

Ivette Fontelles Lainez / Sofia Roca Zambrana

**¿Podrá el actual sistema de pensiones mantenerse con la generación del
“baby boom” entrando en la jubilación?**

TRABAJO FINAL DE GRADO

Área temática: Análisis económico

Grado de Administración y Dirección de Empresas



**FACULTAT D'ECONOMIA i EMPRESA
Universitat Rovira i Virgili**

Reus

Curso 2025-2026

Índice

1. INTRODUCCIÓN	8
2. EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES ESPAÑOL	9
2.1. Definición del sistema público de pensiones en España	9
2.2. Tipos de sistemas de pensiones	9
2.3. Funcionamiento del sistema público de pensiones en España.....	12
2.3.1 Marco institucional y normativo	13
2.3.2 Estructura actual del sistema público de pensiones español	13
2.3.3 Mecanismo de financiación del sistema español	15
2.3.4 Cálculo de la pensión contributiva: elementos clave.....	17
2.3.5 Mecanismos de corrección y protección	18
2.4. Evolución histórica y principales reformas del sistema de pensiones en España	19
3. CONTEXTO DEMOGRÁFICO Y ECONÓMICO	20
3.1. La generación del baby boom (1958–1975)	21
3.2. Evolución demográfica en España	23
3.2.1 Natalidad	24
3.2.2 Envejecimiento, proyección de población y esperanza de vida	26
3.2.3 Migración.....	28
3.3. Situación del empleo	34
3.3.1. Productividad y crecimiento económico.....	34
3.3.2. Salarios, empleo y bases de cotización	35
3.3.3. Tasa de cotización.....	36
3.4. Gasto público	36
3.4.1 Evolución del gasto en pensiones y de los ingresos del sistema	37
3.4.2 Papel del Estado y equilibrio presupuestario	38
APLICACIÓN PRÁCTICA	40
4. PROYECCIONES Y ESCENARIOS A MEDIO PLAZO (2030–2050)	40
4.1. Escenario de Gasto Público.....	41
4.2. Escenario Demográfico	42
4.3. Escenarios de Ingresos	44
4.4. Evolución de la Tasa de Reemplazo.....	45
5. FACTORES Y MEDIDAS PARA MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES	46
5.1. Mercado laboral y calidad del empleo	46
5.2. El papel de la inmigración en el equilibrio del sistema.....	46
5.3. Retraso de la edad de jubilación y carreras laborales más largas	47
5.4. Otras medidas complementarias.....	47
6. Conclusiones	48
7. Bibliografía y fuentes	48

TÍTULO, RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

¿Podrá el actual sistema de pensiones mantenerse con la generación del “baby boom” entrando en la jubilación?

El presente trabajo analiza la sostenibilidad del sistema de pensiones en España en un contexto marcado por el envejecimiento de la población y la entrada de la próxima generación, conocida como el *baby boom*, en la jubilación. Este hecho presenta un gran reto en la economía española, ya que supone un incremento del número de pensionistas al mismo tiempo que se reduce la población activa.

Con el fin de examinar esta problemática, en primer lugar, se presenta el funcionamiento del sistema de pensiones español, sus principales características, los mecanismos de financiación y el marco institucional que lo constituye.

Seguidamente, se analiza el contexto demográfico presentado diversas variables como la natalidad, el envejecimiento y la migración. Estos factores permiten entender la evolución de la estructura poblacional del país y, en particular, el desequilibrio entre cotizantes y población jubilada.

Por otro lado, se estudia el contexto económico, analizando aspectos como el mercado laboral, la productividad, los salarios y el gasto público. En este bloque se examina cómo las condiciones del empleo y la evolución de las bases de cotización influyen en los ingresos del sistema. Todo ello permite entender que la sostenibilidad no depende únicamente de la demografía, sino también del comportamiento de la economía.

En referencia a la parte práctica, se realiza una proyección a medio plazo de las variables más importantes para averiguar qué podría suceder si la situación sigue similar a la actual. Y finalmente aportamos factores y medidas que podrían ayudar a mejorar la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Para la realización de este análisis, nos basamos en datos oficiales y revisión de la literatura académica. Con el claro objetivo de identificar los principales factores que condicionan la viabilidad del sistema de pensiones.

Palabras clave: Sistema de pensiones, sostenibilidad, envejecimiento poblacional.

Podrà l'actual sistema de pensions mantenir-se amb l'arribada de la jubilació de la generació del 'baby boom'?

El present treball analitza la sostenibilitat del sistema de pensions a Espanya en un context marcat per l'envelliment de la població i l'entrada de la propera generació, coneguda com el *baby boom*, a la jubilació. Aquest fet presenta un gran repte per a l'economia espanyola, ja que suposa un increment del nombre de pensionistes alhora que es redueix la població activa.

Amb la finalitat d'examinar aquesta problemàtica, en primer lloc es presenta el funcionament del sistema de pensions espanyol, les seves principals característiques, els mecanismes de finançament i el marc institucional que el constitueix.

Seguidament, s'analitza el context demogràfic presentant diverses variables com la natalitat, l'envelliment i la migració. Aquests factors permeten entendre l'evolució de l'estructura poblacional del país i, en particular, el desequilibri entre cotitzants i població jubilada.

D'altra banda, s'estudia el context econòmic, analitzant aspectes com el mercat laboral, la productivitat, els salaris i la despesa pública. En aquest bloc s'examina com les condicions de l'ocupació i l'evolució de les bases de cotització influeixen en els ingressos del sistema. Tot plegat permet entendre que la sostenibilitat no depèn únicament de la demografia, sinó també del comportament de l'economia.

Pel que fa a la part pràctica, es realitza una projecció a mitjà termini de les variables més importants per esbrinar què podria succeir si la situació continua sent similar a l'actual. Finalment, aportem factors i mesures que podrien ajudar a millorar la sostenibilitat del sistema de pensions.

Per a la realització d'aquest anàlisi, ens basem en dades oficials i en la revisió de la literatura acadèmica, amb el clar objectiu d'identificar els principals factors que condicionen la viabilitat del sistema de pensions.

Paraules clau: Sistema de pensions, sostenibilitat, envelliment poblacional.

Will the current pension system be sustainable with the 'baby boom' generation entering retirement?

This study examines the sustainability of the Spanish pension system, currently pressured by an aging population and the looming retirement of the "baby boom" generation. This demographic shift poses a significant challenge to the Spanish economy, as it triggers a simultaneous increase in the number of retirees and a contraction of the working-age population.

To analyze this issue, the paper first outlines the operational framework of the Spanish pension system, including its core characteristics, funding mechanisms, and institutional structure.

Subsequently, the demographic landscape is evaluated through key variables such as birth rates, longevity, and migration. These factors are crucial to understanding the evolving population structure and, specifically, the widening gap between active contributors and pensioners.

Furthermore, the research explores the economic environment, focusing on the labor market, productivity, wages, and public expenditure. This section analyzes how employment conditions and contribution bases directly impact system revenues, reinforcing the idea that sustainability depends on economic performance as much as on demographics.

In the practical section, a medium-term projection of key variables is conducted to forecast potential outcomes under a "business-as-usual" scenario. Finally, the study proposes policy measures and strategic factors aimed at bolstering the long-term viability of the pension system.

Supported by official data and a comprehensive literature review, this analysis aims to identify the critical drivers determining the future solvency of the Spanish pension model.

Keywords; Pension system, sustainability, population ageing.

PRESENTACIÓ

Inicialmente, la elección del tema del Trabajo de Fin de Grado se debe a un interés personal y profesional por comprender uno de los desafíos económicos y sociales a los que se deberá enfrentar España en las próximas décadas: La sostenibilidad del sistema de pensiones.

Cabe destacar que, durante la realización del grado de Administración y Dirección de Empresas, sentimos un alto interés por aquellas asignaturas relacionadas con la economía y finanzas; por esa misma razón, este trabajo nos permite integrar muchos de los conocimientos adquiridos a lo largo de estos 4 años, aplicándolos a una cuestión de gran actualidad y relevancia social.

Definitivamente, el estudio sobre la viabilidad del sistema de pensiones frente a un contexto de envejecimiento y con la generación del “baby boom” acercándose a la jubilación nos resulta un hecho motivador, ya que combina los conocimientos aprendidos en el grado con la actualidad económica y reflexión social.

Durante el grado hemos cursado diversas asignaturas que nos han ayudado a obtener una base sólida para emprender este tema desde diferentes perspectivas. Materias como Macroeconomía y Microeconomía nos han permitido aprender varios conceptos que sustentan los cimientos de la economía. Sobre todo, Economía Mundial nos ha servido para aplicar la teoría a la práctica, proporcionándonos ejemplos de hechos que suceden en la actualidad para entender el funcionamiento de los mercados y el papel del sector público en la redistribución de la renta.

Por otra parte, Matemáticas de las operaciones financieras y Dirección financiera: Financiación; nos ha ayudado a adquirir aquellos conocimientos más analíticos-Del mismo modo, asignaturas como Estadística I y II nos han servido para aprender a trabajar con datos, entender su significado y sacar conclusiones a partir de ellos.

Gracias a estas materias hemos sido capaces de desarrollar un pensamiento más analítico, aprendiendo a detectar las relaciones entre diferentes variables, algo muy útil para poder interpretar la evolución demográfica y económica.

Definitivamente, la motivación esencial de este trabajo se manifiesta en el deseo de aplicar todos los conocimientos adquiridos durante la realización del grado, en un problema que afecta al bienestar de una gran parte de la sociedad.

1. INTRODUCCIÓ

El sistema públic de pensions es uno de los pilares básicos del Estado del bienestar. En los últimos años, sin embargo, se ha convertido en tema de debate económico y político, sobre todo por la jubilación cada vez más cercana de la generación del *baby boom*. Y es que este grupo demográfico, popularmente conocido por el elevado número de personas que la integran, supone un reto importante para el equilibrio financiero del sistema, ya que en las próximas décadas se prevé un aumento notable del número de pensionistas mientras la población activa será mucho menor.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de dependencia de la población mayor de 64 años podría pasar de 31,63% en 2025 al 53,03% en 2050. En la práctica, nos indica que en unos años por cada 100 personas que se encuentren en edad para trabajar, habrá 61 que serán mayores de 65 años. El incremento es alarmante y nos muestra como el envejecimiento de la población afecta directamente a la viabilidad del régimen de pensiones. Como consecuencia el sistema se deberá preparar para la alta carga financiera que le espera.

Por tanto, este tema resulta relevante, ya que sus efectos se extienden a la economía, la sociedad y también a la esfera política. En el ámbito económico, afecta sobre todo en cómo evolucionan el gasto del Estado, el empleo y la capacidad de ahorro del conjunto del país. Y desde un punto de vista social, la situación genera inquietud, debido a la desconfianza de la estabilidad futura del sistema, algo que puede influir en el ahorro y consumo de las familias.

El objetivo general de este trabajo es analizar si el actual sistema de pensiones en España puede mantenerse con la entrada en jubilación de la generación del *baby boom*. De igual modo, para alcanzar este propósito, se plantean objetivos más específicos. Entre ellos examinar profundamente la estructura, el funcionamiento del sistema y cómo está relacionado con los factores demográficos y económicos que recaen en su sostenibilidad.

En cuanto a la metodología, el trabajo compagina un enfoque descriptivo y analítico. En primer lugar, se revisan los artículos existentes además de los informes de organismos oficiales que tratan la sostenibilidad del sistema de pensiones en España y otros países europeos. Entre ellos se encuentran el Banco de España y la OCDE. A continuación, se analizan varios datos de fuentes estadísticas oficiales, como el INE y la Seguridad

Social. Con el principal objetivo de plantear los posibles escenarios para el periodo 2030-2050, que nos servirán para analizar cómo pueden evolucionar variables clave del sistema. La evolución dependerá, sobre todo, de factores como la natalidad, la situación del empleo o los niveles de productividad, que condicionan directamente el equilibrio del sistema de pensiones.

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2. EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES ESPAÑOL

Inicialmente, en el marco teórico y conceptual, se presentan los conceptos fundamentales del sistema público de pensiones en España que permiten entender su funcionamiento y los desafíos actuales.

2.1. Definición del sistema público de pensiones en España

El sistema público de pensiones en España forma parte del conjunto de prestaciones de la Seguridad Social y tiene como objetivo garantizar unos ingresos mínimos a los ciudadanos una vez alcanzada la edad de jubilación o en situaciones de incapacidad, viudedad u orfandad.

Este sistema se basa en el principio de reparto, es decir, los trabajadores actuales financian las pensiones de los jubilados mediante sus cotizaciones. Se trata, por tanto, de un modelo solidario entre generaciones.

En la actualidad, el sistema español es de prestación definida, es decir, que la cuantía de la pensión del jubilado depende principalmente de los años cotizados y de la base de cotización del trabajador, y no tanto del dinero acumulado individualmente.

Según *Díaz-Giménez y Díaz-Saavedra (2025)*, este tipo de sistema se enfrenta a grandes retos debido al envejecimiento de la población y al descenso de la natalidad, ya que cada vez hay menos trabajadores por pensionista. Esto hace que mantener el equilibrio financiero sea cada vez más complicado, motivo por el cual ha sido objeto de diversas reformas desde 2011 con el fin de conseguir la sostenibilidad financiera y la suficiencia de las prestaciones.

2.2. Tipos de sistemas de pensiones

Como bien se ha explicado en el apartado anterior, los sistemas de pensiones están diseñados con el objetivo de proporcionar ingresos a las personas cuando alcanzan la edad de jubilación. Sin embargo, existen diferentes formas de financiar las prestaciones según el modelo adoptado por cada país. Generalmente, los sistemas se clasifican en tres grandes categorías: De reparto, de capitalización y mixtos, cada uno con su respectivo funcionamiento y con efectos económicos distintos.

