners, as the lack of a sufficient working-age population to replace the elderly results in inadequate contributions to the pay-as-you-go system and, consequently, insufficient pensions.

It is for this reason that this paper aims to study and analyze the causes that have led the pension system into a prolonged financial crisis and why the birth rate continues to decline steadily, along with what this challenge means for our society.

Keywords: Pay-as-you-go pension system, declining birth rate, economic crisis, insufficient pensions, welfare state.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN..... 4
ANTECEDENTES DEL SISTEMA DE PENSIONES Y SU EVOLUCIÓN ACTUAL..... 5
¿Qué es un sistema de pensiones?.....5
Origen de la Seguridad Social.....9
Pacto de Toledo.....13
Las pensiones actuales.....15
LA PROBLEMÁTICA DE LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LAS PENSIONES.....16
La sostenibilidad financiera de la Seguridad Social.....16
El gasto público en pensiones y su evolución.....23
Impacto de la crisis económica en la sostenibilidad de las pensiones.....25
Medidas gubernamentales para aumentar la cuantía de las pensiones y reducir el impacto en el PIB: el Componente 30.....28
EL FACTOR DEMOGRÁFICO EN ESPAÑA Y SU IMPACTO EN EL SISTEMA DE PENSIONES.....29
El concepto de tasa de natalidad.....30
Análisis de pirámides poblacionales.....31
Comparación con otros países de la Unión Europea.....33
Influencia de la inmigración.....36
Principales factores que afectan a la natalidad.....39
El envejecimiento de la población.....43
El estancamiento demográfico y las pensiones. Posibles soluciones.....44
CONCLUSIONES.....47
BIBLIOGRAFÍA.....49
ANEXOS.....56

1. INTRODUCCIÓN.

La viabilidad del sistema de pensiones es, probablemente, el debate político y jurídico más recurrente y sensible de la última década en España. Desde las recomendaciones del Pacto de Toledo hasta la implementación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, el legislador ha intentado "solucionar" un déficit que ya no es solo presupuestario, sino estructural.

La esperanza de vida tan longeva que caracteriza al país, junto con una de las tasas de natalidad más deficitarias de la Unión Europea, suponen un desafío económico sin precedentes. Pues el sistema de reparto que define el estado del bienestar, ya no es tan viable; la salida masiva de trabajadores hacia la jubilación, acentuada por la generación del *baby boom* (1958-1977), y la entrada de población joven más reducida y marcada por la precariedad al mercado laboral, conjetura al sistema de pensiones a una presión insostenible.

Por estas causas, el presente trabajo analiza las diversas razones detrás de esta tendencia demográfica, el porqué de la insostenibilidad financiera, el impacto que supone la inmigración para ambos escenarios, y las reformas llevadas a cabo por el gobierno para frenar las inminentes consecuencias de una sociedad envejecida y estancada demográficamente. Al mismo tiempo, se plantearán algunas soluciones relevantes con el objetivo de salvaguardar el futuro de la sociedad española y, sobre todo, de la población trabajadora más joven.

Así pues, con la realización de esta investigación se pretende dilucidar el futuro de las pensiones si la tendencia demográfica sigue estancada en el futuro, y plantear la necesidad de reformas estructurales urgentes que sean sostenibles y a largo plazo.

2. ANTECEDENTES DEL SISTEMA DE PENSIONES Y SU EVOLUCIÓN ACTUAL

a. ¿Qué es un sistema de pensiones?

Como punto de partida, se ha de precisar qué es un sistema público de pensiones. Según Francisco Coll (2023)[1], un sistema público de pensiones es una "estructura organizada y regulada por diferentes instituciones, que proporciona beneficios económicos a las personas que cumplen con ciertos criterios predefinidos, como la edad de jubilación". Es decir, es un sistema en donde las personas trabajadoras aportan ciertas cantidades pecuniarias llamadas "cotizaciones" a lo largo de su vida laboral a un gran sistema de pensiones, para poder beneficiarse de una prestación cuando se llegue a la edad de jubilación o cuando por otros motivos se esté en una situación especial que impida trabajar. A su vez, está considerada para cubrir situaciones como viudedad, orfandad o fallecimiento; es lo que se conoce como una "hucha comunitaria" o una especie de seguro colectivo.

Este gran sistema está gestionado por el Estado a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social; cada país tiene su propio modelo y forma de gestionarlo. En España, el sistema público de pensiones está basado principalmente en cinco principios (Instituto BBVA de Pensiones, s. f.)[2]:

- Principio de reparto: Las pensiones (especialmente las de jubilación) se financian a través de las cotizaciones que hacen a la Seguridad Social los trabajadores en activo (sistema de reparto).
    a. Por este hecho, lo más favorable también sería tener una demografía positiva y estable (no es el caso actualmente; se verá en el Capítulo 4).
- Principio de proporcionalidad contributiva: Consiste en que, cuanto más cotice un trabajador al sistema de la Seguridad Social, más cuantía se percibirá de pensión en el futuro.
- Principio de universalidad: Es uno de los rasgos distintivos del sistema de pensiones,

[1] Francisco Coll es un experto en economía, anteriormente conocido por ser redactor jefe y editor de la plataforma Economipedia, que actualmente se desempeña como responsable de educación financiera en Rankia, la mayor comunidad financiera en español caracterizada por facilitar el acceso a la información y el intercambio de conocimientos, desde principiantes hasta profesionales y empresas. Perfil disponible en: https://www.rankia.com/colaboradores/francisco-coll-morales.

[2] Para mayor definición, ver Anexo I.

puesto que, aunque no se cotice al mismo, no se deja a ninguna persona desamparada.

- Principio de gestión pública: El sistema de pensiones español se distingue por ser de carácter público y protegido por la Constitución.
- Principio de suficiencia de prestaciones: Las prestaciones deben cubrir las necesidades básicas, según la capacidad del sistema de pensiones.

Anteriormente, ya se ha hecho referencia a que el sistema de pensiones es de reparto y que está gestionado por el Instituto de la Seguridad Social, junto con las dos modalidades de pensiones que hay: contributivas o no contributivas. Sin embargo, es relevante matizar qué tipo de pensiones existen dentro de cada modalidad y quiénes son los beneficiarios de estas mismas. Por tanto, para desarrollar este apartado, se tomará de referencia el portal web de la Seguridad Social.

Tipos de pensiones

MODALIDAD CONTRIBUTIVA.

Tabla 1.

Tipos de pensiones contributivas clasificadas según la modalidad

TIPOS DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS		
JUBILACIÓN	INCAPACIDAD PERMANENTE	FALLECIMIENTO
➢ Ordinaria*. ➢ Anticipada. ➢ Parcial*. ➢ Flexible. ➢ Especial*.	➢ Parcial. ➢ Total. ➢ Absoluta. ➢ Gran invalidez.	➢ Viudedad. ➢ Orfandad. ➢ En favor de familiares.
Ordinaria*: A partir de los 66 años y 6 meses con al menos 15 años cotizados, o bien, a partir de los 65 años con al menos 38 años cotizados. Parcial*: A partir de 60 años. Se percibe parte de la pensión y un sueldo a tiempo parcial. Especial*: A partir de los 64 años. Desapareció en 2013, pero se mantiene para determinados trabajos.		

Fuente: Elaboración propia a partir de información extraída de La Moncloa (2026).

Las pensiones contributivas son aquellas prestaciones económicas y de duración indefinida que están condicionadas a cumplir ciertos requisitos para poder acceder a estas,

como haber cotizado un mínimo de años, haber cumplido la edad legal de jubilación (habiendo excepciones, como la jubilación parcial) y la más general, estar afiliado o dado de alta (o asimilada al alta) en el régimen correspondiente dentro del sistema de la Seguridad Social.

Su cuantía viene determinada en función de las aportaciones que hayan hecho tanto el trabajador como el empresario, a lo largo de la vida laboral activa. Naturalmente, cuanto mayor tiempo se haya cotizado y se haya aportado al sistema, más elevada será la cuantía de pensión a percibir.

Dentro de esta modalidad contributiva, se encuentran diferentes tipos de pensiones. En primer lugar, se tienen las más importantes y el tema central de este trabajo, que son las de jubilación, puesto que son las prestaciones a las cuales se destina más dinero de la caja única y las que más retos de sostenibilidad financiera presentan en la actualidad[3].

- Jubilación ordinaria: A los 65 años (si se ha cotizado 38,5 años) o a los 66 años y 10 meses (si se ha cotizado menos de lo indicado). En 2027, la edad ordinaria será de 67 años.
- Jubilación anticipada: Retiro antes de la edad ordinaria de jubilación por tipo de trabajo o condición física, cumpliendo con los requisitos legales.
- Jubilación parcial: Se da a partir de los 60 años, y permite al trabajador compatibilizar el trabajo, que tiene que ser parcial, con la pensión de jubilación.
- Jubilación flexible: Para quienes ya son pensionistas, pero deciden volver a trabajar a tiempo parcial (se reduce la pensión proporcionalmente).
- Jubilación especial: En desuso desde 2013, salvo excepciones como la construcción. Permite jubilarse a los 64 años.

Seguidamente, se encuentran las pensiones por incapacidad permanente, que están clasificadas en diferentes grados: parcial, total, absoluta y gran incapacidad (antes conocida como gran invalidez). Según la Seguridad Social (2025), son:

Aquellas prestaciones que tratan de cubrir la pérdida de rentas salariales o

[3] Para mayor definición, consultar Anexo II.

profesionales que sufre una persona cuando, estando afectada por un proceso patológico o traumático derivado de una enfermedad o accidente, ve reducida o anulada su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva.

Por otro lado, están las prestaciones por fallecimiento, que engloban las pensiones de viudedad, orfandad y a favor de familiares, y se dan por la muerte de la persona de la cual dependen otras (generalmente entre parientes).

Por último, también existe una modalidad obsoleta, llamada SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez), que agrupa las pensiones de vejez, invalidez y viudedad. Estas pensiones están dirigidas a personas que cotizaron antes del 1 de enero de 1967 y que no tienen derecho a pensión dentro del sistema actual de la Seguridad Social. Este formato de pensión es obsoleto, porque ha sido sustituido por el actual régimen general de dicho sistema, y el número de personas que son beneficiarias actualmente es residual.

Generalmente, la gestión y el reconocimiento de las pensiones corresponden, ya sea principalmente (jubilación y fallecimiento) o de oficio (incapacidad permanente), al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA.

Dentro de esta categoría, residen aquellas prestaciones de carácter económico para las cuales no hace falta haber cotizado el mínimo exigido al sistema de pensiones, sino que se centran en aquellos ciudadanos que, por diferentes razones, se hallan en una situación de necesidad o no tienen los medios suficientes para poder subsistir y cubrir carencias básicas.

En este punto, se encuentran las pensiones de invalidez y jubilación.

Su cuantía viene determinada anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en donde se fija el importe mínimo que percibirá cada beneficiario, teniendo en cuenta las necesidades y la subsistencia básica que se requiera para poder vivir. Adicionalmente, se tendrá en cuenta la unidad económica de convivencia.

- Jubilación: Se recibe habiendo cumplido la persona 65 años (edad ordinaria) o más cuando se solicite la prestación, y pueda acreditar haber residido en territorio español durante al menos 10 años. Esta prestación cubre la asistencia médico-farmacéutica gratuita y los servicios sociales complementarios, aparte de otorgar la prestación económica.
- Invalidez: La persona beneficiaria ha de ser mayor de 18 años y menor de 65, y ha de haber residido en territorio español al menos 5 años. Como requisito crucial, ha de acreditar una discapacidad o enfermedad crónica de grado igual o superior al 65%.

La gestión y reconocimiento de esta modalidad de prestación recae sobre los órganos competentes de cada comunidad autónoma y sobre las direcciones provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) en los casos de Ceuta y Melilla.

b. Origen de la Seguridad Social

Habiendo explicado qué es un sistema de pensiones y los tipos de pensiones que hay, es preciso entrar a explicar los orígenes del sistema de la Seguridad Social. Para ello, se va a tomar de referencia la información del aula de la Seguridad Social (2026).

> En primer lugar, *en todos los países, la existencia de la Seguridad Social es una consecuencia directa y conexa de la evolución de la sociedad en la que vivimos, la cual está condicionada tanto por las demandas exigidas que el conjunto social aspira a satisfacer, como por las potencialidades del entorno económico en que aquella se desenvuelve* (Seguridad Social, 2026).

La formación y la evolución de la Seguridad Social en España vienen marcadas por tres etapas fundamentales, hasta llegar al modelo actual. Cada etapa está dividida por las medidas políticas, jurídicas y organizativas que influían en cada una de ellas, creando la protección social actual.

Etapa de definición prestacional e institucional (1900-1962).

Esta etapa se caracteriza por la transición de los mecanismos de protección que, en un principio, fueron desarrollados por el movimiento obrero de forma mutualista, destinados

únicamente a los trabajadores sindicados (es decir, de forma privada), hasta llegar a la creación de los seguros sociales enfocados a un público trabajador más generalizado.

Inicialmente, estos seguros estaban creados al margen del Estado; se hacían de forma solidaria y autónoma para los trabajadores que estaban adheridos al movimiento obrero. No obstante, con el tiempo se fue derivando hacia todo tipo de trabajador hasta finalmente ser asumido por el Estado, mediante la creación de normas e instituciones que reconocían legalmente estos seguros sociales.