Inicialmente, el **sistema de reparto** es uno de los modelos de pensiones más utilizados internacionalmente y funciona a través de un sistema básico: cada generación colabora en sostener a la anterior. En la práctica, significa que las aportaciones de la población activa se utilizan para pagar las pensiones de quienes ya se han jubilado. No existe un fondo individual para cada trabajador, pues hay movimientos entre ingresos y pagos que intentan formar un equilibrio entre generaciones.

El modelo se sostiene sobre el principio de solidaridad intergeneracional, un concepto que surgió del propio desarrollo del Estado del bienestar en la Europa del siglo XX y se consolidó en los primeros sistemas de protección social europeos. La idea central se basa en custodiar a aquella parte de la población que no está en edad de trabajar, formando un pacto tácito entre grupos de edad y confiando en que las siguientes generaciones continuarán con ese compromiso. Esta lógica convierte el sistema de reparto no únicamente en un modelo económico, sino también en un compromiso social entre colectivos.

Por otra parte, este modelo incorpora medidas para equilibrar la distribución de recursos, es decir, se destina parte de lo recaudado a quienes más lo necesitan. Entonces, al no basarse en cuentas individuales, se utilizan mecanismos para ajustar las prestaciones teniendo en cuenta diversos factores como los años cotizados, las suspensiones laborales o la situación familiar (Seguridad Social, “Cómo se calcula la pensión de jubilación”, 2024). Este hecho implica que no siempre existe similitud entre lo aportado y recibido, lo que hace que el sistema contribuya a la unión social.

Por tanto, este modelo tiene ventajas claras, como la capacidad de repartir la renta haciendo frente a la inflación. Sin embargo, el Banco de España también advierte de que la estabilidad de este mismo depende en abundancia de la evolución poblacional y

del empleo. Dos factores que pueden ponerlo en tensión en momentos de dificultades económicas.

Por ello es necesario mantener un equilibrio demográfico, es decir, que exista una proporción adecuada entre personas cotizantes y personas jubiladas, para que el sistema de reparto sea viable. Ya que, si se producen cambios estructurales, como por ejemplo el envejecimiento de la población, la reducción de natalidad o un conjunto de diversas variables, pueden hacer que el equilibrio del sistema se vea gravemente afectado y volverse difícil de sostener a largo plazo. Más adelante se detalla con más profundidad la estabilidad de este sistema.

Contrariamente, el sistema de **capitalización** se basa en la acumulación de recursos, pero a diferencia del anterior, la acumulación se realiza individualmente. Es decir, cada trabajador ahorra durante su vida laboral en una cuenta personal y su pensión futura dependerá del capital acumulado y los rendimientos financieros generados durante ese periodo. En este caso, las prestaciones no se financian con las cotizaciones de los trabajadores actuales, sino con el ahorro propio de cada persona; por tanto, existe una relación entre lo cotizado y lo recibido mucho más estrecha.

Generalmente, se considera que este tipo de sistemas fomentan el ahorro a largo plazo y reducen notablemente la carga financiera del sistema público. Además, no dependen del envejecimiento poblacional; esto permite que el sistema sea bastante menos vulnerable a cambios demográficos como descenso de la natalidad o incremento de la esperanza de vida.

No obstante, este modelo tiene varias limitaciones importantes. Principalmente debido a la volatilidad de los mercados financieros, ya que los rendimientos obtenidos dependen completamente del comportamiento de los mercados. Este hecho crea una gran desigualdad entre personas con diferentes trayectorias profesionales y con dificultades de ahorro. Además, se ofrece una protección social menor, ya que el propio sistema se centra en la equivalencia individual entre aportaciones y prestación final.

Un ejemplo conocido de este modelo es el caso de Chile, que en 1980 sustituyó el sistema de reparto por uno de capitalización obligatoria. Cada trabajador aportaba un porcentaje de su salario a una cuenta personal que era gestionada por la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP). Inicialmente, se presentó como un sistema sostenible y capaz de generar rentabilidades elevadas, aunque con el tiempo se demostró que,

debido a todos los inconvenientes que hemos comentado anteriormente, tuvieron que realizar reformas e incorporar nuevos mecanismos de pensiones.

Finalmente, los **sistemas mixtos** combinan componentes de ambos modelos. En este caso, la pensión final proviene de dos fuentes distintas: Una parte financiada colectivamente mediante cotizaciones que se destinan a pagar las pensiones actuales y otra parte que depende del ahorro individual acumulado en fondos de pensiones, cuentas personales... Este modelo busca el equilibrio entre las ventajas de los dos sistemas, reduciendo la vulnerabilidad de cada uno al unirlos.

Por un lado, el sistema público garantiza la obtención de una pensión mínima que asegura un nivel de protección social igual para toda la población. Por otro lado, también permite complementar la pensión con el ahorro acumulado, aportando una relación más estrecha entre lo que se aporta y lo que se recibe. Esto permite diversificar las diferentes fuentes de financiación.

Una de las ventajas más notables de este modelo es que diversifica los riesgos. El problema del envejecimiento poblacional se soluciona medianamente con la capitalización, ya que ayuda a conseguir rendimientos individuales, sin la necesidad de depender demográficamente de la población. Y la desigualdad, debido a que, si los rendimientos de la pensión muestran diferencias entre clases sociales, se compensa por la garantía de la pensión pública. Por este motivo, muchos países europeos optan por modelos mixtos, ya que ofrecen un equilibrio más estable entre sostenibilidad y suficiencia de las prestaciones.

Por ejemplo, en Suecia se aprobó en 1994 la Reforma de Pensiones que adoptaba este tipo de modelo y, desde entonces, se considera uno de los sistemas más estables de Europa según varios analistas —y medios como El Economista—. Además, ha ganado buena reputación ya que se muestra transparente, está bien gestionado y ha demostrado la capacidad suficiente para adaptarse a cambios sin requerir reformas bruscas.

Entonces, como hemos mencionado anteriormente, España y la mayoría de los países de la Unión Europea utilizan modelos basados en el sistema de reparto, aunque cabe destacar que algunos han incorporado mecanismos de ahorro privados para asegurar y reforzar la sostenibilidad del sistema público. Por tanto, cada modelo presenta sus ventajas y desventajas; mientras el de reparto promueve la igualdad entre individuos, el

de capitalización es mucho más individual. Por esa razón, varios artículos, entre ellos *El futuro de las pensiones en España: hacia un sistema mixto*, elaborado por José A. Herce y colaboradores, aseguran que el porvenir del sistema de pensiones debe tener funciones mixtas, que puedan garantizar tanto la suficiencia de las pensiones como su viabilidad económica. A lo largo del trabajo profundizaremos en estos aspectos y analizaremos sus implicaciones con mayor detalle.

2.3. Funcionamiento del sistema público de pensiones en España

El funcionamiento del sistema público de pensiones en España se estructura a partir de un conjunto de normas y mecanismos que concluyen de qué manera se financian las prestaciones, que requisitos se deben cumplir para acceder y cómo calculan el importe final.

Por ello en este apartado nos centraremos específicamente en profundizar sobre ello con el objetivo de esclarecer cómo se organiza el modelo español, que normas lo regulan, cómo se financia y qué elementos intervienen en la determinación de las pensiones.

Este análisis resulta esencial para comprender los retos del sistema actualmente, ya que su sostenibilidad no depende solamente de los factores demográficos o económicos, sino que del diseño de la estructura institucional y la forma en que lo aplican.

Cabe recalcar que el análisis se enfocará tomando como referencia el marco normativo y los parámetros de cálculo vigentes y actualizados a fecha de 31 de diciembre de 2025.

2.3.1 Marco institucional y normativo

El sistema de pensiones en España está regulado por la Ley General de la Seguridad Social en el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre. Este establece la estructura del sistema, como se organiza, las normas para su afiliación, detalla los derechos a las prestaciones y varias cuestiones más. Por tanto, esta ley constituye la base jurídica sobre la cual se articulan las bases de su funcionamiento.

Desde el punto de vista institucional, la administración del sistema corresponde a diferentes órganos públicos que dependen del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM). Entre ellos destacan el Instituto Nacional de la Seguridad Social

(INSS), encargado de reconocer y gestionar las pensiones; la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), responsable de la gestión económica y financiera que en la práctica representa la recaudación de las cotizaciones, llevar el registro de altas y bajas... Y el Régimen de Clases Pasivas del Estado, que funciona de forma paralela al sistema y cubre a determinados colectivos de funcionarios incorporados antes de 2011 y militares.

2.3.2 Estructura actual del sistema público de pensiones español

El sistema se estructura en dos principales modalidades: La pensión contributiva y la pensión no contributiva. A pesar de que ambas forman parte del marco de protección social, tienen objetivos completamente diferentes, además de que se financian de diferente forma, hecho que permite mantener el principio de equidad y la suficiencia de ingresos.

La **pensión contributiva** forma el núcleo del sistema y es la modalidad que protege a aquellos que han cotizado a lo largo de su vida laboral. Su lógica se basa en el principio de contributividad, es decir, cuanto mayor sea la participación en el mercado laboral y mayor sea su tiempo cotizado, mayor será el derecho a una prestación futura. Este hecho forma una relación que intenta ser proporcional y refleja la trayectoria laboral del individuo.

Para acceder a esta modalidad de pensión, como menciona la Ley General de la Seguridad Social, es necesario haber cotizado al menos 15 años y que dos de esos años se sitúen dentro de los 15 anteriores a la jubilación, aparte de estar afiliado y en alta o situación similar en la Seguridad Social. El cálculo de esta misma depende de dos elementos clave: la base reguladora, y el porcentaje aplicable, los cuales se analizarán en profundidad en el epígrafe 2.3.4

Otro aspecto fundamental es la edad legal de jubilación, que se encuentra en un proceso de transición debido a las reformas recientes. Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en 2025 la edad ordinaria es de 66 años y 8 meses o 65 años si se acreditan 38 años y 3 meses de cotización según la Ley 27/2011, que fijó un incremento gradual de la edad legal hasta 2027. No obstante, diversos organismos internacionales como la OCDE han señalado en varios informes que, debido al incremento de la esperanza de vida, podría ser necesario reconsiderar en el futuro el tiempo de jubilación.

La pensió contributiva també incorpora mecanismes que permeten més flexibilitat, com la jubilació anticipada, que permet retirar-se abans de l'edat habitual, aunque con reducciones en las cuantías; y la jubilación demorada que proporciona incentivos económicos a aquellas personas que decidan prolongar su vida laboral más allá de la vida legal. També destaca la pensió de incapacidat permanent, dirigida a aquelles persones que han cotitzat un determinat nombre d'anys, pero a causa de una enfermedad o accidente, ven reducida su capacidad laboral de forma total o parcial.

Del mismo modo también se contemplan las pensiones de viudedad y orfandad, que protegen a los familiares de una persona fallecida que había cotizado en el sistema. Y para finalizar la prestación en favor de familiares destinada a otros parientes que dependían económicamente del fallecido y que no tienen derecho a las ayudas anteriores. En conjunto esta variedad de prestaciones permite ofrecer protección en diferentes situaciones de la vida, manteniendo el principio de contributividad.

Más allá de las modalidades de pensiones contributivas también existen complementos asociados a situaciones familiares o económicas que no se consideran un tipo de pensió en sí mismos, sino que un factor adicional que tiene el objetivo de ajustar la cuantía final de una pensió. Entre estos destacan el complemento a mínimos, que se concede cuando la pensió contributiva es inferior a la cuantía mínima legalmente establecida y la persona no dispone de ingresos suficientes, y el complemento para la reducción de la brecha de género, destinado a personas cuya vida laboral se ha visto perjudicada debido al cuidado familiar.

Seguidamente, la **pensió no contributiva** tiene la función de complementar el modelo contributivo y servir de asistencia al sistema público de protección social. Se encuentra dirigido a aquellas personas que, por distintos motivos, no han podido cotizar lo suficiente durante su vida laboral y no pueden optar a la pensió contributiva, pero se encuentran en una situación de necesidad económica. La finalidad es garantizar un mínimo de ingresos a aquella parte de la población que carece de recursos personales, asegurando que ninguna persona quede completamente desprotegida.

Al contrario de la pensió contributiva, la financiación proviene de los Presupuestos Generales del Estado, que distribuyen anualmente los recursos públicos y reflejan el compromiso del Estado con la protección del sistema de pensiones. Además, su gestión recae en el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) que evalúa si la persona cumple los requisitos necesarios para optar a este tipo de pensió.

Asimismo, se distinguen dos modalidades principales dentro de este tipo de pensión. Por un lado, la de jubilación, dirigida a aquellas personas que han alcanzado la edad y no cumplen los requisitos para optar a una prestación contributiva. Y, por otro lado, la de invalidez, destinada a aquella parte de la población que, sin haber alcanzado la edad de jubilación, manifiesta un grado de discapacidad igual o más del 65% que limita su capacidad laboral. Aunque también pueden incluir complementos adicionales como situaciones de dependencia o la necesidad de una tercera persona.

Para poder optar a cualquiera de las dos modalidades, la normativa del IMSERSO exige una serie de condiciones generales. En primer lugar, se exige la residencia legal en el territorio español durante un periodo mínimo de diez años entre los 16 años de edad y la fecha de la solicitud, de los cuales al menos dos deben ser consecutivos y anteriores al momento de la realización de la petición. En segundo lugar, la persona solicitante no puede superar los límites de renta establecidos en el Presupuesto General del Estado, en el caso de 2025 no debe superar los 7.905,80 € anuales. Y en el supuesto que la persona solicitante conviva con familiares, se tiene en cuenta los ingresos en conjunto, ajustándose el valor en función del número de miembros y de su relación familiar. Es decir, se considera unidad económica de convivencia a personas unidas por matrimonio o por lazos de parentesco de consanguinidad de segundo grado, como padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos, o adopción hasta el segundo grado.

2.3.3 Mecanismo de financiación del sistema español

A continuación, en la realización de este subapartado, nos centraremos en profundizar cómo se financia el sistema de pensiones español, explicando el origen de los recursos, su gestión y posteriormente el pago de las distintas prestaciones al correspondiente destinatario.

Por tanto, la financiación del sistema público de pensiones recurre principalmente a las cotizaciones sociales realizadas por parte de los trabajadores y empresas que efectúan el desarrollo de su actividad económica en España. Estas aportaciones se ejecutan con carácter mensual; para el trabajador supone un descuento directo de su salario mientras que para la empresa representa una cantidad mayor que se reconoce como el coste laboral. Por tanto, es la sociedad la que se encarga de ingresar el importe total de la cotización a la Seguridad Social, actuando como intermediaria entre ambos sujetos. En el caso de los autónomos, son ellos mismos los que se encargan de asumir la totalidad de la aportación.

Además, al conjunto de las cotizaciones sociales, se encuentra una fuente de financiación esencial que proviene de los Presupuestos Generales del Estado (PGE), que recogen los ingresos y gastos del sector público. A través de estos, el estado va realizando aportaciones al órgano responsable con el fin de proporcionar apoyo al sistema y asegurar que puede hacerse frente al pago de determinadas prestaciones.

Seguidamente, la recaudación y gestión de las prestaciones corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Esta recibe las cotizaciones aportadas y administra los recursos financieros necesarios para sostener y atender las obligaciones del sistema de Seguridad Social.

Una vez recaudado los ingresos, es esencial distinguir qué prestaciones se financian con cotizaciones sociales y cuáles con los recursos procedentes de los PGE. Las pensiones contributivas se costean mediante las cotizaciones sociales recaudadas de cada ejercicio, por tanto, dependerá totalmente del número de personas que coticen en ese momento, del importe de salarios con su base de cotización y la evolución del mercado laboral. En cambio, las pensiones no contributivas se financian mediante los Presupuestos Generales del Estado. El hecho de dividir la financiación del sistema se debe al principio de separación de fuentes de financiación, proveniente del Pacto de Toledo de 1995, que tiene como objetivo evitar que las pensiones no contributivas recaigan sobre las cotizaciones y asegurar que estas cubran las pensiones generadas por la actividad laboral. Asimismo, si los ingresos de las cotizaciones no son suficientes para cubrir el gasto total, el estado lo compensa mediante aportaciones adicionales. Estas se aprueban cada año mediante el proceso presupuestario, donde se estiman los ingresos y el gasto total en las prestaciones durante el próximo año.

Finalmente, como se ha mencionado en apartados anteriores, el Instituto Nacional de la Seguridad Social se encarga de gestionar, evaluar las solicitudes de pensión contributiva y calcular su cuantía. Y en el caso de las pensiones no contributivas, la función recae en el IMSERSO, que analiza las situaciones personales y económicas de la persona solicitante. Por tanto, una vez reconocido el derecho a obtener la pensión, el importe total se integra en el presupuesto del sistema y se realiza el abono mensual al pensionista.

2.3.4 Cálculo de la pensión contributiva: elementos clave

El cálculo de la pensión contributiva se apoya principalmente en dos elementos esenciales: la base reguladora y el porcentaje aplicable, a los que se añaden ajustes dependiendo de la edad de jubilación.

En primer lugar, se calcula la base reguladora, que representa el valor referente sobre el que se determina la cuantía inicial de la pensión. En 2025 se obtiene a partir de las bases de cotización correspondientes a los últimos 25 años cotizados, es decir los 300 meses anteriores al momento de la jubilación. Para el cálculo se suman las bases de cotización y el resultado se divide entre 350, coeficiente fijado legalmente. El coeficiente es superior al número de meses debido a la inclusión de pagas extraordinarias en el cálculo anual de la pensión.

Para evitar distorsiones derivadas de la inflación, las bases de cotización de los años más antiguos se actualizan conforme al Índice de Precios de Consumo, mientras que las bases recientes se computan por su valor nominal. Este hecho garantiza el poder adquisitivo de la población, pero incrementa el gasto público si la inflación es elevada.

A continuación, sobre la base reguladora se aplica un porcentaje que depende del número total de años cotizados del trabajador durante su trayectoria laboral. En 2025 para acceder al 100% de la base reguladora, es necesario acreditar los 38 años de cotización. Aquellas personas con carreras laborales más breves reciben un porcentaje inferior, que va incrementando gradualmente a medida que se acumulan más años de cotización, siempre que no alcance el mínimo exigido para acceder a la pensión.

Finalmente, como se ha comentado anteriormente, el importe también puede verse afectado por la edad efectiva en la que se accede a la jubilación. En caso de jubilación anticipada, se aplican coeficientes reductores que disminuyen la pensión, mientras que en situación de jubilación demorada se introducen incentivos que elevan dicho importe. Estos ajustes tienen como objetivo adaptar el cálculo de la pensión al momento real en el que se produce el retiro en el mercado laboral.

Para ilustrar de forma más clara el procedimiento, consideraremos el caso de Juan, un trabajador que se jubila en 2025 tras haber cotizado 38 años de manera continua. Durante los últimos 25 años tiene un promedio de base de cotización de 2.000 euros. Para calcular su pensión se multiplicará el promedio de 2.000 euros y los 300 meses.

Seguidamente, al resultado le dividiremos el coeficiente legal establecido de 350 meses, obteniendo una cuantía inicial de pensión de 1.714 euros mensuales. Dado que Juan ha alcanzado el número de años cotizados suficientes para obtener el 100% de la base reguladora, el importe inicial coincidirá con dicha cuantía, que percibirá en 14 pagas anuales salvo que se aplicasen posteriormente ajustes o mecanismos previstos en el sistema.

2.3.5 Mecanismos de corrección y protección

A pesar de que el sistema público de pensiones en España se apoya en numerosas reglas definidas para sostener el sistema, su funcionamiento no siempre es perfecto. La variedad de trayectorias laborales, las suspensiones del empleo, las diferencias salariales o determinadas situaciones pueden hacer que las estrictas normativas resulten en condiciones desiguales. Por esa razón el sistema propone una serie de mecanismos de corrección y protección designados a ajustar el reglamento a la realidad social de los usuarios, evitando situaciones de desprotección y fortaleciendo la cohesión del modelo.

Uno de estos instrumentos es conocido como la integración de las lagunas de cotización, su objetivo es evitar que los periodos en los que no se ha cotizado durante la vida laboral afecten negativamente en la cuantía final de la pensión. Este mecanismo ayuda principalmente en trayectorias laborales irregulares, con periodos de desempleo, interrupciones por cuidados familiares... En este tipo de casos los meses no cotizados no se contabilizan como nulos, sino que se integran en el cómputo usando bases mínimas, lo que permite suavizar la cuantía final.

Junto a este proceso de rectificación, el sistema incorpora complementos económicos que se aplican una vez ya reconocida la pensión, con el objetivo de ajustar la cuantía a diferentes situaciones. Entre estos destacan el complemento a mínimos, que se concede cuando la pensión contributiva es inferior a la cuantía mínima legalmente establecida y la persona no dispone de ingresos suficientes, y el complemento para la reducción de la brecha de género, destinado a personas cuya vida laboral se ha visto perjudicada debido al cuidado familiar.

Por otra parte, el sistema también establece límites tanto mínimos como máximos en el importe de la pensión. Las pensiones mínimas aseguran la protección de todos los pensionistas, mientras que las pensiones máximas actúan como un mecanismo de

moderación de costes, evitando que las prestaciones más elevadas crezcan de forma desproporcionada respecto al conjunto. Estos límites reflejan el equilibrio que mantiene el sistema entre contributividad y solidaridad.

En conjunto estos mecanismos de corrección y protección muestran que el sistema público de pensiones no se limita a aplicar un cálculo automático, sino que contempla la diversidad de situaciones y se adapta a ellas.

2.4. Evolución histórica y principales reformas del sistema de pensiones en España

El sistema público de pensiones en España no se presenta como un modelo estático, sino que es el resultado de un proceso histórico relacionado con el desarrollo de la protección social. Sus orígenes se remontan a comienzos del XX con la aparición de los seguros sociales. Estos tenían como finalidad proporcionar una cobertura básica frente a contingencias como la vejez, la incapacidad o incluso los accidentes de trabajo como la Ley de Accidentes de Trabajo, creada en 1900, que es considerada la primera ley de protección social en España. Además, a lo largo del siglo XX estos mecanismos fueron desarrollándose hasta dar lugar a un modelo más amplio y generalizado, concorde con la consolidación del Estado de Bienestar.

La aprobación de la Constitución de 1978 supuso un punto de inflexión en el sistema, al reconocer íntegramente el derecho a la protección social y mostrar el compromiso de los altos cargos con la garantía de pensiones adecuadas y actualizadas. A partir de ese momento, el sistema de pensiones español se consolidó como un pilar fundamental de cohesión social, basado en el sistema de reparto y financiado a base de cotizaciones sociales.

No obstante, diversos factores como el envejecimiento de la población y la caída de la natalidad han obligado a realizar reformas importantes con el objetivo de asegurar la sostenibilidad del sistema a largo plazo. Además de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015), el marco jurídico se ha ido ajustando a través de diversas normas relevantes que han introducido cambios significativos, entre ellas la Ley 27/2011, que supuso uno de los cambios estructurales más importantes en las últimas décadas, que estableció el incremento progresivo de la edad de jubilación a los 67 años y endureció la jubilación anticipada, el Real Decreto-Ley 5/2013, que ajustó la

jubilación anticipada penalizando a las personas que se jubilaban antes de la edad legal para fomentar así el envejecimiento activo.

Más recientemente la Ley 21/2021 introdujo una serie de reformas para reforzar la sostenibilidad del sistema. Entre las principales destacan la revalorización de las pensiones conforme al IPC y el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, diseñado para incrementar los ingresos del sistema ante el impacto futuro de la generación del *baby boom*, aumentando las bases de cotizaciones de la población activa.

Finalmente, consideramos relevante señalar que el marco actual, definido por el Real Decreto-ley 2/2023, establece reformas que se aplicarán a partir del 1 de enero de 2026. A pesar de que la explicación del funcionamiento de este sistema ha estado actualizada hasta finales de 2025, se considera oportuno mencionar un nuevo modelo de cálculo de pensiones. Y es que, a partir de 2026, se iniciará un sistema dual para la cuantía de la base reguladora. Este permitirá elegir entre los últimos 29 años de cotización, descartando los 2 años con las peores bases. La dualidad de la normativa asegurará que se vea reflejada la trayectoria laboral del pensionista, de la forma más justa.

En conjunto, estas reformas muestran la necesidad de adaptación del sistema a los cambios estructurales de la economía y demografía, mostrando su carácter aparentemente dinámico y la continua necesidad de reformas.

3. CONTEXTO DEMOGRÁFICO Y ECONÓMICO

Una vez analizado el funcionamiento del sistema de pensiones español desde una perspectiva teórica, es necesario examinar cómo se encuentran aquellos factores que lo sostienen. Por ello, en este tercer apartado se empieza a dar respuesta de forma progresiva a la pregunta central a través del análisis del contexto demográfico y económico actual.

En este sentido, no se trata solamente de observar datos aislados, sino de entender cómo las diferentes variables se relacionan entre sí y condicionan el equilibrio del sistema. Entre ellas se estudia la evolución demográfica, la situación del mercado laboral y finalmente el gasto público.

Además, al analizar estas tendencias, se pueden anticipar las consecuencias y los impactos reales que se presentarán sobre el sistema.

3.1. La generación del *baby boom* (1946–1964)

En España, cuando hablamos de “baby boomers” nos referimos a las personas nacidas entre 1946 y 1964. Esta generación creció en una época de grandes cambios sociales y económicos, con un aumento notable de la natalidad y muchas oportunidades nuevas en educación y empleo.

Ahora, décadas más tarde vemos como hoy en día es una generación especialmente relevante porque muchos de sus miembros están alcanzando la edad de jubilación.

Esto afecta directamente a las pensiones y al equilibrio entre la gente que trabaja y la que depende de ellos. Por eso, entender quiénes son y cómo se han distribuido en la población nos ayuda a ver mejor los problemas o retos demográficos y económicos actuales.

Entrando en cifras, según datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística, este grupo generacional incluye aproximadamente 13,7 millones de personas, lo que equivale entre un 26% y un 28% de la población total (población total = 49.128.297 personas).

Tabla 1. Estructura de la población en edades próximas a la jubilación por sexo en España				
	Hombres	% sobre población	Mujeres	% sobre población
De 50 a 54 años	1.974.013	4,02%	1.969.968	4,01%
De 55 a 59 años	1.811.055	3,69%	1.862.894	3,79%
De 60 a 64 años	1.614.179	3,29%	1.714.638	3,49%
De 65 a 69 años	1.350.011	2,75%	1.489.076	3,03%

Tabla 1. Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

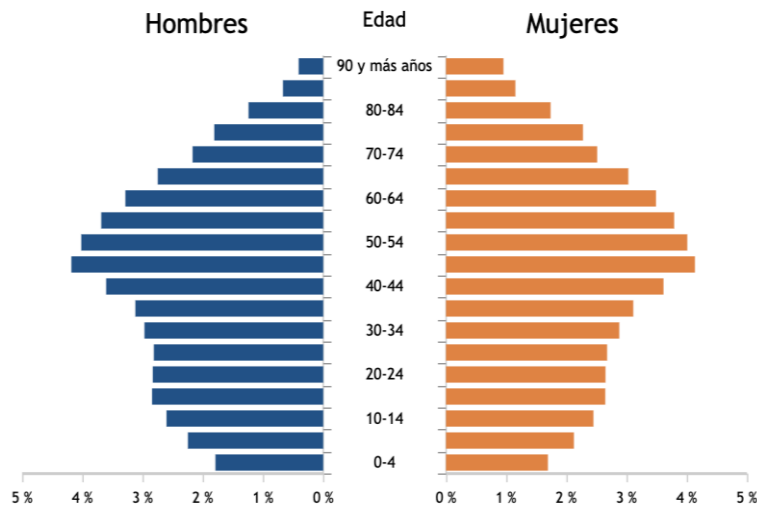


Gráfico 1. Fuente: Pirámide de población en España. Instituto Nacional de Estadística (2025)

Su entrada en la jubilación, que se producirá entre 2023 y 2045, ya está suponiendo un aumento muy significativo del número de pensionistas. Este “salto demográfico”, por llamarlo así, es importante porque elevará el gasto público de manera acelerada.