Los hechos que marcaron esta etapa fueron:

- Promulgación de la Ley de Accidentes de Trabajo (aprobada el 30 de enero de 1900): Se reconoce por primera vez la responsabilidad directa y objetiva de las empresas en los accidentes de los trabajadores a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena. Empieza así a formarse la idea del seguro.
- Creación del Instituto Nacional de Previsión (INP): Nace en 1908, con el objetivo de encontrar un equilibrio entre la libertad de contratar un seguro y la responsabilidad de cubrir los riesgos por parte del Estado.
    - En 1918 nace el Retiro Obrero Obligatorio, gestionado por el INP, que supone el reconocimiento de la invalidez por razones de la edad (protección de la vejez) por primera vez en la historia moderna de España.
- Expansión de coberturas (1938-1947): Se empiezan a cubrir diversas necesidades: en 1938, una ley de bases dio a luz a un régimen obligatorio de subsidios familiares; en 1939, el antiguo Retiro Obrero se convierte en un subsidio de vejez y, en 1947, pasa a ser el SOVI (Seguro de Vejez e Invalidez) y, finalmente, en 1942, se crea el Seguro Obligatorio de Enfermedad (SOE), organizado sobre un sistema ya de reparto. Todas estas coberturas estuvieron gestionadas por el INP.
- El mutualismo laboral (1946-1954): Debido a la escasez cuantitativa de estas coberturas sociales, aparecen protecciones complementarias para mejorar el sistema, culminando el proceso en 1954 con la publicación del Reglamento General del Mutualismo Laboral. Las cotizaciones procedían tanto de los empresarios como de los trabajadores.

Es evidente que se avanzó de forma significativa durante esta etapa a efectos de

normativa y protección laboral, puesto que se crearon muchos derechos y garantías laborales que no existían en España hasta esa época. No obstante, estos cambios estuvieron marcados por la poca participación, tanto de empresarios como de trabajadores, en la gestión de estos seguros y por la poca cuantía a percibir debido a la baja inversión, por lo que no era suficiente para subsistir.

Etapa de configuración normativa (1962-1978).

En esta etapa intentan solucionar todas las deficiencias de la etapa anterior, aprobando las bases de un sistema integrado de Seguridad Social de alcance más contemporáneo. El objetivo primordial fue la unificación de normativa, integrando todos los seguros sociales en un único conjunto de normas que ambicionaba la universalidad (proteger a todos los ciudadanos por igual).

Los hechos principales de esta etapa fueron:

- Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963: Esta normativa, junto con sus textos articulados I y II (1966 y 1974), fueron la base central de lo que sería el nuevo sistema de la Seguridad Social que empezaría a funcionar plenamente el 1 de enero de 1967, puesto que unificó todos los seguros en un único sistema y reordenó la acción protectora hacia los trabajadores y sus familiares, en todas las modalidades (no solamente contributivo).
- Ley de Financiación y Perfeccionamiento de 1972: Esta normativa fue creada con la finalidad de dejar atrás el mutualismo, que caracterizó la primera etapa, e introducir una cotización basada en el salario real para el Régimen General y establecer las correspondientes bases para los Regímenes Especiales. Al mismo tiempo, se intentó mejorar la acción protectora.

Igualmente, y a expensas de este intento de mejorar el nuevo sistema de la Seguridad Social, las prestaciones continuaron siendo insuficientes, puesto que las cotizaciones sociales —soportadas por los empresarios y los trabajadores— fueron (y son) las que tienen el mayor peso dentro de la financiación de estas mismas, haciendo que todo el peso fuese soportado por ellos, mientras que el Estado se desentendía casi totalmente y apenas aportaba fondos reales, incumpliendo así su compromiso a la progresividad de las aportaciones que había

prometido y marcado en las leyes anteriormente mencionadas.

Sin embargo, como hechos destacables, se tiene la atribución de todo el sistema a la Seguridad Social y la separación entre regímenes generales y especiales.

Etapa de consolidación del sistema de protección social como manifestación del Estado del bienestar (1978 en adelante).

Finalmente, en esta etapa, la Seguridad Social alcanza su primacía con la Constitución española de 1978, puesto que en el artículo 41 se reconoce la "obligación de los poderes públicos a mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres". Por tanto, pasa a ser reconocido como un derecho fundamental.

Hechos destacables en esta etapa:

- Reforma financiera: Los presupuestos de la Seguridad Social pasan a estar integrados dentro de los Presupuestos Generales del Estado, permitiendo un mayor control y transparencia de estos por los grupos parlamentarios, consolidándose la naturaleza pública del sistema.
- Gestión participativa: Se permite a los sindicatos y organizaciones empresariales formar parte del sistema de la seguridad social a través de sus órganos de dirección y control.
- Bidireccionalidad del modelo (contributivo y no contributivo): Se hace una distinción entre:
    - El nivel no contributivo y contributivo: El primero, habla de las prestaciones reconocidas universalmente, como la asistencia sanitaria, las pensiones no contributivas de vejez e invalidez, etc. Financiadas por todos los ciudadanos. El segundo, son las prestaciones financiadas a través de las cotizaciones de los trabajadores y los empresarios, como la pensión de jubilación, de incapacidad, de maternidad, riesgo durante el embarazo, etc.

Asimismo, también se hacen significativos avances en la acción protectora; en lo

referente a la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras, se impulsa la corresponsabilidad y el equilibrio entre hombres y mujeres a través de los permisos de paternidad y maternidad. Por otro lado, también se crea una previsión social complementaria a través de diversos instrumentos como planes y fondos de pensiones con el objetivo de fomentar el ahorro personal. Y, por último, se crea una protección a la dependencia, para personas que no pueden valerse por sí mismas.

Todas estas mejoras se hacen con el objetivo de adaptarse a los cambios de la sociedad actual, buscando consolidar de esta manera el estado del bienestar en el país y percibirlo como un sistema innovador y duradero.

Para concluir este apartado, es acertado afirmar que definitivamente ha habido diversos cambios estructurales dentro del sistema laboral que integra todas estas reformas en España; no obstante, en cada etapa se ha visto que, pese a los esfuerzos y avances que se hacen para mitigar los desperfectos que afectan a este sistema de la Seguridad Social, siempre existen aspectos negativos de carácter prolongado, que ocasionan graves consecuencias a la sociedad.

Es por esto que el sistema aún está lejos de su objetivo; a medio o largo plazo debe afrontar varios desafíos, como el progresivo envejecimiento de la población y la baja natalidad de España, el problema de la sostenibilidad financiera de la Seguridad Social o el impacto de la inmigración y la incorporación multiforme de la mujer al mercado laboral.

c. Pacto de Toledo

Una vez analizado el sistema de la Seguridad Social y el funcionamiento del sistema de pensiones, es pertinente hacer referencia al pacto que da vida a todo este gran entramado, el cual es el Pacto de Toledo, el pilar fundamental de las pensiones de jubilación, objeto principal de estudio de este trabajo.

Para introducir el pacto, es necesario definirlo. Según el propio texto del Pacto (versión 2011), se señala que (…) *resulta oportuno, como punto de partida, recapitular el sentido originario que tuvo el Pacto, así como —con la mayor sencillez posible— describir su contenido actual. Por eso es necesario recuperar la idea de que pocos sectores de la*

población española son tan sensibles como el sector de nuestros pensionistas, integrado en su mayoría por personas jubiladas o viudas; este fue el motivo por el cual, aunque a veces no lo parezca, todos los partidos políticos se pusieron de acuerdo en la conveniencia de evitar la utilización de las pensiones como arma electoral. Esa regla no escrita constituyó la base sobre la que en 1995 se formuló el llamado "Pacto de Toledo", en el que se concretaron 15 recomendaciones que debían orientar las futuras reformas del sistema de pensiones con el fin de garantizar, en primer lugar, su viabilidad y, si fuera posible, su mejora. Esas recomendaciones fueron apoyadas por todos los grupos parlamentarios en la correspondiente sesión plenaria del Congreso de los Diputados; asimismo, al poco tiempo, los llamados "interlocutores sociales" sumaron su apoyo al Pacto Toledo.[4]

El Pacto de Toledo es una resolución parlamentaria aprobada en 1995 por el Congreso de Diputados, el cual ha sido renovado en varias ocasiones (2003, 2011), siendo la última en 2020, con el objetivo principal de formar un foro de consenso entre todos los partidos políticos para debatir, planificar y acordar las reformas necesarias para solucionar los problemas estructurales que presenta el sistema de la Seguridad Social.

Las principales recomendaciones a destacar de este Pacto (actualmente suman 21 a raíz de la última renovación),[5] según Ignacio Gutiérrez Casillas (2018), letrado de las Cortes Generales, son las siguientes[6]:

- Separación de fuentes de financiación y restablecimiento del equilibrio financiero (Recomendación I): Las pensiones contributivas deben financiarse únicamente a través de las cotizaciones sociales (trabajador y empresario), mientras las no contributivas han de financiarse exclusivamente a través de impuestos generales.
- Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones (Recomendación II): El Pacto expresa que las pensiones han de revalorizarse periódicamente en base al IPC real,
- Fondo de Reserva (Recomendación III): El Pacto creó este fondo de reservas como medio para resolver desequilibrios coyunturales entre los ingresos y los gastos de la

[4] Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, IX Legislatura, Serie D: 31 de enero de 2011, Núm. 513 GENERAL, página 12).
[5] Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, XIV Legislatura, Serie D: 27 de noviembre de 2020, Núm. 187, págs. 52 a 56).
[6] Para mayor definición, consultar Anexo III.

Seguridad Social.

- Lucha contra el fraude (Recomendación X): El Pacto incluye recomendaciones específicas para mejorar el control sobre la recaudación de los ingresos del sistema.
- Contributividad (Recomendación XI): Se promueve de esta manera, que lo que realmente se cotice a lo largo de la vida laboral, sea lo que se obtenga al momento de la jubilación.

Finalizando este apartado, se aprecia cómo el Pacto de Toledo es efectivamente la herramienta que permite que las reformas de las pensiones en España se basen en el diálogo y la estabilidad, con el principal objetivo de mantener la sostenibilidad financiera del sistema, sin renunciar a su naturaleza pública y solidaria.

d. Las pensiones actuales

A modo de conclusión de este capítulo, es relevante elaborar una breve introducción a un concepto que ya se ha mencionado anteriormente, pero que, sin embargo, se desarrollará más adelante, que es la sostenibilidad actual de las pensiones.

Tras haber analizado el funcionamiento base de todo el sistema de pensiones, el crucial papel del Pacto de Toledo y la gestión de todo este sistema a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), resulta evidente que cada año este es objeto de debate y fuente de conflicto en cada gobierno que preside el país, puesto que se ha de hacer una considerable inversión para poder mantener esta estructura de reparto a largo plazo, en donde las prestaciones de jubilación ostentan un gran protagonismo[7], a consecuencia de la elevada esperanza de vida que tiene España y el elevado número de pensionistas.

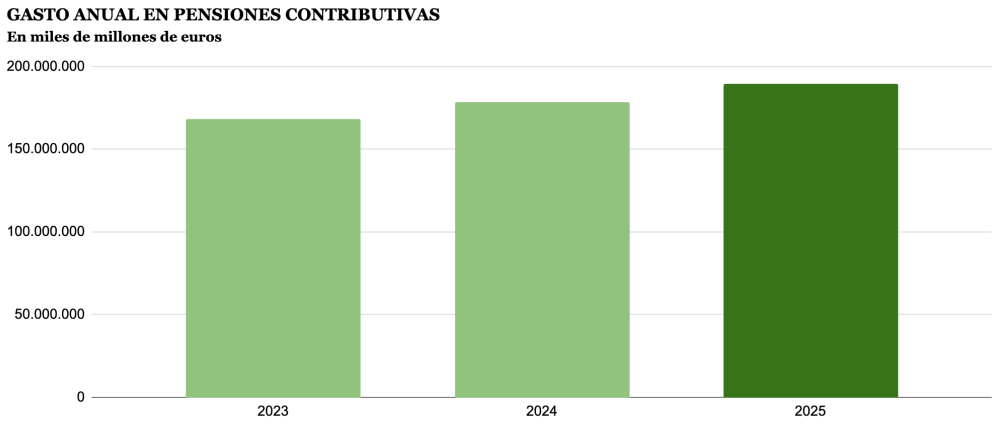
Según Sánchez (2025), España ha batido un récord de gasto en pensiones contributivas (ver Gráfico 1), superando los 189.000 millones de euros durante el ejercicio de 2025, lo que supone un crecimiento del 6,2% respecto al año 2024, y un 13,1% en relación al 2023. Esta tendencia ascendente de gasto financiero en pensiones es preocupante, pues,

[7] Según datos del INE, entre la población a partir de 65 años, al menos un 67,2% del porcentaje total de prestaciones son de jubilación. Por tanto, son las prestaciones por excelencia y a las cuales se destinan más fondos. Información extraída de *"Encuesta de población activa (EPA)". "Módulo sobre pensiones y participación en el mercado laboral (2023)"*, *INE*. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/mEPA2023.htm.

aparte de encontrar su fundamento en el progresivo aumento en edad de la población, el estancamiento demográfico persistente ocasiona los graves problemas de sostenibilidad financiera que padecen las pensiones actuales y que suponen un gran reto para la sociedad trabajadora.

Gráfico 1.

Gasto anual en pensiones contributivas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del diario El País y la Seguridad Social.

3. LA PROBLEMÁTICA DE LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LAS PENSIONES.

a. La sostenibilidad financiera de la Seguridad Social

"La sostenibilidad financiera de las pensiones supone uno de los retos más significativos y desafiantes jamás afrontados por los españoles y por cada gobierno que ha presidido desde hace años" (pág. 2), afirma Miguel Ángel García Díaz (2019)[8] en su estudio *El sistema público español de pensiones: mitos y realidades (2019)*. La razón detrás de esta afirmación radica en la viabilidad del sistema de pensiones, ya que, como se ha visto, representa un desafío para toda la sociedad laboral actual, la cual debe que contribuir a un sistema de pensiones que sufre de un déficit de natalidad estructural y prolongado, en un país con una de las tasas de esperanza de vida más elevadas a nivel global.

[8] Profesor en Economía Aplicada de la Universidad Rey Juan Carlos.

Ante esta situación, García (2019) muestra su preocupación y señala que *"*un sistema público de reparto cuya situación financiera ya es deficitaria, incluso en el mejor momento del actual ciclo económico, supone un problema serio y complejo que exigiría un debate amplio, profundo y realista*"* (pág. 2*)*. Debate que, sin embargo, y desde un punto de vista objetivo, es más necesario que nunca, pues la actual y próxima jubilación de la generación del *baby boom*[9] agravará las circunstancias y supondrá una presión asfixiante sobre el gasto público que se hace en pensiones, comprometiendo gravemente la viabilidad del sistema a mediano y largo plazo, por lo que buscar soluciones e impulsar reformas estructurales se convierte en imperativo.