Según los últimos datos oficiales del 2024 extraídos de eSTADISS, que es la base de datos oficial de estadísticas sobre pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social, vemos cómo ha evolucionado el gasto público en pensiones en los últimos años.

	Número de altas Jubilación
2005	265.270
2006	235.129
2007	231.784
2008	269.772
2009	287.904
2010	288.172
2011	286.143
2012	308.400
2013	314.204
2014	298.496
2015	289.721
2016	307.511
2017	309.709
2018	328.159
2019	303.394
2020	285.870
2021	316.156
2022	327.872
2023	326.949
2024	368.065
2025	--

Tabla 2. Fuente: Elaboración propia con datos de eSTADISS. Estadísticas de pensiones. INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social)

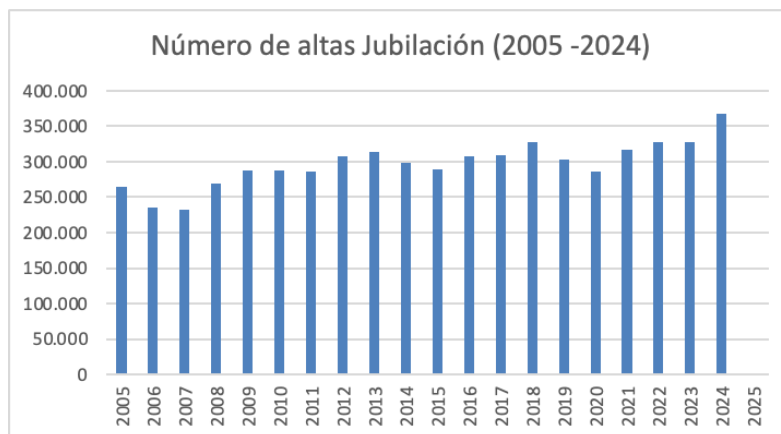


Gráfico 2. Fuente: Elaboración propia con datos de eSTADISS.

Según los datos que acabamos de ver, el número de altas por jubilación crece a lo largo de los últimos años. Aunque existen fluctuaciones entre el 2005 y el 2009, a partir del

2010 se observa un aumento claro, intensificándose especialmente en los años más recientes. En concreto, desde el 2020 ha habido 82.195 altas nuevas que representa un aumento del 28,75%.

En resumen, podemos ver como los “boomers” representan una parte muy importante de la población española y cómo su progresiva entrada en la jubilación está disparando el número de pensionistas, lo que lo convierte en un reto cada vez más relevante para la economía española y en un tema que preocupa socialmente.

Los datos que se han visto hasta ahora abren el camino y sirven de base para poder entender mejor otros aspectos clave que se verán a continuación, como la evolución de la natalidad, el envejecimiento y la migración, las proyecciones de población y esperanza de vida, la situación económica y del empleo (productividad, salarios y tasa de cotización), y los efectos esperados del envejecimiento sobre el mercado laboral.

Comprenderlos es fundamental para tener una visión completa de los retos demográficos y económicos que enfrenta España y poder plantear posibles soluciones o estrategias para el futuro.

3.2. Evolución demográfica en España

La forma en que está cambiando la demografía española afecta a muchos aspectos del día a día. Desde el empleo hasta la sanidad, la educación o el gasto público. Entre todas estas consecuencias, también se encuentra el aumento de presión sobre el sistema de pensiones que es donde estamos profundizando.

Al contrario de la etapa del “baby boom”, expuesto anteriormente, donde hemos podido observar que se caracteriza por un volumen muy elevado de nacimientos, el panorama actual se define principalmente por una natalidad muy reducida, un aumento notable de la población de edad avanzada y una mayor influencia de la migración. Analizaremos estos tres factores para aclarar por qué el sistema se encuentra bajo una creciente presión.

3.2.1 Natalidad

En el apartado anterior se observó cómo entre 1958 y 1975 España vivió un “boom” de natalidad. Sin embargo, hoy la situación es muy diferente ya que la tasa de natalidad ha descendido.

Según los datos más recientes del INE (Instituto Nacional de Estadística), en 2024 hubo 318.005 nacimientos en España, significa que se produjo descenso del 0,83% respecto al año 2023 (320.656 nacimientos).

NACIMIENTOS OCURRIDOS EN ESPAÑA (2024)	Valor	Variación
Total de nacimiento	318.005	-0,83
Niñas	154.273	-1,13
Niños	163.732	-0,54
De madre española	236.666	-2,34
De madre extranjera	81.339	3,84

Variación respecto al mismo período del año anterior*

Tabla 3. Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

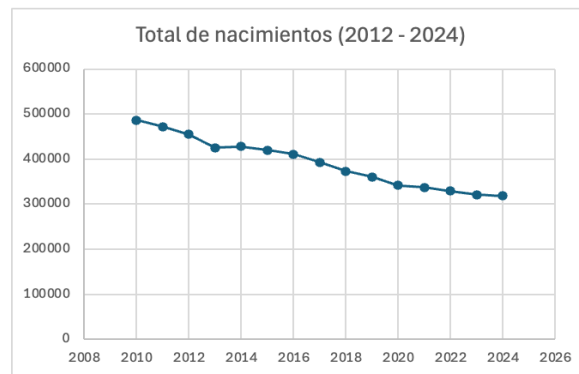


Gráfico 3. Fuente: Elaboración propia con datos del INE. Movimiento Natural de la Población / Indicadores Demográficos Básicos. Año 2024.

Nos podemos fijar en que los datos muestran diferencias significativas según el origen de la madre. Los nacimientos de madres españolas descendieron un 2,34%, mientras que los de madres extranjeras aumentaron un 3,84%. Esto indica que la inmigración puede contribuir para compensar el descenso de la natalidad en España. Este papel que tiene la inmigración en la demografía lo analizaremos en los siguientes apartados.

Por otro lado, es importante también analizar la tasa de fecundidad, que se refiere al promedio de hijos por mujer. Este se situó en 1,10 en 2024, muy por debajo del nivel de reemplazo generacional que ronda los 2,1 hijos por mujer.

INDICADORES DEMOGRÁFICOS 2024		VALOR	VARIACIÓN ANUAL
Tasa bruta de natalidad	1	6,49	-1,86
Indicador conyuntural de fecundidad	2	1,1	-1,42
Edad media a la maternidad	3	32,61	0,06
Tasa bruta de mortalidad	1	8,87	-1,09
Tasa de mortalidad infantil	4	3,04	15,54
Esperanza de vida al nacimiento	3	84,01	0,28
Tasa bruta de nupcialidad	1	3,57	0,74

1. Por mil habitantes
2. Número de hijos por mujer
3. Número de años
4. Por mil nacidos vivos

Tabla 4. Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

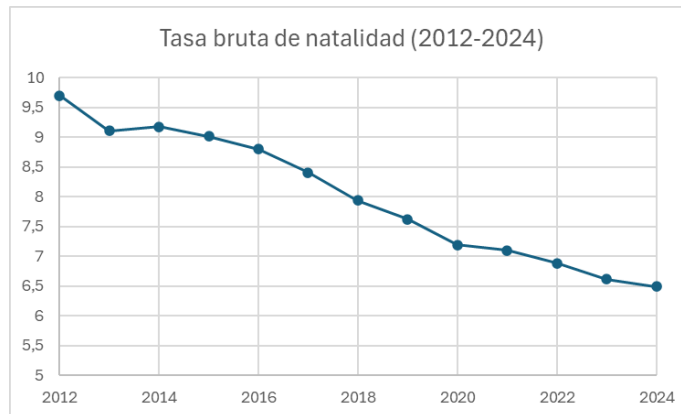


Gráfico 4. Fuente: Elaboración propia con datos del INE. Movimiento Natural de la Población / Indicadores Demográficos Básicos.

Esta caída significa, que, con tan pocos nacimientos, cada nueva generación es más pequeña que la anterior y a largo plazo implica menos jóvenes entrando al mercado laboral.

Al mismo tiempo, recalcamos que muchas personas de la generación del “baby boom” se están jubilando o lo harán pronto, lo que provoca una disminución de la base de cotizantes si no hay relevo suficiente. Por lo tanto, la combinación “menos trabajadores, más jubilados” amenaza al sistema de pensiones y al estado de bienestar.

A parte de las estadísticas, diversos estudios y análisis también confirman esta tendencia demográfica en España. Por ejemplo, Pérez F. et al. (2025) señalan que España tiene una de las tasas de fecundidad más bajas de la UE, como resultado del retraso en la maternidad y del envejecimiento de la población.

En definitiva, este escenario actual implica un claro riesgo a medio/largo plazo derivado del relevo generacional insuficiente. Si no se aplican políticas eficaces que fomenten la natalidad y apoyen a las familias, el sistema de pensiones, el mercado laboral y la economía en general podrían enfrentar serias dificultades en los próximos años.

3.2.2 Envejecimiento, proyección de población y esperanza de vida

A este descenso de la natalidad, que acabamos de ver, se le tiene que sumar un fenómeno actual, el envejecimiento de la población.

Actualmente el 20,4% de los residentes en España tiene 65 años o más. Si se mantiene la tendencia actual, esta proporción seguirá aumentando durante los próximos años

alcanzando el 30,5% en 2055. Este fenómeno provoca el incremento de la tasa de dependencia, que podría situarse en alrededor del 75,3% en 2052, reflejando una creciente carga sobre la población en edad de trabajar (INE, Proyecciones de población 2024–2074).

En otras palabras, por cada 100 personas que trabajen habrá unas 75 que no (niños y gente mayor):

Tasas de dependencia proyectadas 2024-2074			
	Mayores de 64 años (%)	Menores de 16 años (%)	Total (menores de 16 y mayores de 64 años) (%)
2019	29,7	24,1	53,8
2020	29,9	23,8	53,7
2021	30,2	23,3	53,5
2022	30,7	23,0	53,6
2023	30,9	22,5	53,4
2028	33,0	19,9	52,9
2033	36,9	18,7	55,6
2038	42,0	19,1	61,1
2043	48,0	20,7	68,7
2048	52,3	21,8	74,1
2053	53,4	21,9	75,3
2058	53,1	21,2	74,3
2063	52,0	20,5	72,5
2068	51,5	20,4	71,9
2074	52,7	21,2	73,9

Tabla 5. Fuente: Elaboración propia con datos del INE

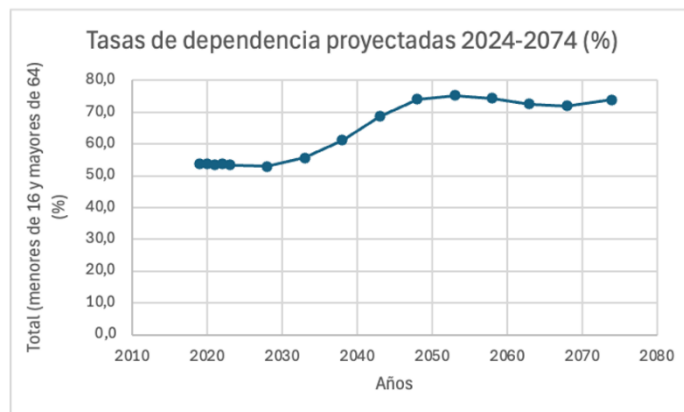


Gráfico 5. Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística

En concreto, al haber cada vez menos personas en edad de trabajar y más población dependiente, se va a generar un desequilibrio que puede traducirse en falta de mano de obra en algunos sectores y en mayores dificultades para cubrir determinados puestos.

Además, el envejecimiento también viene de la mano de un incremento de la esperanza de vida. En la siguiente tabla, podemos observar su aumento a lo largo de los últimos años, hasta llegar al 2024 a 84,01 años de esperanza.

Esperanza de vida de la población residente en España (2014-2024)

Años	Al nacimiento			A los 65 años		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2014	82,91	80,10	85,63	21,10	19,03	22,91
2015	82,67	79,89	85,39	20,81	18,76	22,63
2016	83,08	80,26	85,82	21,18	19,09	23,03
2017	83,05	80,32	85,71	21,12	19,07	22,95
2018	83,15	80,40	85,83	21,21	19,15	23,04
2019	83,53	80,78	86,19	21,52	19,44	23,38
2020	82,28	79,52	85,04	20,35	18,26	22,29
2021	83,03	80,20	85,81	21,09	18,94	23,05
2022	83,08	80,36	85,74	21,11	19,06	22,96
2023	83,77	81,11	86,34	21,68	19,65	23,49
2024	84,01	81,38	86,53	21,87	19,87	23,64

Nota: la esperanza de vida es el número de años que vivirían, de media, las personas de una generación sometida, en cada edad, a la tasa de mortalidad que se observa en el periodo analizado

Tabla 6. Fuente: INE, Movimiento Natural de la Población / Indicadores Demográficos Básicos. Año 2024 (Instituto Nacional de Estadística)

Este aumento que observamos implica que quienes se están jubilando actualmente, o están próximos a hacerlo, vivirán más años como pensionistas, lo que genera aún más presión sobre el sistema.