Siguiendo con el estudio de García (2019), opina y defiende que esta situación se debe principalmente a dos problemas fundamentales, los cuales se desarrollarán a continuación:

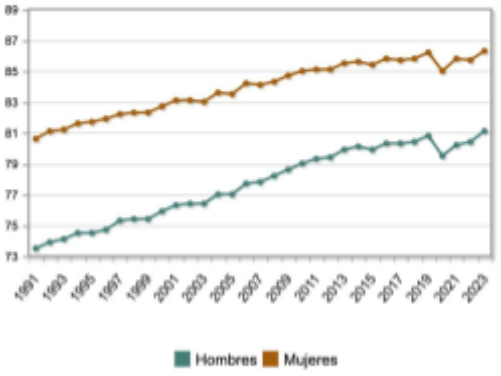
El factor demográfico: envejecimiento de la población y baja natalidad.

España posee una de las tasas más altas de esperanza de vida de todo el mundo (Gráfico 2), situándose en el año 2023 con una media de 81 años para los hombres y 86 años para las mujeres, según datos del Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE).

Gráfico 2.

Evolución de la esperanza de vida al nacimiento. Serie 1991-2023.

Sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

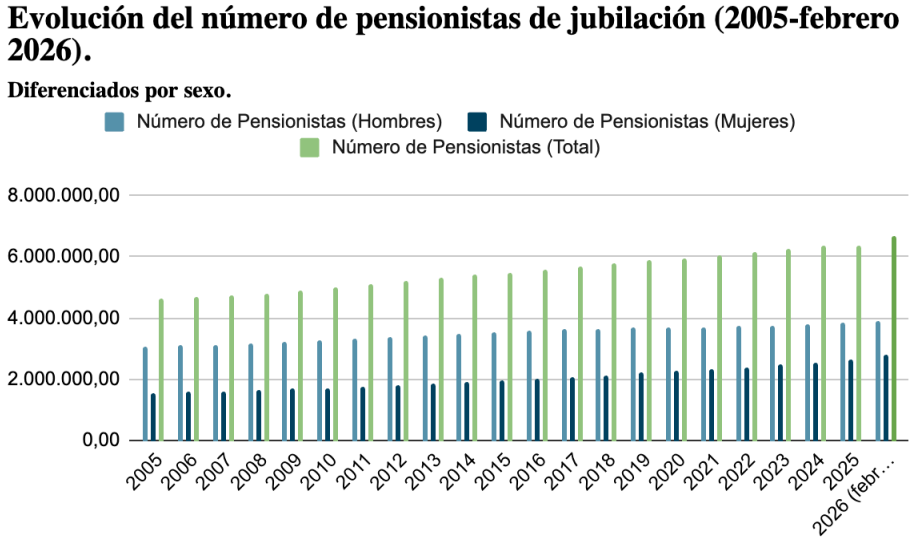
Para el sistema, este fenómeno plantea numerosos desafíos, ya que, aunque la expectativa de vida se incrementa anualmente, la tasa de natalidad continúa en descenso, lo que provoca una inestabilidad financiera del sistema, dando como resultado cotizaciones sociales insuficientes para cubrir todas las prestaciones contributivas, las cuales constituyen la base y la esencia del sistema de reparto actual.

[9] La generación del baby boom es aquella que nació entre los años 1957 y 1977, caracterizada por un incremento de natalidad masivo después de la Segunda Guerra Mundial. Su inminente jubilación supone uno de los retos más desafiantes para la sostenibilidad del sistema de pensiones.

De igual manera, se tiene el efecto "baby boom", ya que a partir del año 2023, la cifra de pensionistas ha ido exponencialmente en aumento a causa de la actual y futura jubilación de toda una generación de trabajadores. Según datos del INE, a febrero de 2026, hay aproximadamente 6.670.447 jubilados, en comparación con los 4.613.412 jubilados que había en 2005, lo que supone un aumento de casi el 45%. Los informes de AIRef (*Informe de evaluación de la regla en gasto de pensiones, 2025*) y la OCDE (*Pensions at a glance, 2025*) son concluyentes en que, para el año 2050, estas cifras alcancen los 15 o 16 millones de jubilados, con unas previsiones no muy positivas y diferentes a las de la actualidad, ya que habrá aún más jubilados bajo un sistema dependiente de las cotizaciones sociales de una población demográficamente estancada.

Gráfico 3.

Evolución del número de pensionistas de jubilación (2005-2026 [febrero])



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

Como se observa en el Gráfico 3, las cifras experimentan este incremento acelerado del número de pensionistas de jubilación, lo cual no solo implica la necesidad de realizar significativas inversiones y financiaciones al sistema de pensiones, sino de buscar reformas a nivel estructural para poder mantenerlo. De acuerdo a las proyecciones de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal[10], se prevé pasar de invertir casi un 13% del

[10] La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) es un organismo independiente de control fiscal cuyo objetivo es garantizar el principio de estabilidad presupuestaria, así como la sostenibilidad financiera del país. Fuente: *Wikipedia*. Consulta disponible en:

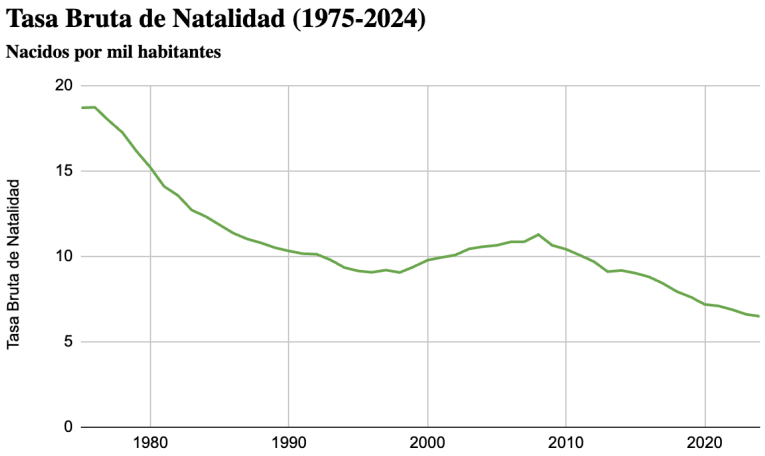
Producto Interior Bruto (en adelante, PIB) en pensiones en el año 2022 a un 16,1% para el año 2050, lo que supone tanto un gran aumento a nivel macroeconómico como un gran esfuerzo para la sociedad española trabajadora.

El objetivo de este hecho, buscar reformas estructurales para el sistema de pensiones, se fundamenta en hacer frente a las próximas jubilaciones y, así, poder mejorar la prestación económica de los beneficiarios que cumplan con los requisitos estipulados en la Ley General de la Seguridad Social.

Por otra parte, entrando a analizar brevemente la tasa de natalidad (puesto que más adelante se abordará un análisis más detallado), se encuentra que, aparte de ser uno de los factores causantes de la insostenibilidad financiera de las pensiones (especialmente las de jubilación) y una de las variables relevantes a analizar en este trabajo, es un problema sistemático que viene afectando a toda la sociedad española desde hace décadas.

Gráfico 4.

Tasa bruta de natalidad (1975-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Así pues, el presente Gráfico 4, elaborado en base a estadísticas del INE, muestra un evidente y alarmante descenso de la natalidad a medida que pasan los años. Partiendo de una alta tasa de nacimientos que alcanza los casi 20 nacimientos por cada mil habitantes en el año

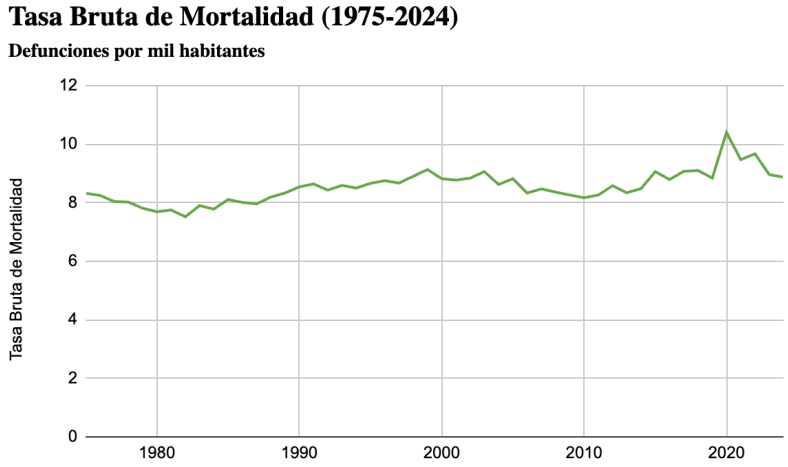
https://es.wikipedia.org/wiki/Autoridad_Independiente_de_Responsabilidad_Fiscal#:~:text=La%20Autoridad%20Independiente%20de%20Responsabilidad,la%20sostenibilidad%20financiera%20del%20pa%C3%ADs.

1975, hasta llegar al año 2024, en donde se registraron unos mínimos históricos en el territorio español, con una cifra de poco más de 6 nacidos por cada mil habitantes. Es más, la misma fuente, expresa que durante el mencionado año se registraron 318.005 nacimientos en España, lo que supuso un descenso del 0,8% respecto al año 2023, mientras que el número medio de hijos por mujer se redujo hasta el 1,10.

De igual modo, en 2025 hubo un cierto repunte en la tasa de natalidad a nivel nacional, puesto que se registró el nacimiento de 321.164 infantes vivos en todo el país (datos INE), lo que supuso 3.000 nacimientos más respecto al año anterior, constituyendo una frenada al déficit coyuntural. No obstante, este hecho no supuso un cambio significativo, ya que este mínimo, aunque esperanzador, repunte no pudo hacer frente a las 446.983 defunciones que hubo en ese mismo año (Gráfico 5).

Gráfico 5.

Tasa bruta de mortalidad (1975-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística.

Dado lo anterior, es evidente el grave problema que arrojan estos datos y lo apremiante que resulta buscar soluciones e iniciar reformas estructurales efectivas, pues lo que peligra, ya no es tanto la economía del país, sino el futuro de los próximos jóvenes trabajadores, pues no hay relevo generacional suficiente al haber más defunciones que nacimientos.

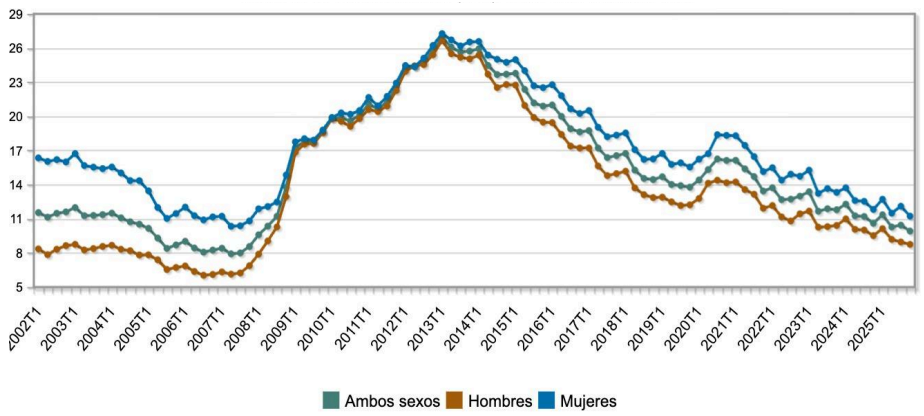
El factor mercado de trabajo: bajos niveles de empleo.

Otro de los factores que condicionan y afectan de manera directa al fondo financiero del sistema de pensiones, según García (2019), son las altas tasas de desempleo estructural que afectan a España, pues la viabilidad del modelo de reparto depende directamente de la capacidad de la economía para generar puestos de trabajo, con el fin de obtener poder adquisitivo, para poder aportar cotizaciones sociales a la Seguridad Social, que es la principal sufragadora de las pensiones. Es por esto que, cuando la economía sufre crisis económicas severas, uno de los sectores que más padece las consecuencias es el mercado de trabajo, el cual, a su vez, afecta al sistema de pensiones.

De acuerdo a datos extraídos de la Encuesta de Población Activa (EPA), entre el primer trimestre de 2002 y el tercer trimestre de 2025, la tasa de paro ha mantenido una tendencia irregular (Gráfico 6), siendo la principal causa, las diferentes crisis económicas que ha sufrido España durante las primeras décadas del siglo XXI.

Gráfico 6.

Tasa de paro por razón de sexo (2002-2025)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

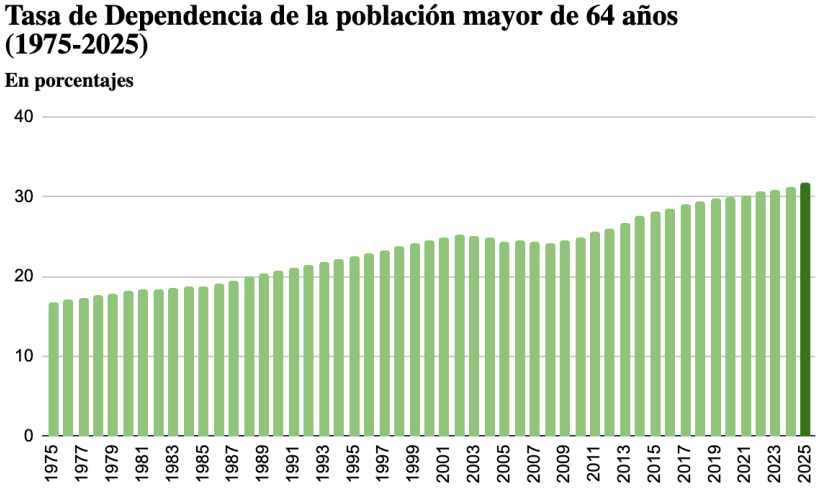
A pesar de esto, los datos de ocupación más recientes (2025) se muestran optimistas y exponen que ha habido una mejora en el nivel de empleabilidad, pues se registraron 76.200 puestos ocupados más respecto al año anterior, dejando un total de 22.463.000 personas trabajadoras y situando a España a tan solo 3,8 puntos por debajo de la media con países de la OCDE.

Sin embargo, y a pesar de la momentánea mejora, no se puede ocultar el importante problema de fondo: España sigue teniendo una de las tasas de desempleo más altas de la zona euro, más del doble de la media, teniendo una incidencia especialmente alarmante en la población juvenil (OCDE, 2025), lo que deja en evidencia que estos avances recientes, aunque positivos, no solucionan la problemática de la sostenibilidad financiera de las pensiones.

A modo de conclusión de este apartado, es necesario señalar que el déficit del sistema, no solo se ve afectado por la alta tasa de desempleo, sino que también se agrava cuando la tasa de dependencia (pensionistas sobre ocupados)[11] aumenta. Como se observa en el Gráfico 7, esta tasa expone una tendencia ascendente desde 1975, cuando la tasa se situaba sobre el 17% de dependencia, alcanzando paulatinamente el 32% actual. Esto significa que el peso de jubilados sobre la población en edad de trabajar se ha duplicado en un periodo de 50 años, lo cual ratifica que el déficit del sistema de pensiones no es solo debido al desempleo, sino que es estructural.

Gráfico 7.

Tasa de dependencia de la población mayor de 64 años (1975-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística.

[11]Indicador económico que representa la medida relativa de la población potencialmente inactiva (menor de 16 o mayor de 64 años) sobre la población activa (16 a 64 años). Fuente: *INE*. Consulta disponible en: https://www.ine.es/DEFIne/concepto.htm?c=5098.

b. El gasto público en pensiones y su evolución

Siguiendo la misma línea de análisis, se utilizará como principales referencias el documento oficial del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. *Proyecciones del gasto público en pensiones en España* (2023) y el *Informe de evaluación de la regla de gasto de pensiones* de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) del año 2025.

Al respecto, es de conocimiento general, que todos los trabajadores en activo laboran no solo para la subsistencia diaria, tanto personal como familiar (principalmente), sino también para poder asegurar un futuro digno cuando ya no se puedan prestar más servicios, tanto por cuenta ajena como propia. Es por esta razón que, para poder asegurar un retiro laboral exitoso, es obligación legal (art. 18 LGSS) contribuir con una parte del salario recibido al sistema gestionado por la Seguridad Social[12]. Este organismo es el que se encarga de abonar la correspondiente prestación cuando llegue el momento de la jubilación, naturalmente, si se cumplen con los requisitos exigidos en la Ley General de la Seguridad Social, según la modalidad de prestación.

En este contexto, y para conocer la magnitud real del gasto público en pensiones que se realiza cada año, el informe *Proyecciones del gasto público en pensiones en España* (2023) señala que el gasto total anual en pensiones se mide en relación al PIB (Gasto/PIB), ya que este es *"*el indicador más ampliamente aceptado para valorar la sostenibilidad y evaluar las políticas de gasto de los sistemas de protección social, así como para realizar comparaciones internacionales*"* (pág. 34).

Así pues, esta ratio (gasto/PIB) cuantifica el esfuerzo económico que hace el país para sostener las pensiones sobre el PIB. Según el Gráfico 8, este gasto solo ha ido al alza, pues,

[12] En el ejercicio del 2026, la cotización social de los trabajadores por cuenta ajena se articula mediante diversos tipos impositivos sobre su base salarial (retribución fija del trabajador por su trabajo, sin complementos añadidos). En primer lugar, se aplica un 4,70% en concepto de contingencias comunes, previsto principalmente para cubrir enfermedades o jubilaciones. A este porcentaje se le añade el recargo del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), que para el trabajador está fijado en el 0,15%. Adicionalmente, según el tipo de contrato (indefinido/tiempo parcial), se aplicará el tipo impositivo del 1,55% y, por último, para fomentar la formación profesional, se aplicará un 0,10%, (estos tipos impositivos se cotizan obligatoriamente por todos los trabajadores dados de alta). Para el régimen de autónomos, se les aplica en contingencias comunes un 28,30% (con un recargo del 0,9% del MEI), en contingencias profesionales un 1,30% (es como "el seguro" que cubre al trabajador autónomo) y en formación profesional un 0,10%; también, si el negocio no va bien, se aplica el tipo impositivo "cese de actividad" del 0,90%, el cual es obligatorio (Seguridad Social, 2026). Por tanto, la cotización total del trabajador se sitúa en el 6,50 % sobre su base salarial, y para los autónomos se sitúa sobre el 31,5%.

como expone el mencionado informe, la decreciente natalidad y la próxima jubilación del *baby boom* elevan automáticamente el peso del gasto sobre el PIB, pues se prevé que con su jubilación haya más pensiones previstas dentro del sistema, las cuales estarán sostenidas por un menor porcentaje de población trabajadora.

No obstante, no solo hay que tener en cuenta estas variables (demografía y jubilación), ya que hay otros indicadores relevantes, "como el mercado de trabajo, la inflación, la productividad, la evolución de los salarios, como posibles decisiones institucionales que pueden incidir en los ingresos y gastos del sistema no contemplados en él" (pág. 59).

Gráfico 8.

Evolución del gasto en pensiones en España (2017-2026 [abril])



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El gasto total de pensiones en España en abril de 2026, fue de 14.336,24 millones de euros, lo que supone un aumento del 6,07% respecto al mismo mes del año anterior. Las pensiones de jubilación, suponen el mayor gasto, acumulando 10.499,21 millones de euros por encima de otras pensiones, como las de viudedad (2.281,93 millones de euros), incapacidad permanente (1.331,62 millones), orfandad (185,03 millones) y a favor de familiares (38,44 millones) (Epdata, 2026). Asimismo, el número de pensionistas a principios de 2026 fue de 6.670.447, suponiendo un aumento frente al año anterior del 2,88%, ya que en

ese momento se registraron un total de 6.483.915 pensionistas.

Seguidamente, según datos contrastados del ejercicio anual de 2025, el PIB llegó a superar el 13% sobre el total de gastos públicos, lo que muestra la gran inversión financiera que el Estado realiza y el efecto directo que tiene sobre la economía española, pues cuando hay épocas de crecimiento, que es cuando la economía crece más rápido que el gasto en pensiones, la ratio (Gasto/PIB) bajará o se mantendrá, mientras que cuando hay épocas de recesión, es decir, que la economía cae, la ratio subirá aunque el gasto no aumente tanto, tal como ocurrió en 2020 a causa de la pandemia y el desplome de la actividad económica[13].

Si se contrastan todos los datos actuales, con los de años anteriores, se observaría que en el año 2017 (Gráfico 8), es evidente el crecimiento que hubo del gasto en pensiones, ya que se pasa de invertir menos de 10 mil millones de euros a invertir cerca de 14 mil millones de euros en el año 2026. Este crecimiento tan relevante, de casi un 40% en un período de menos de 10 años, supone una problemática estructural, de la cual solo se prevé su aumento.

En este sentido, para el año 2050, según el Informe de *proyecciones del gasto público en pensiones en España* y las estimaciones de la AIReF, el gasto en pensiones se situará en torno al 14%-16% del PIB, superando la media de la OCDE, lo que situará a España como uno de los países con mayor presión presupuestaria de la Unión Europea.

c. Impacto de la crisis económica en la sostenibilidad de las pensiones

En este mismo contexto, y para poder analizar esta tendencia, se van a retomar los informes técnicos del Ministerio de Inclusión, la Seguridad Social y Migraciones y la AIReF, así como el documento *Las mutaciones del modelo de crecimiento económico de España 1975-2025* del Ministerio de Industria y Turismo. Como punto de partida, se dividirán los diferentes periodos de crisis para entender el impacto que tuvo la recesión económica sobre las pensiones, especialmente las de jubilación.

[13]Más información de interés en el documento *"*El Sistema de Pensiones en España tras el impacto de la pandemia*"*. Contribución del Banco de España a los trabajos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo (2020, septiembre). *Banco de España*. Disponible en: https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/21/Fich/do2106.pdf.

1. Antecedentes: Entre los buenos tiempos y la crisis (2000-2021)

La historia de las pensiones, así como sus respectivos estudios, demuestra que la sostenibilidad financiera, no depende tanto del gasto absoluto, sino que depende más de su relación con el crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB). Por ello, a continuación se explicarán los diferentes periodos económicos por los que pasó el sistema de pensiones hasta llegar a la actualidad.

Periodo de estabilidad: 2000-2008. Durante este periodo hubo equilibrio, pues aunque el gasto en pensiones creciese a un ritmo del 6,6% anual, la economía crecía con mayor fuerza, situándose en un 7,7%. Este hecho, permitió que la ratio (gasto/PIB) se mantuviese controlada e incluso se redujera del 7,9% al 7,5%, demostrando que en tiempos de recesión económica la mejor solución es un crecimiento sólido y duradero.

Periodo de crisis ("La Gran Recesión"): 2009-2013. No obstante, el periodo de estabilidad no duró demasiado, dado que la crisis financiera global causada por el estallido de la burbuja inmobiliaria y crediticia interna que afectó mundialmente a todas las economías, causó que el PIB del país cayera drásticamente, mientras se intentaba mantener el gasto en pensiones, el cual continuaba subiendo, aunque a un menor ritmo. El resultado fue un salto de 3 puntos porcentuales en la ratio gasto/PIB, lo que elevó la presión financiera a niveles inauditos, dejando a España en una inestabilidad económica importante.

Para poder hacer frente a esta situación, durante los años 2012 y 2013, se impulsaron numerosas reformas para intentar salvaguardar la sostenibilidad financiera del sistema. Así como también, se buscaba desplegar y conservar los efectos (producidos por las reformas) hasta conseguir una cierta estabilidad, con el fin de poder garantizar un futuro a las pensiones del país. En este contexto, cabe destacar 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, que recoge todos los esfuerzos efectuados durante esta época deficitaria, y que destaca por ser el origen del retroceso de la edad de jubilación.

Asimismo, es pertinente resaltar todo el impacto que generó la situación causada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), y las repercusiones que produjo en el nivel de vida y en la natalidad; así también, hubo un aumento de la mortalidad y, en consecuencia, un retroceso

en la esperanza de vida, un factor que afecta directamente al gasto público, por lo que, para poder mantener el sistema, el Estado tuvo que reforzar la protección social mediante el incremento de la deuda pública.

2. Periodo de transición y reformas estructurales (2020-2040)

Durante este período, se implementaron medidas legislativas para contrarrestar los efectos negativos de las crisis pasadas. Así como, también se empezó a desplazar el foco hacia un nuevo cambio estructural. Esto es, la jubilación de la generación del *baby boom*, la cual ya ha ido sucediendo desde el año 2023 y se prevé que finalice en el 2040, aproximadamente.

Por este hecho, y con el fin de evitar futuras crisis que afecten a la suficiencia de las pensiones, se creó el MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional), que prevé su vigencia hasta el 2050; tiene como objetivo la búsqueda de una adecuación de las bases de cotización para fortalecer los ingresos del sistema. Este cambio normativo, entró en vigencia el 1 de enero con 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.

Asimismo, y a diferencia de las crisis anteriores, dicha ley también introdujo reformas respecto a la edad de jubilación, con el objetivo de reducir la presión del gasto sobre el PIB en momentos de menor crecimiento económico. Además, vinculó la revalorización de las pensiones al IPC (Índice de Precios de Consumo) para asegurar que los pensionistas no pierdan capacidad económica en momentos de incertidumbre inflacionaria.

3. Hacía un futuro crítico: El retiro del *baby boom* (2040-2050).

Finalmente, este es el periodo en donde se prevé que la sostenibilidad financiera enfrente su mayor desafío, debido a los factores demográficos y económicos. En esta etapa se prevé que el número total de pensionistas alcance su pico máximo, con una estimación de más de 14,8 millones de pensiones, de las cuales el 70% serían de jubilación. De esta manera, el gasto público en pensiones llegaría a alcanzar el 15% del PIB para el año 2050 (según la AIReF) o al 14,7% (según la Seguridad Social, considerando reformas).

En este punto, la crisis de la sostenibilidad ya no recaería tanto en la falta de fondos coyunturales, sino en el cambio poblacional estructural que supone este hecho, pues habrá menos trabajadores por cada pensionista. Según los informes, para que el sistema de pensiones sea sostenible en 2050, tras las crisis acumuladas, es vital que España mejore su productividad y que intente aproximarse a las tasas de empleo promedio en Europa, de modo que cada trabajador genere la riqueza suficiente para sostener al conjunto de las pensiones.

d. Medidas gubernamentales para aumentar la cuantía de las pensiones y reducir el impacto en el PIB: el Componente 30

Para finalizar este capítulo, se va a hacer mención de algunas medidas gubernamentales que se llevaron (y se siguen llevando) a cabo para aumentar las cuantías de las pensiones sin causar un impacto considerable en el PIB.

Para desarrollar este último apartado, se va a tomar de referencia el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), el cual el Gobierno de España ha tomado como referencia para diseñar un paquete de medidas que buscan equilibrar la necesidad de mantener y aumentar la suficiencia de las prestaciones. Se dividen en dos grandes bloques:

1. **Medidas para aumentar y preservar la cuantía de las pensiones: Se enfocan en garantizar la suficiencia y el poder adquisitivo de los beneficiarios.**

    - Mantenimiento del poder adquisitivo (C30.R2-A): Se deroga el anterior índice de revalorización de pensiones introducido en la reforma de 2013, que limitaba las subidas al 0,25%, y se establece una nueva fórmula vinculada a la evolución de la inflación (IPC).
    - Reducción de la brecha de género (C30.R4): Se configura el complemento de maternidad por un nuevo “complemento para la reducción de la brecha de género”. Este beneficia principalmente a las mujeres que vieron perjudicada su carrera tras el nacimiento de un hijo/a.
    - Adecuación del periodo de cómputo (C30-52-C): Se plantea adaptar el cálculo de las pensiones a las nuevas realidades laborales, permitiendo, por ejemplo, la elección de los mejores años en carreras de cotización largas para no

perjudicar la prestación final.