Si profundizamos un poco más, podemos ver como este envejecimiento intenso implica obstáculos para la economía y la sociedad. En primer lugar, implica el aumento del gasto público en pensiones (como ya hemos hecho énfasis), sanidad, dependencia... y los ingresos por cotización no crecerán al mismo ritmo. Además, también implica replantearse las políticas de empleo, jubilación, atención a mayores y salud. Por otro lado, la posible escasez de mano de obra y el riesgo de una crisis del estado del bienestar si no se aplican las reformas adecuadas.

3.2.3 Migración

Seguidamente analizaremos otro tema muy actual en el debate español: La inmigración. Ya que consideramos esencial analizar si la llegada de la población extranjera empeora la sostenibilidad del sistema de pensiones o por el contrario si actúa como un elemento compensador de los desequilibrios demográficos causados por la baja natalidad y el aumento de la esperanza de vida.

Iniciaremos el análisis centrándonos en el impacto de la inmigración sobre la evolución demográfica, para posteriormente comentar su influencia en el mercado laboral y, finalmente, analizar sus implicaciones sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones.

En relación con la evolución demográfica, según datos del INE ha habido un crecimiento de la población sostenido casi exclusivamente por el saldo migratorio positivo, es decir, cuando el número de personas que entran en el país es superior al de aquellas que lo abandonan. Como se observa en el gráfico, este saldo ha sido positivo de forma continuada, alcanzando 727.005 personas en 2022. No obstante, a partir de este año se aprecia una ligera reducción, que sucede debido a la normalización de los flujos migratorios tras el fuerte incremento tras la pandemia. A pesar de ello, en 2024 se mantiene en un valor elevado en comparación a años anteriores, hecho que demuestra que España continúa siendo un país receptor de población.

Evolución del saldo migratorio exterior. 2015 - 2024

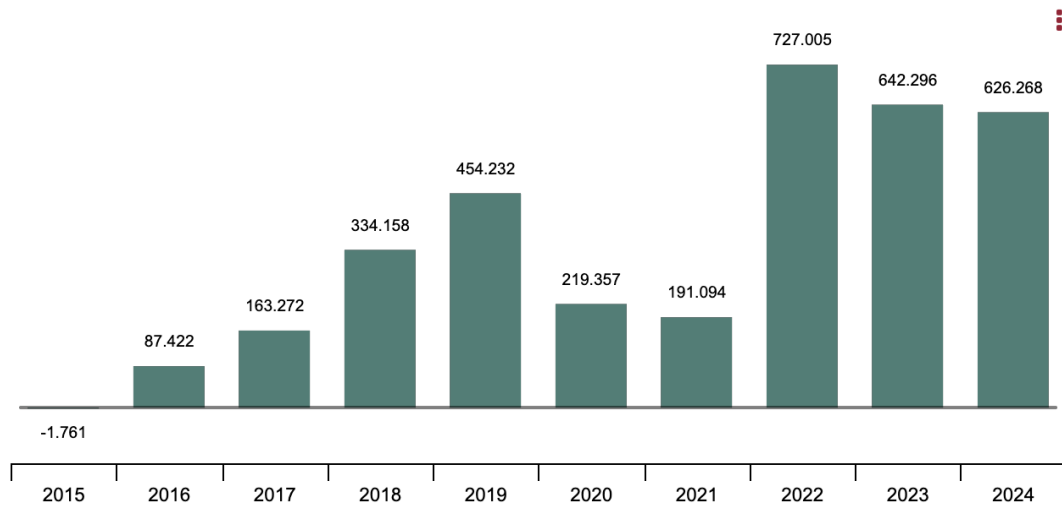


Gráfico 6. Fuente: (INE, Estadística de Migraciones y Cambios de Residencia (EMCR), 2024).

Este acontecimiento se comprende mejor analizando el saldo vegetativo, es decir, la diferencia entre tasa de natalidad y tasa de mortalidad.

Como se observa en el gráfico, desde mitad de la década del 2010, el crecimiento natural de la población es negativo. En 2024, el saldo vegetativo fue de -116.056 personas, confirmando una tendencia negativa sostenida en el tiempo.

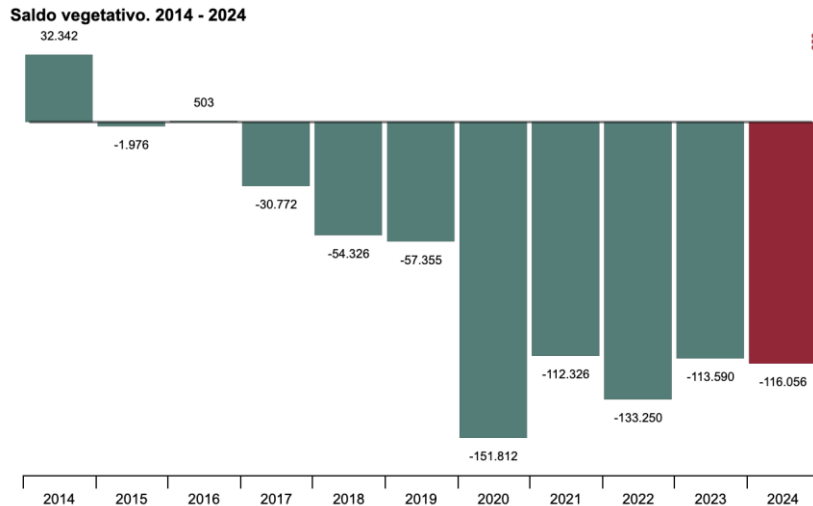


Gráfico 7. Fuente: Saldo vegetativo en España (2014–2024) Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). *Movimiento Natural de la Población (MNP), 2024.*

La combinación de los dos fenómenos nos permite entender la evolución de la población española: mientras que el crecimiento natural (saldo vegetativo) es negativo, la inmigración neta compensa la pérdida, ayudando a incrementar el tamaño total de la población.

Este papel de la inmigración también se refleja en la estructura demográfica del país, como se aprecia en el siguiente gráfico. En concreto, el aumento de habitantes se explica en gran medida por el crecimiento de la población nacida en el extranjero, en un contexto en el que como hemos observado anteriormente, la natalidad ha disminuido.

Además, cabe destacar que el número de personas nacidas en el extranjero es superior al de personas con nacionalidad extranjera, ya que muchas de ellas adquieren la nacionalidad española tras residir durante un tiempo en el país. (INE, 2025)

En este sentido, los datos muestran un crecimiento sostenido de la población, impulsado en gran medida por el aumento de la población extranjera.

POBLACIÓN RESIDENTE EN ESPAÑA (a 01/10/2025)	Valor	Variación anual
Población total	49.442.844	0,97
Hombres	24.274.864	1,07
Mujeres	25.167.980	0,87
Extranjeros	7.132.324	5,55

Tabla 7. Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

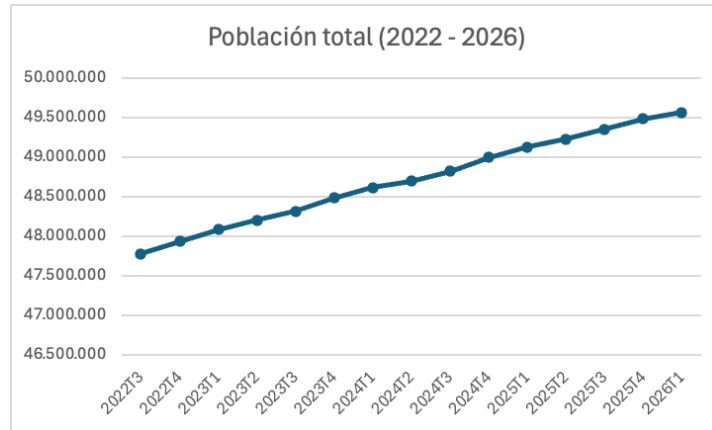


Gráfico 8. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). (s. f.). *Estadística Continua de Población (ECP)*.

Seguidamente, nos centraremos en el análisis de la participación de la población inmigrante en el mercado laboral ya que es a través de su integración en el empleo como contribuyen al sistema de pensiones mediante sus cotizaciones.

En este sentido, según la Encuesta de Población Activa (EPA)¹, la población extranjera presenta una tasa de actividad superior a la de la población española.

TASA DE ACTIVIDAD (2021-2023)	2023T4	2023T2	2022T4	2022T2	2021T4	2021T2
Española	57,43	57,58	57,09	57,26	57,30	57,07
Extranjera: Total	69,51	68,82	69,05	69,92	69,30	70,42
Extranjera: Unión Europea	71,03	71,30	71,78	69,44	68,15	71,33
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	68,94	67,91	68,00	70,11	69,79	70,03

Tabla 8. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). *Encuesta de Población Activa (EPA)*

Como podemos observar en el cuarto trimestre de 2023 la tasa extranjera se sitúa en el 69,51% frente al 57,4% de la población española. Inicialmente este dato se podría interpretar como una mayor participación laboral de la población inmigrante. Sin embargo, para poder analizar completamente este dato, nos hace falta saber la estructura por edades de ambos grupos de población.

¹ Investigación continua y trimestral realizada por el Instituto Nacional de Estadística dirigida a hogares para conocer la relación de la población de 16 o más años con el mercado laboral.

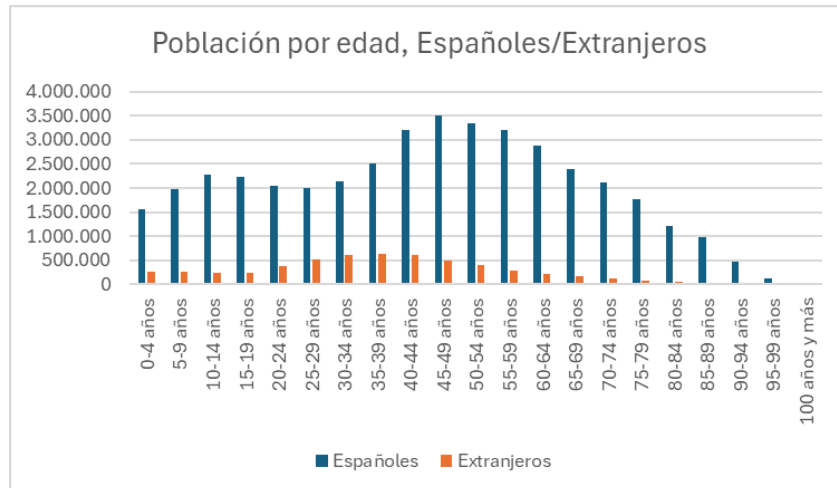


Gráfico 9. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). (s. f.). Población por edad de españoles y extranjeros (2023).

Así mismo, el gráfico nos muestra que la población extranjera se concentra principalmente en edades de ciclo laboral, especialmente entre los 25 y 49 años, donde se aprecia la mayor cantidad de la población. Dentro de este intervalo el pico se encuentra en 35-39 años con una cantidad de 626.186 personas en este rango. Por el contrario, la población española presenta una distribución mucho más amplia a lo largo de las edades, incluyendo una gran proporción de población infantil y de edad avanzada.

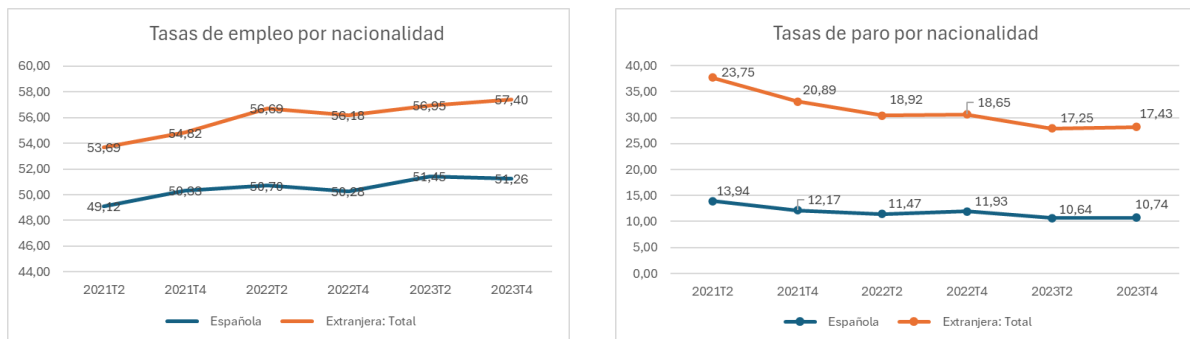
Por tanto, la mayor tasa de actividad extranjera no responde a una mayor propensión a acceder al mercado laboral, sino también a una diferente composición demográfica. De hecho, si se analiza la población potencialmente activa (16 - 64 años), se aprecia que el 78,49% de la población extranjera se encuentra dentro de este grupo, mientras que la española se reduce al 64,58%. Esta mayor presencia de población en edades laborales implica que a corto y medio plazo, la inmigración favorece el equilibrio entre cotizantes y pensionistas, aliviando parcialmente las presiones derivadas del proceso de envejecimiento poblacional.

No obstante, es esencial explicar que no toda la población activa tiene una contribución efectiva en el sistema de pensiones. Es decir, la tasa de actividad toma en cuenta aquellas personas que están trabajando o buscando empleo. Sin embargo, para que exista una contribución efectiva, es necesario que esta parte de la población se encuentre efectivamente ocupada y afiliada a la Seguridad Social, ya que como hemos ido explicando en este trabajo, es la forma de generar la cotización. Por tanto, debemos

analizar las tasas de empleo, desempleo y temporalidad para poder comprender cuántas personas contribuyen realmente al sistema.

En referencia a la tasa de empleo, los datos de la Encuesta de Población Activa nos muestran que la tasa de empleo de la población extranjera en el cuarto trimestre de 2023 se sitúa en el 57,40%, manteniéndose de forma estable los últimos años. Este dato representa que más de la mitad de los habitantes extranjeros se encuentran efectivamente ocupados y por tanto generando cotizaciones al sistema de Seguridad Social. De nuevo, se aprecia que la tasa española es menor a la extranjera, pero este hecho se debe a una estructura demográfica con menor peso de población en edades laborales.