- Impulso de sistemas complementarios (C30.R5): Se fomenta el ahorro a través de planes de pensiones de empleo negociados de manera colectiva, buscando que los activos bajo gestión pasen de menos del 3% del PIB actual al 31% en 2050.

2. **Medidas para reducir el impacto financiero y mejorar los ingresos, para que el aumento de las pensiones sea estable y no deteriore las cuentas públicas; se aplican las siguientes medidas:**

    - Separación de fuentes de financiación (C30.R1): El Estado asume directamente los llamados "gastos impropios" (prestaciones no contributivas, políticas de empleo, etc.) que antes se pagaban con cotizaciones sociales, lo que permite que la Seguridad Social se acerque al equilibrio presupuestario y haya más transparencia en el sistema.
    - Alineación de la edad efectiva con la legal (C30.R2-B): Se incentiva la jubilación demorada voluntaria y se ajustan los coeficientes de las jubilaciones anticipadas. Acercar la edad real a la legal es una de las "palancas más potentes" para hacer frente al aumento de la esperanza de vida.
    - Mecanismo de Equidad Intergeneracional (C30.R2-D): Este mecanismo reemplaza al antiguo factor de sostenibilidad y permitirá revisar regularmente los parámetros del sistema en función del equilibrio entre trabajadores y pensionistas, evitando que los jóvenes carguen con todo el ajuste.
    - Aumento de ingresos por cotizaciones (C30.R3 y C30.R6):
        - Autónomos: Se implanta un nuevo sistema de cotización basado en ingresos reales.
        - Bases máximas: Se produce el incremento gradual de la base máxima de cotización para reforzar los ingresos del sistema, acompañado de un ajuste de la pensión máxima.

4. EL FACTOR DEMOGRÁFICO EN ESPAÑA Y SU IMPACTO EN EL SISTEMA DE PENSIONES

a. El concepto de tasa de natalidad

Este capítulo entrará a analizar el impacto que tiene la tasa de natalidad en el territorio nacional, y por qué su tendencia decreciente ha supuesto un desafío crítico para el sostenimiento de las pensiones, y el porvenir del país.

En primer lugar, según el INE (s. f.), la tasa (bruta) de natalidad es el "total de nacimientos de madre perteneciente a un determinado ámbito en un año concreto por cada 1.000 habitantes". En otras palabras, la tasa es un indicador demográfico que indica la cantidad de nacimientos vivos que ha habido en el territorio nacional por cada mil habitantes. Su fórmula es la siguiente:

$$Tasa\ bruta\ de\ natalidad\ = \frac{Número\ de\ Nacimientos}{Población\ Total}\ x\ 1000$$

Una tasa alta indica mayor crecimiento poblacional, mientras que una baja indica envejecimiento demográfico. Es importante, no confundirla con la tasa de fecundidad, pues esta se refiere al número de hijos por mujer, y con la tasa de crecimiento poblacional, ya que en esta última se incluye la mortalidad, y, como bien indica su cálculo, la tasa de natalidad incluye exclusivamente el número de nacimientos en general de todas las mujeres.

En este sentido, una tasa de natalidad reducida evidencia no solo menos nacimientos, sino que, al haber déficit, la proporción de población de mayor edad aumenta en términos relativos. Este hecho genera varios efectos para nuestra sociedad; algunos de los cuales ya han sido analizados en los apartados precedentes.

1. El aumento en la esperanza de vida. Al respecto, España cuenta con una de las esperanzas de vida más longevas del mundo, gracias a factores como:

    - Sanidad: El sistema sanitario público al que se tiene acceso está caracterizado por su cobertura gratuita y atención médica de calidad garantizada.
    - Estilo de vida: La dieta mediterránea y un buen clima, influyen mucho en el bienestar de una persona, siendo fundamental para los mayores el invertir tiempo de calidad en su salud.

- Avances pioneros tecnológicos en utensilios sanitarios: El constante desarrollo en medicina preventiva y diagnóstica, ha supuesto toda una revolución en la sociedad en general, pero más especialmente en la salud de los más mayores.

2. La baja natalidad. España ostenta una de las tasas de natalidad más bajas de Europa, lo que ocasiona e impulsa el envejecimiento de la población, ya que la base de la pirámide poblacional se va estrechando cada vez más. Esto se debe a diversos motivos:

    - Factores socioeconómicos: La inestabilidad laboral, los bajos salarios, los altos precios de alquileres, dificultan que los más jóvenes puedan dejar la vivienda familiar para comenzar una vida independiente.
    - Conciliación: La dificultad de equilibrar la vida laboral con la familiar, principalmente en mujeres, sigue siendo una barrera significativa para la natalidad.
    - Cambios culturales: Especialmente las mujeres, buscan una estabilidad previa (estudiar, formarse profesionalmente, tener un trabajo estable, encontrar una residencia fija) antes de dar el paso a comenzar una familia. En la actualidad, ya no es un fin primordial, sino una opción a considerar.

3. El fin del *baby boom.* Hasta este punto, ya se han analizado en profundidad las consecuencias que llevará este hecho hacia nuestra sociedad y, sobre todo, al sistema de pensiones.

i. Análisis de pirámides poblacionales

Para poder entender más este capítulo, es fundamental analizar las pirámides poblacionales de España y ver los cambios que han ido experimentando. De esta manera, "una pirámide poblacional es la representación de la estructura de la población de un territorio determinado, diferenciando edades y sexo" (Datosmacro, 2026).

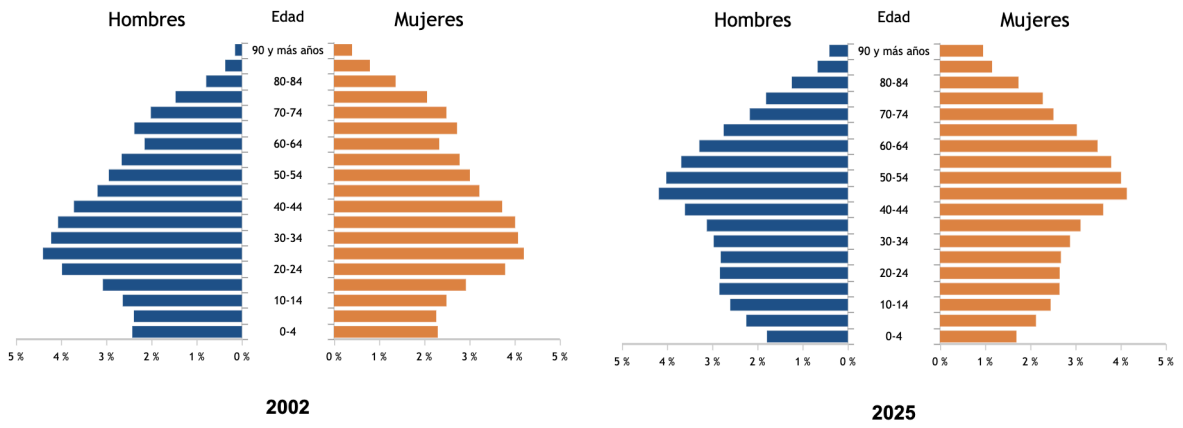
De acuerdo con las características de la población, la pirámide adoptará distintas formas (Datosmacro, 2026). En primer lugar, la denominada pirámide de pagoda "suele representar la estructura de población de países principalmente subdesarrollados, con una

esperanza de vida corta y una alta tasa de natalidad". Por su parte, la pirámide estancada, "es típica de países en vías de desarrollo, en los que existe una tasa de mortalidad constante, pero la tasa de natalidad no es tan elevada", lo que genera un equilibrio entre generaciones. Finalmente, la pirámide regresiva o de bulbo, "se da principalmente en países desarrollados, en donde la baja natalidad y el alto porcentaje de personas mayores hacen que sea una pirámide típica de sociedades envejecidas".

En las siguientes imágenes se aprecia el cambio de la estructura poblacional en España, a través de las pirámides demográficas de los años 2002 y 2025.

Gráficos 9 y 10.

Pirámide poblacional de España de los años 2002 y 2025, diferenciada por edad y género.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

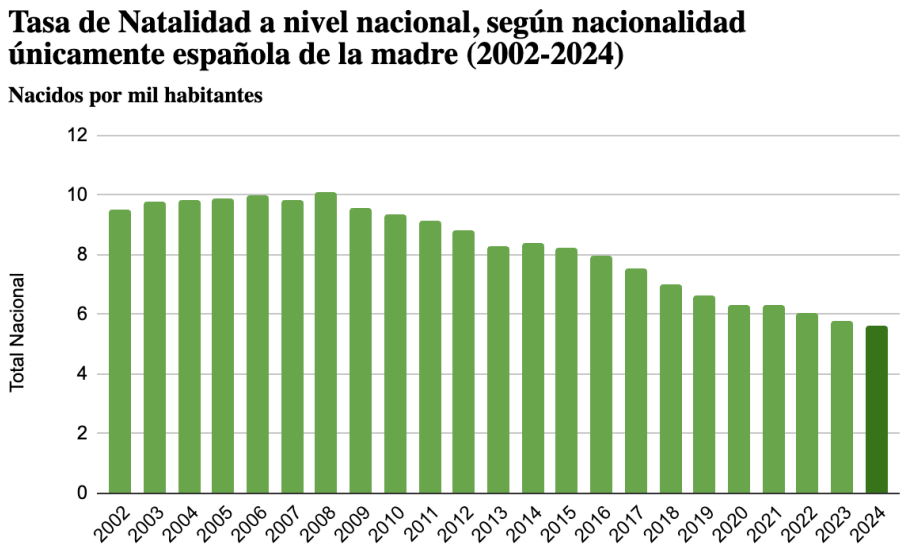
Tal como se infiere del análisis comparativo de ambas figuras, la población estructural de España ha experimentado cambios sustanciales del 2002 al 2025. Resulta evidente que la población de 0 a 4 años ha ido disminuyendo, mientras que la población de 60-64 en adelante ha ido aumentando, ocasionando que el país siga envejeciendo, sin un relevo generacional sólido. Esto deja un país efectivamente estancado demográficamente, pues no hay suficiente población joven para garantizar el reemplazo y la sostenibilidad de la población más mayor. Por tanto, es un hecho que España tiene una pirámide poblacional regresiva o de bulbo.

ii. Comparación con otros países de la Unión Europea

En comparación con otros países de la UE, se observan disparidades relevantes. En España, la natalidad se encuentra actualmente en un déficit estructural. Según datos del INE, en 2024 la tasa bruta de natalidad se situó alrededor de los 5,61 nacidos por mil habitantes, lo que supone un descenso drástico respecto al 9,51 registrado en el 2002 (estos datos han sido extraídos, dejando fuera la natalidad de madres extranjeras residentes en España, pues este punto se analizará en el apartado 3: Influencia de la inmigración).

Gráfico 11.

Tasa de natalidad a nivel nacional, según nacionalidad española de la madre (2002-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística.

Al extender el análisis hacia otros estados miembros de la UE, como Alemania, Italia o Francia, se observa en la Tabla 2, que en el año 2024 las tasas de natalidad se situaron en el 8,1, 6,3 y 9,7 nacidos por mil habitantes, respectivamente. Si bien estas naciones enfrentan desafíos similares, la comparativa evidencia que España es donde la tasa de natalidad presenta el déficit más pronunciado.

Tabla 2.

Tasas de natalidad de diversos países de Europa

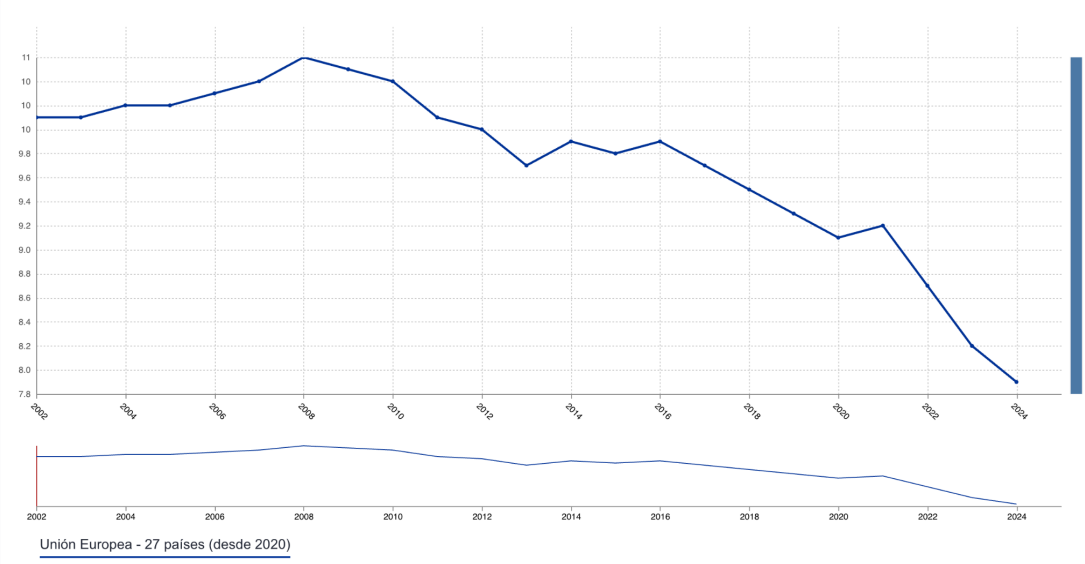
	Tasa de natalidad (nacidos por mil habitantes)	
Año	2002	2024
España	9,51	5,61
Alemania	8,70	8,10
Italia	9,40	6,30
Francia	12,90	9,70
Dinamarca	11,90	9,50

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de Datosmacro (2026).

Por consiguiente, resulta manifiesto que España está significativamente por debajo de los países europeos enumerados en este indicador demográfico. Esta brecha responde a la convergencia de los problemas que se vienen analizando en este trabajo, los cuales derivan principalmente de la combinación estructural de los factores socioeconómicos y culturales ya estudiados, así como de la falta de políticas de apoyo a la familia que sean eficientes a largo plazo.

Gráfico 13.

Tasa de natalidad bruta anual de la Unión Europea



Fuente: Eurostat.