En el mismo periodo, la tasa de paro de la población extranjera alcanza el 17,43%, claramente superior a la española. Este hecho se debe sobre todo a las características del tipo de empleo al que accede la población extranjera.



Gráficos 10. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). (s. f.). *Tasa de empleo por nacionalidad. Encuesta de Población Activa (EPA).*

En concreto, una gran parte de los trabajadores inmigrantes se concentra en sectores como la hostelería, la agricultura, la construcción o los servicios personales, donde predominan los salarios más bajos y una elevada presencia de los contratos temporales o estacionales. Este tipo de contratos implican una mayor rotación laboral y provocan que, aunque una gran parte de la población esté empleada, lo hagan en condiciones más inestables con trayectorias laborales más irregulares. Además, esta situación aumenta la probabilidad de alternar periodos de empleo y desempleo.

Desde el punto de vista del sistema de pensiones, este hecho tiene una implicación directa. Dado que las cotizaciones se calculan en función del salario, los niveles más bajos repercutirán en bases de cotización más reducidas, lo que limita las aportaciones

medias de estos trabajadores al sistema. Por tanto, no nos importa únicamente el número de personas que trabajan, sino también el nivel de ingresos sobre el que cotizan. Ya que una mayor concentración de cotizantes de menor remuneración implica una menor capacidad contributiva individual.

Asimismo, la inestabilidad de los trabajos repercute en la discontinuidad de las cotizaciones, generando periodos sin participaciones. Como consecuencia, esta situación causa que estos trabajadores aportan menos al sistema durante su vida laboral, lo que se traduce en una menor pensión futura.

En conclusión, el análisis realizado muestra que la inmigración española desempeña un papel esencial para la sostenibilidad del sistema de pensiones. Principalmente debido al gran número de cotizantes y su elevada participación en el mercado laboral, permiten reforzar al menos a corto y medio plazo el equilibrio entre cotizantes y pensionistas.

No obstante, las características del empleo implican unas cotizaciones más bajas y menos continuas, lo que reduce su impacto real sobre la financiación del sistema de pensiones. Además, aunque en la actualidad el peso de la inmigración en el gasto del sistema es reducido debido a su baja presencia en edades de jubilación, esta situación cambiará progresivamente a medida que la población envejezca y acceda a la pensión.

Por tanto, puede afirmarse que la inmigración sí contribuye positivamente al sistema, pero como un mecanismo de alivio temporal. Su capacidad para garantizar la sostenibilidad del sistema es limitada, ya que su efectividad depende de factores estructurales como: El nivel salarial, la estabilidad laboral y la propia estructura del mercado de trabajo

3.3. Situación del empleo

Para poder analizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, tenemos que ir más allá del punto de vista demográfico. Los estudios, en concreto el artículo “**La sostenibilidad del sistema español de pensiones: Una aproximación alternativa**” de Patón et al. (2015), expone que la evolución de los ingresos del sistema depende también del comportamiento del mercado laboral y del crecimiento económico.

Como dijimos en el apartado 2.1, en un sistema de reparto como el español, las pensiones se financian con las cotizaciones de los trabajadores activos, por tanto, la productividad, los salarios y la tasa de cotización tienen un papel importante.

3.3.1. Productividad y crecimiento económico

Habitualmente, el crecimiento económico se evalúa en relación con el Producto Interior Bruto (PIB), ya que es un parámetro que nos permite medir la capacidad real de una economía.

Tal y como señalan Patón et al. (2015), la evolución de esta ratio depende tanto del crecimiento del gasto como del comportamiento del PIB, siendo el PIB especialmente sensible a la productividad del trabajo. Un aumento sostenido de la productividad permite aumentar el nivel de producción sin necesidad de ampliar el número de trabajadores, lo que nos resulta relevante en este contexto de reducción de la población en edad activa.

Aun así, la economía española presenta históricamente un crecimiento reducido de la productividad. El INE muestra que, aunque el PIB ha tenido una evolución positiva en los últimos años, la productividad por hora trabajada ha mostrado un curso irregular, con estancamientos y descensos. Esta debilidad hace que el envejecimiento tenga un efecto más intenso sobre la economía, ya que el crecimiento resulta insuficiente para absorber el aumento del gasto.

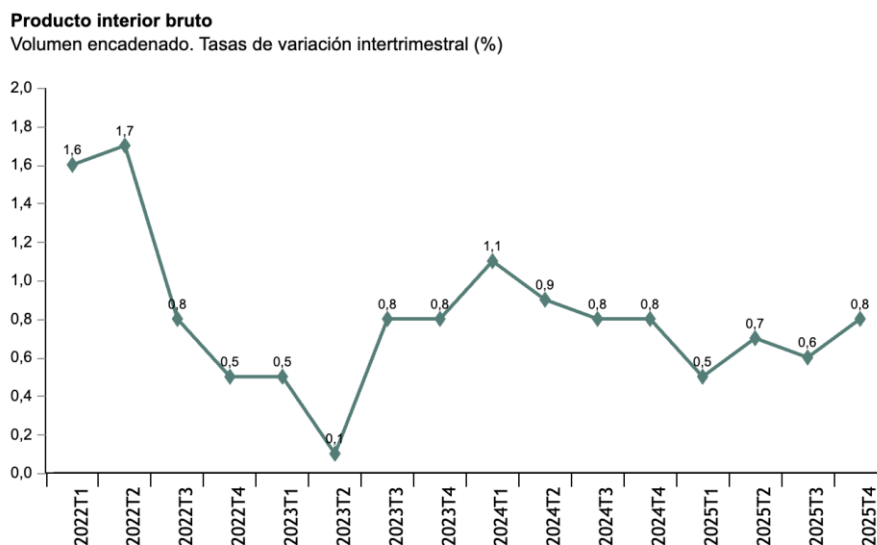


Gráfico 11. Fuente: INE <https://www.ine.es/dynngs/Prensa/avCNTR4T25.htm>

3.3.2. Salarios, empleo y bases de cotización

Un mayor número de personas ocupadas amplía la base contributiva y también refuerza los ingresos públicos.

Según el INE, España ha alcanzado en los últimos años niveles altos de ocupación, superando los 22 millones de personas empleadas. Aun así, el mercado laboral español se caracteriza por tener presencia importante de contratos temporales, elevada rotación y trayectorias laborales discontinuas. Estas características que se han apreciado, limitan tener carreras laborales estables y reducen la generación sostenida de ingresos públicos.

Los salarios juegan un papel clave en este contexto porque determinan la base sobre la que se calculan las aportaciones sociales. Los datos del INE, mediante la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), sitúan el salario medio bruto anual cerca de los 30.000€.

Tal y como señalan Bermejo Patón et al. (2015), el estancamiento salarial observado en algunos periodos ha limitado el crecimiento de los ingresos, incluso en fases de expansión del empleo.

Esta tendencia está vinculada al bajo crecimiento de la productividad y a la especialización productiva en sectores de menor valor añadido (trabajos poco cualificados, baja productividad y salarios más reducidos). En consecuencia, la creación de empleo concentrada en actividades de bajos salarios tiene un impacto limitado sobre la financiación de las prestaciones públicas.

3.3.3. Tasa de cotización

La tasa de cotización actúa como el mecanismo que transforma la masa salarial en ingresos efectivos. En España, las aportaciones sociales son una parte relevante de los costes laborales y representan una fuente esencial de financiación del conjunto del sistema de protección social.

Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, los ingresos por cotizaciones sociales han superado los 210.000 millones de euros en los últimos años,

reflejando la mejora del empleo y el incremento de las bases de cotización. Aun así, el margen para aumentar la recaudación exclusivamente a través de incrementos en las tasas de cotización es limitado.

Desde un punto de vista económico, un aumento de las cotizaciones puede mejorar los ingresos a corto plazo, pero también puede elevar el coste del trabajo si no va acompañado de avances en productividad. Tal y como advierten Bermejo Patón et al. (2015), este tipo de medidas puede generar efectos adversos sobre la creación de empleo o incentivar la economía sumergida, reduciendo su eficacia a medio y largo plazo.

Por este motivo, los estudios dicen que los incrementos de cotización sólo resultan eficaces cuando se integran en una estrategia más amplia de crecimiento económico, mejora de la productividad y fortalecimiento del mercado laboral.

3.4. Gasto público

Una vez consolidado nuestro análisis del contexto demográfico y la situación del mercado laboral, es importante también examinar cómo estos factores se traducen en términos monetarios/presupuestarios para el Estado. Ya que, el sistema de pensiones, además de ser un compromiso del estado con la sociedad, también es una de las partidas más voluminosas del gasto público en España.

En este apartado, se analiza la sostenibilidad financiera del modelo a través de la evolución del gasto sobre el PIB y la relación directa entre los ingresos por cotizaciones y las obligaciones de pago de prestaciones. Entender estas magnitudes es clave para determinar si el crecimiento del gasto, impulsado por los “boomers”, puede ser absorbido por la estructura económica actual.

3.4.1 Evolución del gasto en pensiones y de los ingresos del sistema

El equilibrio financiero del sistema de la Seguridad Social depende de la brecha entre los ingresos (cotizaciones) y el gasto público (pensiones y otras prestaciones).

Actualmente, como ya hemos mencionado en la introducción del apartado, el gasto público en pensiones se ha consolidado como una de las partidas más voluminosas de los Presupuestos Generales del Estado (PGE). Según los datos del Ministerio de

Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el gasto en pensiones contributivas ha crecido de forma sostenida consiguiendo un récord histórico en el 2024 con una cifra de 12.700 millones de €. Este gasto representa el 13,1% del PIB.

Tal y como indican Hernández de Cos, Jimeno y Ramos (2017) en su informe para el Banco de España, el sistema se enfrenta a un “déficit financiero estructural”. Estos autores sostienen que la presión sobre el gasto no proviene solo del aumento del número de beneficiarios, sino del llamado “efecto sustitución”. Este fenómeno, recopilado también en las estadísticas de eSTADISS (ver figura 2), nos muestra que las nuevas altas por jubilación (que han aumentado un 28,75% desde 2020) entran al sistema con bases de cotización mucho más elevadas que la de los pensionistas que salen. En términos monetarios, la pensión media de jubilación ha experimentado un crecimiento interanual cerca del 5%, una cifra que estresa la capacidad de financiamiento de la SS.

Por otro lado, los ingresos del sistema (cotizaciones sociales), no han evolucionado con el mismo ritmo. Aunque el INE en 2025 reportó cifras de afiliación a la SS en máximos históricos, la tasa de sostenibilidad se ve comprometida. Como apunta el estudio de Díaz-Giménez y Díaz-Saavedra, el incremento de la esperanza de vida y la baja tasa de fecundidad (situada en el mínimo histórico) generan una pirámide invertida. Mientras que el número de pensionistas aumenta por la entrada de la generación del *baby boom*, la base de cotizantes, aunque sea alta, se enfrenta a salarios que no han crecido al mismo ritmo que las pensiones medias. Lo que reduce la capacidad de cobertura del sistema y obliga a plantear si el actual volumen de ingresos por cotizaciones podrá absorber, en las próximas dos décadas, el compromiso adquirido con una generación de trabajadores que ha cotizado por las bases más altas de la historia.

Todo el contexto explicado anteriormente ha causado que el Estado haya incrementado la participación en el sistema mediante transferencias presupuestarias a la Seguridad Social. Estas transmisiones han adquirido un papel cada vez más relevante en el sostenimiento del sistema, por ello resulta necesario analizar detalladamente el papel que estas transferencias han tomado dentro del sistema público de pensiones.

3.4.2 Papel del Estado y equilibrio presupuestario

Desde una perspectiva histórica, el sistema de la Seguridad Social tenía un déficit estructural bastante elevado. En parte debido a que las cotizaciones sociales se utilizaban para pagar gastos no estrictamente contributivos. Por ello, en 2020 se decidió aplicar el proceso de «separación de fuentes de financiación» siguiendo la lógica del Pacto de Toledo. Este se basa en que las cotizaciones se destinarán principalmente al pago de las pensiones contributivas, mientras que los gastos no contributivos pasan a ser financiados a través de los PGE. A estos gastos, que no son propios de la Seguridad Social, se les denomina “gastos impropios”, e incluyen las pensiones no contributivas y los complementos a mínimos entre otros.

Cabe destacar que este cambio no implica un incremento del gasto total del sistema, sino una reorganización de su financiación: Una parte del gasto que antes aparecía dentro de la Seguridad Social, ahora es cubierta por el Estado. En consecuencia, las cuentas de la SS empezaron a mostrar un déficit menor como señalan los informes del Ministerio, aunque el esfuerzo financiero siga existiendo para ambas administraciones públicas. En este sentido, según la AIReF, concluye que si el Estado asume estos gastos impropios “mitigaría las dudas sobre la sostenibilidad del sistema a corto plazo y permitiría centrar la atención en los retos de largo plazo”. (Revista de la Seguridad Social, s. f.).

Este cambio en la estructura se refleja en la evolución de las transferencias del Estado a la Seguridad Social en los últimos años. Como se observa en la siguiente tabla y gráfico, estas han experimentado un crecimiento muy significativo. Sobre todo, a partir de 2020, con tasas de crecimiento de 130% respecto a 2015, lo que muestra el impacto directo en la aplicación de la separación de fuentes.

A partir de 2020 aunque el crecimiento continúa, lo hace más moderadamente con crecimientos entre 2%-16%. En conjunto entre 2005 y 2025 las transferencias se incrementaron casi un 800%, reflejando un cambio estructural profundo en la financiación de las prestaciones.