Asimismo, tal como se desprende del Gráfico 13, la tasa bruta de natalidad anual de la UE se sitúa actualmente en sus mínimos históricos, lo que confirma que no es un fenómeno aislado que afecte únicamente al contexto español. Las razones detrás de esta tendencia, son complicadas de explicar, tal y como afirma la doctora Julia Hellstrand, de la Universidad de Helsinki. Pues dice que "muchos de los factores que antes ayudaban a entender estas variaciones parecen haber perdido peso en los últimos años*"* (Euronews, 2026), dado que, en los países nórdicos, por ejemplo, conocidos por implantar fructíferas políticas de apoyo a la natalidad a lo largo de los años, también han experimentado bajas natales en los últimos años, por lo que en este punto ya no solo se debe a la situación de cada país, sino más bien a una compleja transición demográfica a nivel global de naturaleza multicausal.

En consecuencia, el descenso sostenido de natalidad supone un peligro para el futuro generacional de muchos países. Si los motivos de fondo no cambian o se reestructuran, como la dificultad que enfrentan los jóvenes para tener acceso a una vivienda independiente, así como el coste que supone mantener a un hijo o hija. No es de extrañar que no se quiera tener hijos, pues muchos jóvenes no se lo pueden permitir (OCDE, 2025).

De esta manera, la maternidad tardía ya es una tendencia demográfica, la cual posiciona a Europa como el continente en donde más tarde las mujeres dan a luz a su primer hijo. España (casi a la par con Italia) lidera el ranking con una edad promedio de 33 años para el año 2026 (De Lucas, 2019), cifra ligeramente superior a la media europea que, en el año 2024, se situó en 30 años aproximadamente (Comisión Europea, 2026).

Tabla 3.

Tabla comparativa de España y la Unión Europea de la edad promedio de las mujeres al tener su primer hijo (2013-2024)

Edad media al primer hijo		
	España	**Unión Europea**
2024	31,5	29,9
2023	31,5	29,8
2022	31,6	29,7
2021	31,5	29,7

2020	31,2	29,5
2019	31,1	29,4
2018	31,0	29,3
2017	30,9	29,2
2016	30,8	29,1
2015	30,7	29,0
2014	30,6	28,9
2013	30,4	28,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de Eurostat e Idescat.

iii. Influencia de la inmigración

Tras analizar la dinámica de las madres de origen europeo y su natalidad, resulta imperativo examinar una de las variables que sin duda alguna supone un elemento esencial en la natalidad y crecimiento del territorio nacional: la inmigración.

De acuerdo con Pérez (2019)[14], en su estudio *Duración de la vida, natalidad y migraciones en España*, la inmigración ha desempeñado un papel fundamental en la demografía española reciente, actuando como un factor de compensación y refuerzo frente al descenso de la natalidad. Pues no solo aporta nacimientos directos, sino que rejuvenece cohortes de edad adulta, y además ha permitido a España alcanzar récords históricos de población total, a pesar del prolongado descenso de la tasa bruta de natalidad.

Los principales impactos detrás de esta influencia, según su estudio, se manifiestan principalmente en tres factores: Contribución directa a los nacimientos, rejuvenecimiento de la estructura poblacional y compensación del crecimiento poblacional.

Respecto al primer factor, la contribución directa a los nacimientos, la llegada de inmigrantes a España desde el año 1975 hasta principios de los 2000 trajo muchos cambios, especialmente en el volumen anual de nacimientos que se tuvo hasta esas fechas, que después

[14] Demógrafo del Instituto de Economía, Geografía y Demografía del CSIC, desde 2007. Previamente, investigador del Centro de Estudios Demográficos (UAB), desde 1992.

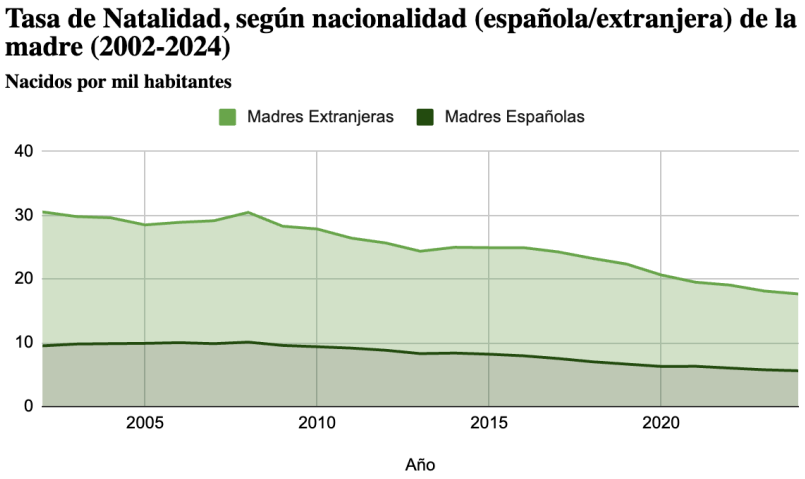
de mucho tiempo experimentó un ligero repunte. Esta recuperación estuvo vinculada, en parte, a la contribución directa que supuso la natalidad adicional generada por la intensa inmigración en ese periodo.

Por otro lado, cabe destacar que las mujeres inmigrantes suelen tener hijos a edades más tempranas, comparativamente hablando. Las razones detrás de este hecho pueden ser diversas: por cultura de su país de origen, por propia elección, etc. (Varsavsky, 2007). En 2024, la edad media al primer hijo de mujeres nacidas en el extranjero era de aproximadamente 28 años, frente a los 32 de las mujeres nacidas en España (INE).

Por consiguiente, estos dos factores (la edad y la alta tasa de natalidad de la inmigración) han constituido un gran soporte para la natalidad del país, y han ayudado a equilibrar la grave crisis de población por la que pasa constantemente.

Gráfico 14.

Tasas de natalidad, según la nacionalidad española y extranjera de la madre (2002-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

No obstante, los registros recientes del INE (2024) han dejado en evidencia que, a pesar de su mayor tasa de natalidad inicial, las pautas de las mujeres inmigrantes han tendido a converger con las de las nativas con el tiempo, ocasionando que se hayan registrado bajadas en nacimientos. De hecho, la tasa de natalidad bajó de 21,02 nacidos por mil habitantes en 2002 a 12,04 en 2024. Lo que muestra que este grave estancamiento demográfico es a todos

los niveles y afecta a todos los grupos que componen nuestra sociedad.

Seguidamente, respecto al segundo factor, el rejuvenecimiento de la estructura poblacional, es evidente que la inmigración ha supuesto una alteración en la pirámide poblacional, concentrándose sobre todo en los tramos de edad activa y reproductiva, pues se recuerda que toda la llegada de inmigración en los años 70 hasta el principio de los 2000, ha dejado a población joven que a día de hoy supone una parte importante dentro de la sociedad trabajadora.

En consecuencia, la población inmigrante es considerablemente más joven. Entre el 2000 y 2008, su edad media era de 34 años, frente a los 41 de la población nacional. En 2024, aunque la brecha se ha reducido, se mantiene en 41,3 años frente a 45,1 años (INE).

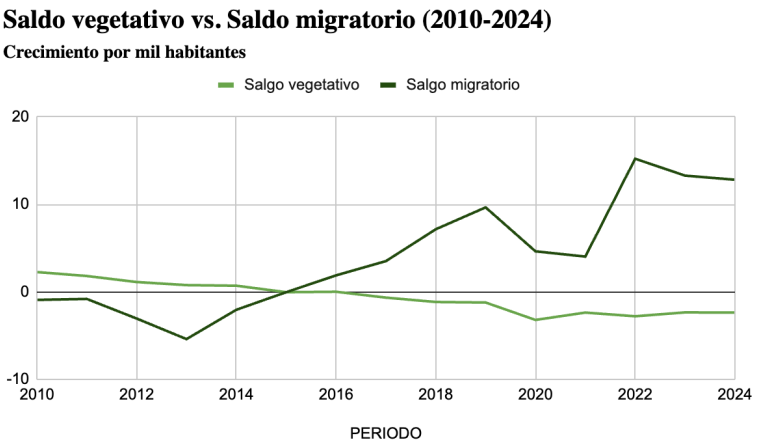
Finalmente, en lo que respecta al último factor, la compensación del crecimiento poblacional, la inmigración se evidencia como el factor determinante que ha permitido a España seguir creciendo a pesar del déficit de natalidad.

En periodos caracterizados por saldos vegetativos negativos[15] (más muertes que nacimientos), el saldo migratorio[16] positivo ha sido de una magnitud superior, permitiendo que la población total alcanzase puntos álgidos importantes.

Gráfico 15.

Saldo vegetativo vs. Saldo migratorio (2010-2024)

[15] Es decir, la diferencia entre nacimientos y defunciones ocurridos en España. Se calcula mediante la resta entre los nacimientos de madres residentes y las defunciones de residentes en España (INE).
[16] Es decir, la diferencia entre inmigraciones (extranjeros que vienen a vivir dentro del país) y emigraciones (nacionales que se van a vivir fuera del país).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

En definitiva, si bien España se encamina de forma ininterrumpida hacia una pirámide invertida, debido al aumento de la esperanza de vida y la baja natalidad en general, la inmigración ha supuesto un refuerzo vital que sostiene tanto el volumen de nacimientos como la proporción en edad de trabajar, por lo que es un factor de gran peso en el sistema de pensiones y en las cotizaciones sociales en el modelo de bienestar español.

b. Principales factores que afectan a la natalidad

Inestabilidad económica y precariedad laboral.

Llegados a este punto, los factores que afectan a la tasa de natalidad, resultan evidentes. Pues la sociedad trabajadora, es precisamente llamada así, porque el objetivo vital de vida de gran parte de esta, es conseguir una estabilidad económica y financiera para poder vivir una vida sin preocupaciones y asegurar una buena jubilación cuando llegue el momento; pero, para poder conseguir esto, hay que encontrar un puesto de trabajo con un salario que lo haga posible.

No obstante, la realidad socioeconómica diverge sustancialmente de este escenario. Como se ha analizado anteriormente, una de las razones más obstaculizantes para poder optar a este futuro próspero y, de esta manera, poder iniciar un plan familiar a futuro, es la persistente inestabilidad económica a nivel nacional del Estado español, a consecuencia de las continuas crisis económicas y las secuelas que deja.

En la misma línea, se encuentra la precariedad laboral, la cual se ha convertido en un escenario cotidiano, que afecta sobre todo a los más jóvenes. Según datos de Olcese (2025), "la calidad de empleo en España está a un 26% por debajo de la media europea, convirtiéndolo en el peor país en ingresos y estabilidad". Así lo corrobora también el último informe sobre exclusión y desarrollo social en España (2025) al afirmar que:

> *La precariedad laboral se ha normalizado, afectando a casi la mitad de la población activa, mientras el modelo de desarrollo genera situaciones contradictorias: viviendas vacías coexistiendo con graves problemas de acceso y un déficit ecológico que evidencia la insostenibilidad del modelo si pretendiera generalizarse* (pág. 34).

Es decir, que a pesar de los esfuerzos del modelo de desarrollo (superar brechas de productividad y fomentar el crecimiento sostenible), no se consigue la estabilidad laboral, porque los factores externos socioeconómicos que afectan directamente a los puestos de trabajo, no se solucionan o no se reestructuran a través de políticas internas que atenúen las consecuencias. Por tanto, la imposibilidad de acceder a una vivienda digna, no poder acceder a un trabajo bien remunerado o no poder acceder a ningún trabajo, junto con el estancamiento demográfico, son barreras que obstaculizan a todo el modelo y al sistema de pensiones.

Conciliación familiar y laboral.

Por otro lado, el citado informe expone que "la revolución laboral femenina ha sido espectacular, pero no se ha traducido en redistribución del trabajo doméstico, perpetuando la sobrecarga del «segundo turno»" (pág. 34). Esta premisa indica que, a pesar de que las mujeres estén, en términos estadísticos, más formadas académicamente que los hombres, que ocupen puestos de trabajo demandantes, que busquen una estabilidad laboral y la independencia del seno familiar, siguen siendo las que asumen la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados.

Este escenario tan arraigado en la sociedad, sigue siendo un estigma que perpetúa la desigualdad entre hombres y mujeres, pues:

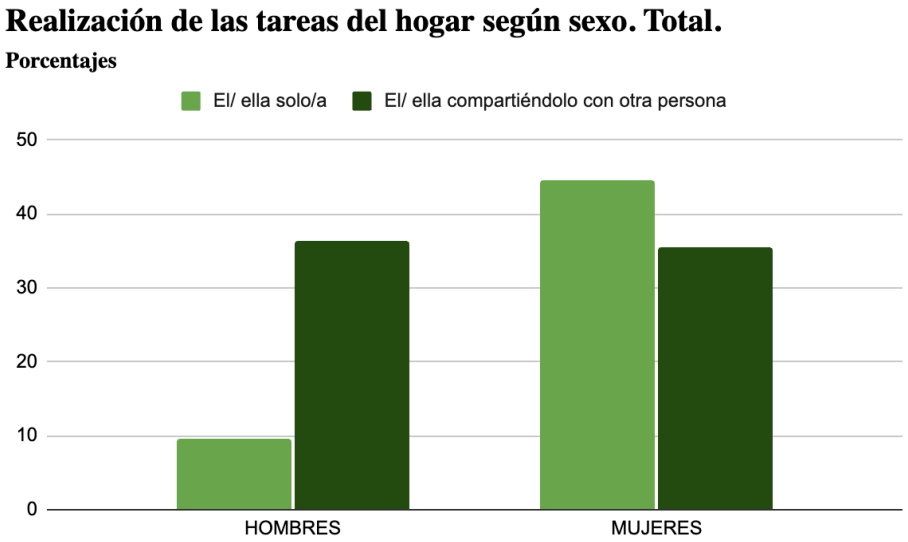
> *Supone para la mujer un obstáculo en el acceso al trabajo, e incluso pone en riesgo tanto el desarrollo profesional, como la solidez laboral, ya que muchas se ven*

obligadas a aceptar jornadas a tiempo parcial, lo que limita su potencial profesional, así como el acceso a beneficios sociales, como las pensiones (pág. 110).

En este contexto, los datos de 2023 de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE y el citado informe (2025) exponen que "la brecha de género en la tasa de empleo es de 10 puntos porcentuales y que el porcentaje de mujeres asalariadas con contrato es del 19,4% y de hombres en la misma situación del 14,9%" (pág. 110), por lo que se observa esta realidad que sigue apostando de manera consciente y directa al lado femenino y las presiona a asumir el cuidado de los niños y del hogar.

Gráfico 16.

Trabajo doméstico: hombres y mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

La evidencia del Gráfico 16 muestra que, incluso en hogares unipersonales, las mujeres asumen una carga superior en las tareas del hogar (cocinar, limpiar, hacer la compra, etc.) en comparación con los hombres. Situación que cambia un poco, cuando este o esta convive con alguien (una pareja, o un amigo, por ejemplo); según los últimos datos, parece modularse y encontrar cierto equilibrio.

Sin embargo, esta dinámica se transforma drásticamente cuando hay la presencia de hijos (Tabla 4). Pues comparativamente, son las mujeres las que continúan asumiendo la

mayor carga de trabajo reproductivo y doméstico, independientemente del número de hijos que se tenga. De igual manera, se presencia la misma situación en la Unión Europea. Por tanto, no resulta sorprendente que el porcentaje de ocupados a tiempo parcial,[17] sea procedente del género femenino. Pero lo que sí resulta preocupante es que este porcentaje siga siendo tan alto en la actualidad.

Tabla 4.

Ocupados a tiempo parcial por número de hijos. España y UE-27

España					UE-27			
	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020
Sin hijos								
Hombres	6,5	6,4	7,2	8,0	7,3	7,2	7,3	8,0
Mujeres	17,2	18,7	19,8	18,5	20,0	20,0	20,5	21,3
1 hijo								
Hombres	4,1	3,5	4,0	3,3	4,8	4,5	4,7	4,9
Mujeres	22,3	23,3	24,9	25,1	28,4	27,6	28,5	29,5
2 hijos								
Hombres	3,3	2,7	3,6	4,2	4,8	4,6	4,7	4,7
Mujeres	24,0	25,6	24,5	26,6	34,3	34,2	34,7	36,0
3 hijos o más								
Hombres	6,2	6,3	5,2	3,1	6,5	7,0	6,5	6,6
Mujeres	25,5	26,7	25,7	26,1	38,0	38,8	39,5	42,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE y de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

[17] Se consideran las personas ocupadas (de 16 y más años) a tiempo parcial que no buscan otro empleo porque cuidan a personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores). Se incluye información de los motivos: por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños, por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos, por ambos motivos o por otros motivos diferentes a los anteriores (INE).

Por todo ello, se trata de una situación preocupante y que debería concienciar a la sociedad. La misma INE (s. f.) subraya que, para poder combatir esta desigualdad y desequilibrio reproductivo: "Es necesario reforzar la conciliación entre vida profesional, privada y familiar de manera que permita desarrollar el potencial de mano de obra de mujeres y hombres".

c. El envejecimiento de la población

Esperanza de vida en España y en Europa. Comparativa.

Finalmente, para dar un cierre a este capítulo, es indispensable hacer una comparativa entre la esperanza de vida de España (que ya se ha venido estudiando) y la esperanza de vida de algunos países de Europa. Para ello, se desarrollará una tabla comparativa.

Tabla 5.

Esperanza de vida de España vs. Europa

Comparativa: Esperanza de vida al nacer		
País	Año	Esperanza de vida
España	2024	86,53
Alemania	2024	83.50
Francia	2024	85.30
Italia	2024	85,70
Portugal	2024	85,20
Dinamarca	2024	83,90
Bélgica	2024	84,40
Grecia	2024	84,40

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de Datos Macro (2026).

Según los datos expuestos, España es el país de la UE con la esperanza de vida más alta, y con la segunda tasa de natalidad y fecundidad más baja, 1,16 hijos por mujer en 2022 (solo por delante de Malta). Por tanto, para poder hacer frente al futuro de la población

generacional, el informe de la Fundación BBVA: *Formación, transición digital y calidad de vida de los mayores en España, 2025,* es claro y expresa que:

> *Un buen ajuste —que combine cambios de comportamiento, la inversión en capital humano e infraestructuras, reformas políticas e institucionales e innovaciones tecnológicas— puede ayudar a los países a superar con éxito los cambios demográficos de los que son testigos las sociedades avanzadas, y en particular el envejecimiento de la población (Puga 2020a).* (pág. 24)

d. El estancamiento demográfico y las pensiones. Posibles soluciones.

A la luz de los argumentos expuestos hasta este punto, la situación que supone tener un estancamiento demográfico de la magnitud que ostenta España y lo que significa para el gran sistema de pensiones de toda una generación futura, constituye sin duda alguna un desafío estructural para el sistema de la Seguridad Social.

Pues, con una tasa de natalidad en déficit y una esperanza de vida en auge, es evidente que el sistema de pensiones, especialmente las de jubilación, no tendrá un futuro a largo plazo, si no se encuentran soluciones factibles y duraderas o se lleve a efecto una reforma estructural que implique cambios desde las raíces de dicho sistema de pensiones.

Asimismo, es fundamental tratar de implementar políticas de ayuda a la maternidad y a la paternidad para incentivar la natalidad en declive, pues no se puede solucionar el núcleo del problema si no se tienen en cuenta todas las variables.

De esta manera, como cierre del análisis de este capítulo, se mencionarán las soluciones o reformas que se consideran más viables para dar una solución al reto actual.

Políticas de apoyo a la maternidad y a la paternidad

Con el objetivo de mitigar la tendencia decreciente de la natalidad, una de las soluciones más fundamentales a tener en cuenta es la de ayudar a incentivar la maternidad y la paternidad a través de políticas públicas de apoyo.

Según Martín-Castro et al. (2021), en su informe *¿Cómo mejorar la natalidad en España?*, expresan que una política social efectiva debe favorecer que las personas que deseen tener hijos puedan tenerlos. "Con una mejora en el acceso, estabilidad y calidad del empleo en adultos jóvenes, que permita lograr unas condiciones laborales económicas que permitan afrontar adecuadamente la crianza y aquellas que impone como idóneas el reloj biológico" (pág. 18). En el mismo sentido, el informe destaca la importancia de:

> *Lograr la compaginación de responsabilidades laborales y familiares, evitando centrar el debate únicamente en las mujeres, y fomentar la corresponsabilidad mediante mecanismos que faciliten la plena incorporación de los hombres al cuidado, así como promover una organización más flexible al tiempo de trabajo. Por otra parte, destaca igualmente la importancia de redistribuir de forma más equitativa los costes asociados a la crianza, por ejemplo, garantizando el acceso universal a escuelas infantiles de calidad y minimizando la inseguridad económica de muchas familias con hijos. Pues, el cuidado y el bienestar de los hijos es una responsabilidad colectiva.* (pág. 18)

Pensión privada

Por otro lado, como mecanismo complementario para garantizar la sostenibilidad de las pensiones tras la jubilación, destaca la pensión privada. Una pensión privada se define como un instrumento de ahorro voluntario a largo plazo, gestionado por entidades financieras, diseñado para complementar la pensión de jubilación y mantener el nivel de vida. Se suele financiar mediante aportaciones periódicas o puntuales del titular o su empresa, con el objetivo de obtener rentabilidad. Hay diferentes tipos de planes: El más usual es el "individual", que es el que se contrata por cuenta propia; los "asociados", que se contratan por gremios o asociaciones, y los "de empleo", que se contratan por empresas (BBVA, 2026).

El objetivo de esta pensión, es ahorrar monetariamente durante la vida activa, para cuando llegue el momento de la jubilación tener un soporte económico suficiente, garantizando así una estabilidad financiera durante la vejez.

Sistema mixto de pensiones

De igual manera, otra solución contemplada es la de tener un sistema de pensiones mixto. Según Fernández (2018), un sistema mixto de pensiones es aquel que se compone de una pensión pública complementada por otra de carácter privado. Esto implica, que el sistema de reparto se flexibilice, manteniendo las aportaciones sociales de cada trabajador y empresario, pero equilibrado con un sistema de capitalización basado en el ahorro personal.

Fernández (2018) resalta que el componente de capitalización nunca sustituirá la pensión pública, sino que complementará a la misma. Este sistema sería ventajoso, pues la pensión mínima estaría garantizada a todos los ciudadanos que llegasen a la edad de jubilación cumpliendo, naturalmente, con los requisitos. Se abriría una cuenta ficticia a cada persona que se incorporara al mercado laboral, en donde se anotarían las contribuciones realizadas, tanto por trabajador como por empresario. Y, esto formaría el plan de pensiones, en donde, a través de las contribuciones realizadas durante la vida activa, una vez llegado a la jubilación, se dispondría de ambas cosas.

5. CONCLUSIONES

Así pues, llegados a este punto y tras el exhaustivo análisis realizado sobre el sistema de pensiones y su relación con la realidad demográfica española, se pueden inferir las siguientes conclusiones fundamentales.

En primer lugar, el modelo español basado en el sistema de reparto y la solidaridad intergeneracional, enfrenta una crisis de sostenibilidad financiera estructural. Pues, su viabilidad depende directamente de las cotizaciones sociales de los trabajadores en activo y de ostentar una demografía positiva estable, en los cuales España destaca precisamente por lo contrario; la demografía es deficitaria y la sociedad está envejecida.

En segundo lugar, la inminente jubilación de la generación del *baby boom*, nacida entre 1957 y 1977, supone una presión fiscal asfixiante. El sistema no está debidamente equipado para poder sostener a los actuales y futuros pensionados si no se toman medidas urgentes y efectivas, pues para el año 2050 se prevé que el número de pensionistas aumente considerablemente, obligando a elevar el gasto en el PIB a cifras insostenibles.

En tercer lugar, la prolongada esperanza de vida (81 años en hombres y 86 años en mujeres), frente a una de las tasas de natalidad y fecundidad más bajas del mundo (1,10 hijos en 2024). Genera que España padezca un problema estructural en el crecimiento poblacional, representado por una pirámide de bulbo o regresiva, que indica el estancamiento demográfico por una sociedad envejecida.

Asimismo, la baja natalidad ya no es solo un fenómeno cultural, es un problema estructural socioeconómico. La inestabilidad laboral, el alto coste de la vivienda y la persistente brecha de género en la conciliación actúan como frenos directos hacia los jóvenes, los cuales les impiden iniciar proyectos familiares a futuro.

En cuarto lugar, es evidente que la inmigración ha sido el principal factor de compensación frente al déficit natal desde 1975. Pues, no solo ha aportado un volumen directo de nacimientos, sino que ha rejuvenecido la fuerza laboral activa imprescindible para generar las cotizaciones necesarias para sostener el sistema. Sin embargo, parece que esta tendencia está disminuyendo, ajustándose más a la tendencia decreciente de España.

En este contexto, las reformas actuales, como el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) y la vinculación de las pensiones al IPC, son pasos hacia la protección del poder adquisitivo de los pensionistas, pero resultan insuficientes si no se acompañan de una estabilidad financiera sostenible y unas políticas de apoyo socioeconómicas duraderas.

En definitiva, la sostenibilidad del sistema de pensiones en España requiere de un compromiso político y social que traspase las medidas coyunturales. Solo mediante el refuerzo de la natalidad, una gestión migratoria integradora y la mejora de las condiciones del mercado laboral (sobre todo para el género femenino), podrá garantizar que el sistema público de pensiones de la Seguridad Social continúe siendo el pilar de bienestar para las futuras generaciones trabajadoras.

6. BIBLIOGRAFÍA

AIReF (2025). ¿Es sostenible el sistema de pensiones? Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.airef.es/es/divulgacion/es-sostenible-el-sistema-de-pensiones/

AIReF (2025). *Informe de evaluación de la regla de gasto de pensiones*. Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF). Documento disponible: https://www.airef.es/wp-content/uploads/2025/03/Informe_regla_de_gasto_de_pensiones/Informe.pdf

Aula de la Seguridad Social (actualizada 2026). Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/PESS51

Aula de la Seguridad Social (actualizada 2026): Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas?1dmy&urile=wcm%3Apath%3A%2FPOIN_Contenidos_ca%2FInternet%2F4986%2F33466%2F33467%2F

BBVA. (s. f.). *Cómo funciona el sistema de pensiones en España*. Consultado el 8 de mayo de 2026, de https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/sistema-pensiones-espana.html

Comisión Europea (2026). *Fertility statistics*. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics

Coll Morales, F. (2023). *Sistema de pensiones*. Rankia España. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.rankia.com/diccionario/economia/sistema-pensiones

Datosmacro (s. f.). *España - Natalidad 2024*. https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/espana

De Lucas, A. (2025). *La economía retrasa cada vez más la maternidad en España: la edad para tener el primer hijo ya supera los 33 años*. Infobae. https://www.infobae.com/espana/2025/08/08/la-economia-retrasa-cada-vez-mas-la-maternidad-en-espana-la-edad-para-tener-el-primer-hijo-ya-supera-los-33-anos/

Días C. (2025). *El sistema de pensiones en España, en gráficos.* El País. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://elpais.com/economia/foro-futuro/2025-02-25/el-sistema-de-pensiones-en-espana-en-graficos.html

Domínguez Fabián, I. (2021). *El ahorro como complemento para la pensión*. Dialnet. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8095703.pdf

Epdata (2026). *Variación mensual del gasto en pensiones en España.* Europa Press. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.epdata.es/datos/pensiones-graficos-datos/20/espana/106?accion=3

Eurostat (s. f.). *Population change - Demographic balance and crude rates at national level.* Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_GIND__custom_21037056/default/line?lang=en

Fernández García, J. (2018). *Los sistemas mixtos de pensiones.* El Economista. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.eleconomista.es/opinion-blogs/noticias/9147981/05/18/los-sistemas-mixtos-de-pensiones.html#:~:text=Un%20sistema%20mixto%20de%20pensiones,cumpliendo%20una%20serie%20de%20requisitos.