Evolución de las transferencias del Estado a la Seguridad Social	
Año	Transferencias (millones de euros)
2005	4.896
2010	8.665
2015	13.135
2020	30.336
2021	31.163
2022	36.227
2023	38.770
2024*	40.000
2025*	44.006

Tabla 9. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

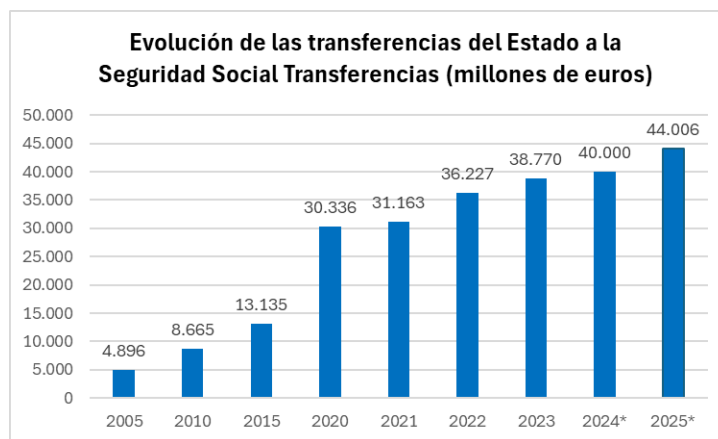


Gráfico 12. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ejecución presupuestaria y cuentas de la Seguridad Social.

Una vez analizado los cambios de políticas y el incremento de transferencias, falta analizar qué suponen estos hechos para la sostenibilidad del sistema de pensiones. Y es que este comportamiento muestra que el aumento de las transmisiones no responde únicamente a la evolución del gasto, sino a una transformación en el papel del Estado, que poco a poco va asumiendo una mayor responsabilidad. En consecuencia, el equilibrio presupuestario deja de depender exclusivamente de las cotizaciones sociales y pasa a estar relacionado con la capacidad financiera del sector público.

Esto implica, en primer lugar, en la base del sistema, ya que deja de basarse en un modelo puramente contributivo debido a que una parte de la financiación proviene de los impuestos generales. Por tanto, el sistema pasa de tener un ámbito laboral -donde quien contribuye recibe-, a un modelo social que pagamos todos a través de los impuestos, independientemente de si formamos parte del mercado laboral o no. Este hecho es el que introduce una mayor corresponsabilidad fiscal.

En segundo lugar, como se ha mencionado anteriormente, este incremento de las transferencias reduce la presión a corto plazo del sistema, pero no resuelve los retos estructurales a largo plazo asociados al envejecimiento demográfico, el aumento del número de pensionistas.

En conclusión, esta progresión implica que la sostenibilidad del sistema se está apoyando en gran medida en la capacidad recaudatoria del Estado. En este contexto, el incremento del gasto público puede generar mayores necesidades de financiación con impuestos o deuda, lo que sitúa el debate no solamente en el ámbito de pensiones sino en el conjunto de la política fiscal del país.

APLICACIÓN PRÁCTICA

Metodología

La parte práctica de nuestro trabajo se centra en analizar si las variables demográficas y económicas estudiadas anteriormente pueden mantenerse de forma sostenible a medio y largo plazo. En concreto, se examina cómo pueden evolucionar factores como la natalidad, el envejecimiento, la inmigración, el empleo, los salarios o el gasto en pensiones entre 2030 y 2050, y cuál sería su impacto sobre el equilibrio del sistema público de pensiones.

Para ello, el análisis se apoya principalmente en datos y proyecciones oficiales procedentes de organismos como el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Banco de España, la Seguridad Social o la OCDE, como se mencionó inicialmente en nuestro trabajo.

Finalmente, a partir de este análisis, en la parte final del trabajo planteamos distintos escenarios y posibles medidas orientadas a mejorar la sostenibilidad del sistema. Para ello, no solo nos apoyamos en datos y proyecciones oficiales, sino también en un análisis económico propio basado en los conocimientos adquiridos durante el grado.

4. PROYECCIONES Y ESCENARIOS A MEDIO PLAZO (2030–2050)

Tras haber mostrado en los apartados anteriores el funcionamiento del sistema, así como el contexto demográfico y económico en el que este país se encuentra, es necesario plantear hasta qué punto el modelo actual puede sostenerse en los próximos años.

Este escenario obliga a ir más allá de la descripción y analizar si el sistema será capaz de mantener su equilibrio financiero sin perder su función principal. No se trata solo de ver si las cuentas cuadran, sino también de valorar si las futuras generaciones podrán sostener el modelo en condiciones similares a las actuales.

Por ello, en este apartado evaluamos la viabilidad del sistema, teniendo en cuenta las proyecciones disponibles y las reformas recientes, con el objetivo de identificar los principales riesgos.

4.1. Escenario de Gasto Público

Partiendo del escenario actual que hemos presentado, queda claro que la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social en España se enfrenta a un reto sin precedentes a causa de la transición demográfica.

Dada la estructura de la pirámide poblacional, existe una correlación crítica entre el gasto en pensiones y el índice de dependencia, el cual según las tendencias actuales se prevé que alcance su máximo histórico hacia la década de 2050.

En este sentido, el Ageing Report (2024) de la Comisión Europea sitúa a España en una posición de vulnerabilidad fiscal elevada, siendo uno de los estados miembros donde se espera un crecimiento más elevado de esta partida presupuestaria (European Commission, 2024).

Según las estimaciones de organismos internacionales y nacionales, el gasto público destinado a pensiones incrementará significativamente en las próximas décadas. Por un lado, se generará un incremento sustancial de su peso sobre el PIB. En concreto, se prevé que el gasto pase del 13,1% actual hasta alcanzar un pico máximo del 15% en el año 2050. Este aumento de 1,9 puntos porcentuales del PIB (partiendo de la base actual de 2024) implica una presión constante sobre las cuentas públicas y una reducción crítica del espacio fiscal para otras políticas esenciales (AIReF, 2024).

Año	Gasto sobre el PIB (%)	Incremento Acumulado	Contexto del Escenario
2024	13,10%	---	Punto de partida actual con récord de gasto mensual.
2035	14,20%	+1,1%	Jubilación de las generaciones centrales del <i>baby boom</i> .
2045	14,80%	+1,7%	Techo de presión sobre el gasto.
2050	15,00%	+1,9%	Pico máximo de gasto previsto por la AIReF.

Tabla 10. Fuente: Elaboración propia

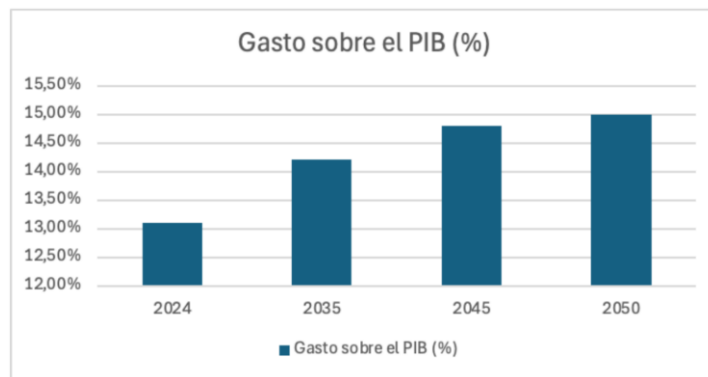


Gráfico 13. Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) advierte que la solvencia del sistema está atada al rendimiento macroeconómico. Es decir, sin un crecimiento de la productividad total de los factores (superior al 1,2% anual) el déficit podría hacerse crónico por encima del 2% del PIB durante la década de 2040, convirtiendo el desequilibrio en un rasgo estructural (largo plazo) del sistema más que coyuntural (corto plazo).

Uno de los factores que más tensiona la capacidad de financiamiento es el llamado efecto sustitución. Este fenómeno se produce porque las nuevas generaciones que acceden a la jubilación han tenido carreras laborales con bases de cotización más elevadas que las generaciones que salen del sistema (los que mueren o ya son pensionistas de edad avanzada).

Este desplazamiento, eleva la pensión media a un ritmo del 5% por año, que se suma a la revalorización automática vinculada al IPC. En términos prácticos, esto implica que cada nueva alta de jubilación supone un coste medio un 20-25% superior a la baja que sustituye.

Ante este escenario de desequilibrio entre ingresos y gastos, se han introducido nuevos instrumentos de corrección que buscan mitigar la brecha financiera sin recurrir exclusivamente a la reducción de las prestaciones. Como se ha mencionado al principio del trabajo, destacamos la aparición del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), para reforzar la estructura de ingresos del sistema mediante un incremento finalista de las cotizaciones. Esta medida, que analizaremos en detalle en el apartado 4.3, es la

principal herramienta para hacer frente al pico de gasto previsto para el año 2050 y para nutrir el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

4.2. Escenario Demográfico

Según las Proyecciones de Población 2024-2074 del INE, España se dirige hacia un escenario de máxima tensión asistencial y financiera.

Por un lado, tenemos la tasa de dependencia, la cual se estima que este indicador alcanzará un máximo histórico del 75,28% en el año 2052. En la práctica, esto supone que la carga de sostenimiento del Estado del Bienestar recaerá sobre una base laboral decreciente, donde por cada 100 personas en edad de trabajar habrá más de 75 dependientes.

La población de 65 años o más pasará del 20,4% actual al 30,5% en 2055. Este incremento de 10 puntos porcentuales no es sólo demográfico, sino que también implica un aumento automático en la demanda de gasto sanitario y de dependencia que compite directamente con los recursos destinados a las pensiones.

El dato más crítico para la tesorería de la Seguridad Social es la relación entre quienes aportan y quienes perciben (ratio cotizante/pensionista). El Banco de España proyecta un escenario que compromete la viabilidad del modelo actual. La ratio actual de 2,2 cotizantes por cada pensionista ya obliga al Estado a realizar transferencias de unos 15.000 a 20.000 millones de euros anuales para equilibrar las cuentas. La caída de esta ratio a niveles de 1,1 o 1,2 significa que, en la práctica, un solo trabajador deberá financiar la pensión completa de un jubilado. Dado que la pensión media de jubilación ya supera el salario mínimo en muchos sectores, este escenario es financieramente inasumible sin una subida drástica de las cotizaciones o una reducción severa de la tasa de reemplazo.

Además, la extensión de la esperanza de vida tiene una consecuencia financiera directa, el tiempo de percepción de la prestación se alarga. En la práctica, supone un incremento del gasto acumulado por cada pensionista, ya que el sistema debe pagar pensiones más elevadas (debido al efecto sustitución mencionado anteriormente) durante un número de años mayor al previsto originalmente.

Esta combinación de pensiones más altas pagadas durante más tiempo a la generación más numerosa de la historia crea un agujero financiero que el crecimiento económico actual no alcanza a cubrir.

A este escenario demográfico se le suma la variable de la migración para sostener la pirámide poblacional. Según las proyecciones del INE, el crecimiento de la población española no vendrá del reemplazo natural, sino exclusivamente de la migración internacional, dado que el saldo vegetativo (la diferencia entre nacimientos y defunciones) se mantendrá en valores negativos durante todo el periodo proyectado hasta 2074. En términos de gestión del sistema, este flujo migratorio actúa como un mecanismo de compensación demográfica.

España se sitúa actualmente entre los países de la Unión Europea con mayor flujo migratorio neto acumulado previsto hasta 2050, lo que genera un impacto directo en el mercado laboral. La población extranjera presenta una tasa de actividad sensiblemente superior a la española (69,5% frente al 57,4%), concentrándose mayoritariamente en el tramo de edad de mayor productividad (25-49 años). Esto permite "rejuvenecer" artificialmente la base de cotizantes a corto plazo. No obstante, desde una perspectiva práctica, este alivio es parcial.

Aunque este colectivo ayuda a mantener la ratio cotizante/pensionista, sus salarios suelen ser más bajos que la media, lo que limita su capacidad contributiva individual. Por tanto, aunque aportan volumen de trabajadores, la cuantía de sus cotizaciones no compensa proporcionalmente el elevado coste de las nuevas pensiones altas derivadas del efecto sustitución.

En definitiva, la inmigración es hoy el principal "balón de oxígeno" de la Seguridad Social, pero no es una solución definitiva. Sin una mejora paralela de los salarios y de la productividad de estos nuevos activos, el sistema seguirá arrastrando un déficit estructural que las proyecciones demográficas no hacen más que confirmar.

4.3. Escenarios de Ingresos

Como respuesta directa a la presión financiera descrita en los apartados anteriores, la reforma de las pensiones de 2023 introdujo el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI). Este instrumento sustituye al antiguo Índice de Revalorización del Sistema (IRP) y opera como un sistema de ahorro "forzoso" para afrontar el incremento del gasto previsto para 2050.

A diferencia de otras reformas que recortaban el importe de las pensiones, el MEI actúa sobre los ingresos. En términos prácticos, consiste en una sobre cotización finalista aplicada a la base de cotización de contingencias comunes. Se introdujo en 2023 con un 0,6% y aumentará progresivamente un 0,1% anual hasta alcanzar el 1,2% en el año 2029. En su fase de pleno despliegue (1,2%), la empresa asume el 1% y el trabajador el 0,2%. Esta distribución busca minimizar el impacto en el salario neto del empleado, aunque incrementa los costes laborales. Los fondos recaudados con el MEI no se destinan al pago de las pensiones corrientes del día a día, sino que se inyectan en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social (la hucha de las pensiones).

El objetivo operativo del MEI es reactivar el Fondo de Reserva, que llegó a estar prácticamente agotado en la década pasada.

Según las previsiones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se espera que, gracias a esta sobre cotización, el Fondo de Reserva alcance un saldo de entre 120.000 y 130.000 millones de euros a mediados de la década de 2040. Este capital acumulado servirá como un "colchón de liquidez" para cubrir el déficit temporal que generará la jubilación de la generación del baby-boom, evitando así tener que realizar recortes en las prestaciones o recurrir a un mayor endeudamiento del Estado.