Flores Martos, R. (coord.) (2025). *IX Informe sobre exclusión y desarrollo social en España.* Madrid: Cáritas Española; Fundación FOESSA, 710 p. https://www.caritas.es/main-files/uploads/2025/10/IX-INFORME-FOESSA.pdf

García Díaz, M. Á. (2019). *El sistema público español de pensiones: mitos y realidades.* Fedea. https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2019-01.pdf?_gl=1*1vsd1fn*_ga*MTk5MDU1MTA2My4xNzczMzM5MDQy*_ga_K71EGLC8JC*czE3NzMzMzkwNDEkbzEkZzEkdDE3NzMzMzkwODUkajE2JGwwJGgw

Gutiérrez Cassillas, I. (2018). *El Pacto de Toledo: fundamento, precedentes, concepto, contenido y revisión parlamentaria.* Revista De Las Cortes Generales, (103), 399-428. https://doi.org/10.33426/rcg/2018/103/111

Iglesias De Ussel, J. (2018). *EL DESCENSO DE LA NATALIDAD EN ESPAÑA**. Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-2019-10004100058

Instituto de la Seguridad Social (2026). *Evolución mensual de las pensiones del sistema de la Seguridad Social.* Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/43c4ab2e-fdf3-4345-bd08-b97862caf1de/202602_LIBRO+DE+PENSIONES+febrero.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_81D21J401P5L40QTIT61G41000-43c4ab2e-fdf3-4345-bd08-b97862caf1de-pOu3su4

Instituto Nacional de Cataluña. (2025). *Idescat. Indicadores de la Unión Europea. Edad media al primer hijo.* Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10752&lang=es

Instituto Nacional de Estadística (2025). *Movimiento Natural de la Población/Indicadores Demográficos Básicos. Año 2024*. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=125473617700&menu=ultiDatos&idp=1254735573002.

Instituto Nacional de Estadística (2024). *Nota de prensa: Encuesta de población activa (EPA). Módulo sobre pensiones y participación en el mercado laboral. Año 2023.*

Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/mEPA2023.htm

Instituto Nacional de Estadística (2026). *Nota de prensa: Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre de 2026.* Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=125473617691&menu=ultiDatos&idp=1254735976595.

La Moncloa (2024). *La Seguridad Social abona 10,3 millones de pensiones a 9,3 millones de pensionistas en diciembre*. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2024/271224-seguridad-social-pensiones-diciembre.aspx

La Moncloa (2025). *Elma Saiz: «El sistema de pensiones ha superado su primer examen con éxito y demuestra que es sostenible y que las reformas están dando resultado».* Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2025/310325-saiz-reforma-sistema-pensiones.aspx

La Moncloa (2026). *Pensiones contributivas y no contributivas: ¿qué son y cuáles son los requisitos para solicitarlas?* Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2024/pension-contributiva-jubilacion-requisitos.aspx#:~:text=Son%20prestaciones%20econ%C3%B3micas%20que%20se,poder%20solicitar%20las%20prestaciones%20contributivas.

Lupión, R., & Guerre, N. (2026). *Maternidad tardía: España, líder en Europa. Valencia Plaza.* Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://valenciaplaza.com/valenciaplaza/podcast-valenciaplaza/maternidad-tardia-espana-lider-en-europa

Martín Castro et al. (2021). *¿Cómo mejorar la natalidad en España?*. Dialnet. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8095690.pdf

Martínez Mingo, B. (2026). *El déficit de la Seguridad Social aumenta en casi 4.000 millones en 2025 a pesar del aumento en ingresos*. El Economista. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.eleconomista.es/economia/noticias/13739028/01/26/el-deficit-de-la-seguridad-social-aumenta-en-casi-4000-millones-en-2025-a-pesar-del-aumento-en-ingresos.html

Melle Hernández, M. (2025). *LAS MUTACIONES DEL MODELO DE CRECIMIENTO ECONÓMICO DE ESPAÑA 1975-2025*. Ministerio de Industria y Turismo. https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/437/05MELLE_EI437.pdf

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2025). *SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: Resumen de ejecución del presupuesto.* Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/documents/20121/0/EJECUCION+PRESUPUESTARIA+NOVIEMBRE25+%281%29.pdf/b3dad4d4-36db-4a6c-6ed9-cd33cca08332?t=1766488680572

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). *Proyecciones del gasto público en pensiones en España. Gob.es*. Documento disponible: https://ucraniaurgente.inclusion.gob.es/documents/20121/3479582/Informe+Proyec_SS+2023_final.pdf

Miret Gamundi, P. (2019). *¿Reacias a la maternidad? Primofecundidad en España a principios del siglo XXI.* Centre d'Estudis Demogràfics. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7247549.pdf

OECD. (2025). *Perspectivas del empleo de la OCDE 2025: España*. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.oecd.org/es/publications/perspectivas-del-empleo-de-la-ocde-2025_87a5a7e2-es/espana_d8a141ff-es.html

Olcese, A. (2025). *La calidad del empleo en España está un 26% por debajo de la media europea: es el peor país en ingresos y estabilidad.* El Mundo. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en:

https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2025/12/08/6932fea6e4d4d8d43d8b4583.html

Pérez Díaz, J. (2019). *Duración de la vida, natalidad y migraciones en España.* CSIC. Disponible en: https://digital.csic.es/bitstream/10261/309772/1/DuracionDeLaVidaNatalidadYMigracionesEnEspa%c3%b1a.pdf

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (2021). *COMPONENTE 30: Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo*. Gobierno de España. Disponible en: https://objetivotransformacion.camara.es/sites/default/files/documentation/05052021-Componente30.pdf

Rocha, F., & Aragón, J. (2012). *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. Gaceta sindical*, *19*(19), 67-90. Consulta disponible en: https://docpublicos.ccoo.es/cendoc/035344CrisisEconomicaEfectos.pdf

RTVE (2026). *La edad de jubilación con el 100% de la pensión se retrasa a los 66 años y 10 meses en 2026*. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.rtve.es/noticias/20260101/edad-jubilacion-retraso-2026-cambios/16880192.shtml#:~:text=El%20retraso%20de%20la%20edad,se%20sumen%20dos%20meses%20m%C3%A1s.

Sánchez Hidalgo, E. (2025). *España bate otro récord de gasto en pensiones contributivas y supera los 189.000 millones de euros en 2025*. El País. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://elpais.com/economia/2025-12-26/espana-bate-otro-record-de-gasto-en-pensiones-contributivas-y-supera-los-189000-millones-de-euros-en-2025.html

Sánchez Hidalgo, Emilio (2025). *España será el país de la OCDE que mayor proporción del PIB dedicará a pagar pensiones en 2050*. EL PAÍS. Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://elpais.com/economia/2025-11-27/espana-sera-el-pais-de-la-ocde-que-mayor-proporcion-del-pib-dedicara-a-pagar-pensiones-en-2050.html.

Serrano Martínez, L., & Soler Guillén, À. (2025). *FORMACIÓN, TRANSICIÓN DIGITAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS MAYORES EN ESPAÑA*. Fundación BBVA. Disponible en: https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2025/07/DE-2025-formacion_transicion_digital_y_calidad_vida_mayores_Espana-copia.pdf

Valero Escandell, José Ramón. *Medio siglo de natalidad en España, 1964-2014*. En: Sempere Souvannavong, Juan David; Cutillas Orgilés, Ernesto (eds.). La población en España: 40 años de cambio (1975-2015). Sant Vicent del Raspeig: Publicacions de la Universitat d'Alacant, 2017. ISBN 978-84-16724-39-0, pp. 181-207. Disponible en: http://hdl.handle.net/10045/102756

Yanatma, S. (2026). *La natalidad se desploma en Europa: estos son los países con más y menos hijos. Euronews.* Consultado el 8 de mayo de 2026. Disponible en: https://es.euronews.com/salud/2026/03/21/natalidad-se-desploma-europa-paises-con-mas-y-menos-hijos

Varsavsky, M. (2007). *¿Por qué los Inmigrantes Tenemos más Hijos?* | Martin Varsavsky | Spanish. Martin Varsavsky en español. https://spanish.martinvarsavsky.net/?p=978

7. ANEXOS

ANEXO I. Principios del sistema de pensiones (Instituto, BBVA).

- Principio de reparto: Las pensiones (especialmente las de jubilación) se financian a través de las cotizaciones que hacen a la Seguridad Social los trabajadores en activo. Todos los trabajadores han de aportar cierta parte de su sueldo a una caja única del sistema de la Seguridad Social, siendo esto una obligación según el artículo 21 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Seguridad Social (en adelante, LGSS).
    b. Al ser un sistema de reparto, también se desprende de aquí el principio de solidaridad intergeneracional, puesto que se va cotizando de una generación para pagar las pensiones de la siguiente. Por este hecho, lo más favorable también sería tener una demografía positiva y estable (no es el caso actualmente; se verá en el Capítulo 4).
- Principio de proporcionalidad contributiva: Consiste en que, cuanto más cotice un trabajador al sistema de la Seguridad Social, más cuantía se percibirá de pensión en el futuro. No obstante, para poder acceder a esta, hay que haber cotizado los años mínimos exigidos (actualmente se encuentran en 15 años mínimos cotizados, según los artículos 195 y 205 LGSS). Es lo que se conoce como pensión contributiva.
- Principio de universalidad: Es uno de los rasgos distintivos del sistema de pensiones, puesto que, aunque no se cotice al mismo, no se deja a ninguna persona desamparada, ya que se garantiza que aquellos ciudadanos que no cumplan con el mínimo de cotización exigido o carezcan de recursos suficientes para su subsistencia puedan obtener una pensión de carácter no contributivo; es aquí donde el sistema se vuelve realmente universal.
- Principio de gestión pública: El sistema de pensiones español se distingue por ser de carácter público, rasgo que queda plasmado en el artículo 41 de la Constitución española: "*Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo*". Es por esto la razón de que prácticamente todo el sistema recaiga sobre la Seguridad Social, un conjunto de entidades y organismos estatales públicos.
- Principio de suficiencia de prestaciones: Este principio se caracteriza por establecer

que la cuantía de las prestaciones ha de ser suficiente para poder subsistir y poder cubrir las necesidades básicas. Es un principio complejo de cuantificar porque no depende del trabajador en sí mismo, sino del estado del propio sistema de la seguridad social y del contexto económico y demográfico del país.

ANEXO II. Tipos de pensiones (Seguridad Social, 2026).

- Jubilación ordinaria: Es la pensión de jubilación básica, que se percibe cuando se ha cumplido con la edad ordinaria de jubilación, que a efectos de la LGSS son 65 años cuando se ha cotizado 38 años y 6 meses, o 66 años y 10 meses cuando se ha cotizado menos. Para el año 2027, la edad ordinaria aumentará a 67 años.
- Jubilación anticipada: Se accede a esta pensión antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación, según el tipo de trabajo desempeñado o por la condición física del trabajador, debiendo cumplir este con los requisitos exigidos para cada situación.
- Jubilación parcial: Se da a partir de los 60 años, y permite al trabajador compatibilizar el trabajo, que tiene que ser parcial, con la pensión de jubilación. Para acceder a ella, es necesario que exista un contrato de relevo, mediante el cual se contrata a una persona para cubrir las horas que deja de realizar el trabajador jubilado parcialmente (este no logra la figura de pensionista).
- Jubilación flexible: Es una pensión distintiva al del resto, puesto que permite al trabajador compatibilizar la pensión de jubilación (ya es pensionista) con un trabajo a tiempo parcial, aplicándose los coeficientes reductores correspondientes, puesto que aquí el trabajador no está realmente jubilado y, por lo tanto, no puede percibir el sueldo correspondiente a un trabajador a tiempo completo.
- Jubilación especial: Este tipo de prestación quedó en desuso en el año 2013, pero se mantiene para determinados trabajos, como por ejemplo los del sector de la construcción. Permite acceder a la jubilación a partir de los 64 años de edad.

ANEXO III. Recomendaciones importantes del Pacto de Toledo (Congreso de los Diputados, 2020).

- Separación de fuentes de financiación y restablecimiento del equilibrio financiero (Recomendación I): Fue una de las medidas más transformadoras, dado su impacto dentro del sistema de pensiones. Establece que las pensiones contributivas deben

financiarse únicamente a través de las cotizaciones sociales (trabajador y empresario), mientras que las no contributivas han de financiarse exclusivamente a través de impuestos generales.

- Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones (Recomendación II): El Pacto expresa que las pensiones han de revalorizarse periódicamente en base al IPC real, para que los beneficiarios no queden sin poder adquisitivo, aclarando "que la revalorización debe ser diferenciada de cualquier otra acción de mejora encaminada no a conservar, sino a aumentar dicho poder adquisitivo —cuando lo permita la situación económica y con la oportuna cobertura legal—".
- Fondo de Reserva (Recomendación III): El Pacto creó este fondo de reservas como medio para resolver desequilibrios coyunturales entre los ingresos y los gastos de la Seguridad Social. Sin embargo, en la última reforma del 2020, la Comisión consideró que no era el mecanismo adecuado para este fin, y que lo más correcto era hacer reformas completamente estructurales, puesto que *con la mera constitución de unas reservas que serán siempre escasas,* no se puede hacer frente al problema de las pensiones. Como dato interesante, de aquí proviene la expresión popular "hucha de las pensiones".
- Lucha contra el fraude (Recomendación X): El Pacto incluye recomendaciones específicas para mejorar el control sobre la recaudación de los ingresos del sistema, sobre la lucha contra la economía irregular, sobre la protección de los derechos de los colectivos más vulnerables, sobre la actualización de los mecanismos de control y seguimiento de las prestaciones y sobre el refuerzo de los instrumentos y herramientas de la Inspección de Trabajo para la lucha contra las infracciones laborales.
- Contributividad (Recomendación XI): La Comisión destaca en este punto, la "necesidad de preservar y reforzar el principio de contributividad, entendido como la existencia de una relación equilibrada entre el importe de la prestación reconocida y el esfuerzo de cotización previamente realizado por cada trabajador". Se promueve de esta manera, que lo que realmente se cotice a lo largo de la vida laboral, sea lo que se obtenga al momento de la jubilación.