La efectividad real del MEI no está garantizada, sino que depende directamente de dos factores externos que condicionan su éxito. En primer lugar, es imprescindible mantener unos niveles de ocupación elevados. Al tratarse de una cotización relacionada directamente al salario, cualquier aumento de desempleo reduciría automáticamente la recaudación, dejando al sistema sin los ingresos previstos. En segundo lugar, también depende de la gestión financiera del Fondo de Reserva. Tiene que haber una gestión eficiente del fondo para garantizar que el dinero ahorrado hoy mantenga su poder adquisitivo real cuando llegue el momento de utilizarlo hacia el año 2050.

En conclusión, la implementación del MEI supone un cambio de paradigma en la política económica española. Se ha decidido que el ajuste del sistema ya no debe recaer en el recorte de las pensiones (vía gasto), sino en el refuerzo de los ingresos (vía costes laborales).

Esto implica trasladar gran parte del esfuerzo financiero a la población activa y a las empresas de hoy, con el objetivo político de asegurar las prestaciones de mañana y evitar un conflicto generacional cuando el gasto alcance su máximo histórico.

4.4. Evolución de la Tasa de Reemplazo

La tasa de reemplazo (o tasa de sustitución), mide la relación porcentual entre la cuantía de la primera pensión y el último salario percibido en la etapa activa. Este indicador permite analizar hasta qué punto el sistema público mantiene el nivel de ingresos del trabajador una vez se jubila.

Actualmente, España presenta una de las tasas de reemplazo más elevadas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y de la Unión Europea.

País	Tasa de Reemplazo (%)	Edad Efectiva de Jubilación
España	80%	64,8 años
Francia	60%	63 años
Alemania	48%	65,5 años
Media UE	54%	64,5 años

Tabla 11. Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE.
Comparativa Internacional de la Tasa de Reemplazo (2024)

Tal como se muestra en la tabla anterior, mientras que la media de la Unión Europea se sitúa en torno al 45-50%, en España la tasa de reemplazo bruta roza el 80%. Esto significa que, al jubilarse, un trabajador español mantiene un nivel de ingresos muy cercano al que tenía mientras trabajaba, lo que supone un éxito en términos de protección social pero una carga enorme para las cuentas públicas.

No obstante, es importante matizar que esta tasa de reemplazo representa un cálculo teórico elaborado por la OCDE para trabajadores con carreras laborales completas y cotizaciones estables. En la práctica, muchos trabajadores españoles no alcanzan realmente ese porcentaje.

De hecho, diversos estudios señalan que la media de años cotizados en España se sitúa por debajo de los 33 años, lo que provoca que una parte importante de los trabajadores no llegue realmente a percibir una pensión equivalente al 80% de su último salario.

En cambio, las proyecciones hacia el año 2050 indican que mantener una tasa de reemplazo elevada con una ratio de 1,1 cotizantes por pensionista es financieramente inviable sin comprometer otros servicios públicos.

Año	Ratio Cotizante/Pensionista	Gasto en Pensiones % PIB
2024	2,2	13,10%
2030	2,0	13,80%
2035	1,7	14,20%
2040	1,4	14,70%
2050	1,1	15,00%

Tabla 12. Fuente: Elaboración propia

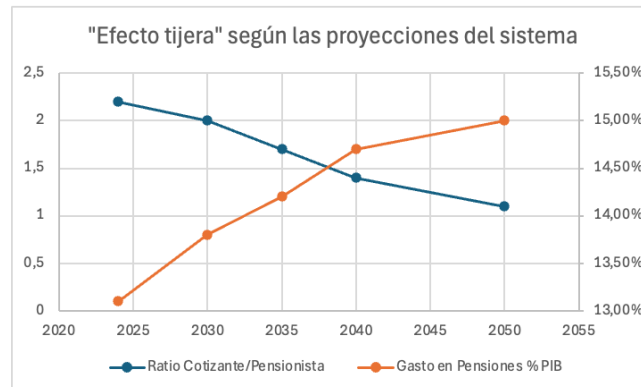


Gráfico 14. Fuente: Elaboración propia.

Si observamos el gráfico, la línea azul muestra una caída constante de la ratio de dependencia, pasando de 2,2 cotizantes por pensionista en 2024 a solo 1,1 en 2050. Esta reducción del 50% en la fuerza de apoyo debilita la capacidad de recaudación natural del sistema de reparto. Por otro lado, la línea naranja, refleja cómo el gasto sobre el PIB asciende del 13,1% actual hasta alcanzar el pico del 15% en 2050 (4.1). Este incremento está impulsado por la jubilación de las generaciones más numerosas del baby boom y una tasa de reemplazo que se mantiene entre las más altas de la UE.

El punto de intersección visual entre ambas líneas representa el área de mayor tensión financiera. Con un ratio cercano a 1 trabajador por cada pensionista, el sistema no puede garantizar una tasa de reemplazo del elevada sin presenciar un déficit estructural que comprometería la economía de España.

5. FACTORES Y MEDIDAS PARA MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES

Una vez analizados los principales retos del sistema, consideramos que resulta esencial dar un paso más y plantear qué factores pueden contribuir a mejorar su sostenibilidad en los próximos años. Por ello, en este apartado nos enfocaremos en recoger las

medidas más relevantes entre ellas el mercado laboral, en la estructura demográfica, el propio diseño del sistema... Y analizaremos los cambios que pueden suceder en ellas.

5.1. Mercado laboral y calidad del empleo

Para que el sistema sea sostenible por sí mismo, la clave no es solo que haya más gente trabajando, sino que la masa salarial crezca más rápido que el gasto en pensiones.

A) Escenario con “Pleno Empleo”

Tradicionalmente, se tiende a pensar que la solución al déficit de la Seguridad Social es sencillamente, que haya más gente trabajando. Sin embargo, si se analiza la estructura actual del mercado laboral español, como hemos realizado en el punto 3.3 de nuestro trabajo, observamos que la afirmación es incompleta. Al tratarse de un sistema de reparto (donde las cotizaciones actuales financian las pensiones), el volumen del empleo es solo una parte de la estructura.

En primer lugar, debemos definir lo que entendemos como pleno empleo. Este no implica la ausencia total de desempleo, ya que es una situación económicamente imposible, sino que trata sobre el desempleo friccional. Este tipo de paro se considera al tiempo natural en el que los trabajadores dejan un empleo para buscar otro o simplemente el que necesitan los recién graduados para incorporarse en el mercado.

En el contexto estructural de España, organismos como la Comisión Europea y el Banco de España sitúan que esta tasa de paro se encuentra entre el 7% y 8%. Este umbral se conoce como NAIRU (*Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment*) y es inusualmente alto en nuestro país debido a la temporalidad y la estacionalidad.

Por tanto, si el país lograra alcanzar lo que se considera como pleno empleo, la tasa de paro se reduciría del 11% hasta el umbral del 7%. Además, si este hecho sucediera se incorporarían al mercado unos 600 mil nuevos cotizantes.

En cambio, se debe destacar que gran parte del empleo se concentra en sectores de baja cualificación, como la hostelería, la construcción entre otros servicios de menor valor añadido (servicios básicos). En conjunto este tipo de empleos con salarios cercanos al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) concentran más del 76% del empleo en España (INE).

Este hecho supone que, de media, cada uno de estos nuevos empleados aportaría unos 450 euros mensuales en cotizaciones. Esta cifra se ha calculado cogiendo como referencia el SMI para 2025 de 1.184€, en 14 pagas, que supone una base de cotización de 1.400€. Si aplicamos un tipo de gravamen conservador del 32% (dentro del rango de 32%-35% que recibe el Estado), obtenemos una aportación individual de 448€ que redondeamos al alza para realizar el simulacro.

Por tanto, si multiplicamos estos 600.000 trabajadores por su aportación anual, el sistema recaudaría 3.240 millones de euros adicionales. Esta cifra resulta insuficiente frente a un presupuesto total de pensiones que supera los 170.000 millones de euros, cubriendo tan solo un 7% del déficit contributivo proyectado.

A este impacto, hemos de sumarle el efecto sustitución. Como hemos visto, está estimado que las nuevas pensiones son, de media, entre un 20% y un 25% superiores a las que salen del sistema. Mientras que un reciente jubilado puede percibir una pensión media de 1.600€, el nuevo cotizante solo inyectaría 450€ mencionados. Esta diferencia deja en evidencia que, con únicamente incrementar el volumen de personas ocupadas, no puede compensar el incremento del gasto.

Como conclusión, el escenario de pleno empleo es inviable como una solución única. El sistema seguiría dependiendo de transferencias del Estado desde los Presupuestos Generales, que recalamos, que para 2025 ya se sitúan por encima de los 44.000 millones de euros. Esto nos refleja y nos hace entender que la sostenibilidad que buscamos no depende solo del volumen de personas empleadas, sino también de su calidad/productividad y salarios. Que exponemos a continuación.

B) La variable de la productividad y los salarios realistas

En el siguiente escenario planteamos una transformación del modelo económico donde el aumento de los ingresos de la Seguridad Social depende, no del volumen de personas trabajando, sino de su eficiencia y capacidad adquisitiva. Bajo este supuesto, el modelo asume un incremento de la productividad total de los factores (PTF) que se traslada de forma directa a los salarios reales y, por consiguiente, a las bases de cotización.

Como hemos mencionado anteriormente, según informes de la AIREF, es necesario un incremento de al menos el 1,2% en la productividad de los trabajadores para evitar un déficit estructural irreversible. Si este incremento se apoyara en un cambio hacia

sectores con mayor valor añadido, podría plantearse un escenario en que los salarios reales crecerían en torno a un 2% anual por encima de la inflación.

Para entender la importancia del escenario, debemos observar que sucede con la masa salarial. Imaginemos que, debido a la alta productividad, los salarios de los más de 22 millones de cotizantes actuales suben un 2% por encima del IPC. Esto se traduce a que si consideramos que la base media de cotización es de 2.100€ mensuales, supondría que el sistema recibiría de media unos 26€ extra al mes por cada trabajador únicamente el primer año. Multiplicado por los 22 millones de ocupados, esto generaría una aportación de 6.864 millones de euros anuales adicionales.

Para estimar estos 26 € mensuales se ha aplicado la cuña fiscal marginal. Sobre el aumento bruto de 42 € (resultado de aplicarle el 2% a la base de 2.100), el Estado capta aproximadamente un 62% a través de cotizaciones sociales (alrededor del 37%, incluyendo el MEI) y del IRPF, al tributar en tramos más altos (25%).

A diferencia del escenario A con pleno empleo, donde el ingreso es inelástico (debido a que una vez que el trabajador se incorpora, la aportación se estabiliza), en el escenario B el crecimiento es acumulativo. Por tanto, un incremento del 2% anual en las cotizaciones del total de afiliados en unos diez años elevaría la recaudación anual en más de 77.000 millones de euros. Este flujo adicional de ingresos resultaría determinante para reducir la presión financiera que supone el retiro de la generación del *baby boom*.

Proyección de ingresos extra por productividad		
	Incremento salarial real	Recaudación extra anual (millones)
Año 1	2%	6.864 €
Año 5	10%	34.320 €
Año 10	20%	68.640€

Tabla 13. Fuente: Elaboración propia

En conclusión, este modelo sería viable si hablamos desde el punto de vista macroeconómico, ya que no incrementa el coste laboral de forma artificial ni penaliza el coste del consumo, sino que genera una riqueza real y viable. No obstante, siendo conscientes de la estructura económica del país, España ha mostrado históricamente un crecimiento bastante reducido y un gran estancamiento de la productividad, que ha

crecido como hemos visto apenas un 0,2% de media anual. Por ello, es complicado mantener ese factor constante sin posibles variaciones.

El país debería realizar un cambio estructural hacia una economía basada en la innovación, digitalización e I + D que permita aumentar la productividad de forma sostenida. A esto se le suma la necesidad de mejorar la formación del capital humano y favorecer el crecimiento de empresas con mayor capacidad de generar valor añadido.

5.2. El papel de la inmigración en el equilibrio del sistema

Como hemos expuesto en la teoría, el papel de la inmigración en la sostenibilidad del sistema de pensiones se ha convertido en uno de los factores clave del debate actual. Su impacto depende del perfil de los trabajadores y de su integración en el mercado laboral.

A) Atracción de talento y migración más cualificada

En este caso, proponemos un cambio de enfoque en la política migratoria, pasando del modelo principal a uno orientado a la atracción de perfiles cualificados. Sabemos que actualmente, la inmigración ya actúa como factor clave a la hora de sostener el sistema (compensando el saldo vegetativo negativo y contribuyendo a ampliar la base de cotizantes). Aun así, su impacto también es limitado, ya que gran parte de los trabajadores extranjeros suelen concentrarse en sectores de bajo valor añadido con salarios y bases de cotización reducidas.

Desde el punto de vista del sistema, fomentar la llegada de trabajadores cualificados tendría un efecto más significativo. Estos perfiles suelen acceder a empleos con mayor productividad y mejores salarios, lo que se traduce en cotizaciones más elevadas. Aunque la población extranjera presenta ya una tasa de actividad superior a la española (69,5% frente al 57,4%), su potencial contributivo aumentaría considerablemente si una mayor proporción se integrara en trabajos más cualificados.

Sabiendo que el 78,49% de la población extranjera se encuentra en edad activa frente al 64,58% de la población española, se refuerza su papel como soporte del sistema. Si a esta ventaja demográfica se le suma una mejora en la calidad de los empleos, el impacto sobre la capacidad contributiva sería notable. Esto es importante para absorber el efecto sustitución, ya que cada nueva jubilación implica un coste medio entre un 20% y un 25% superior a la pensión que reemplaza.

Para cuantificar este posible beneficio, imaginamos un escenario donde España logra atraer a 100.000 profesionales altamente cualificados al año. Como hemos mencionado en el escenario de pleno empleo, consideramos que un trabajador con el SMI aporta aproximadamente 450€ mensuales en cotizaciones. En cambio, un perfil con un mayor salario consideraremos que dispone una base de cotización media de 3.500€ mensuales que supondría una aportación de 1.295€ al mes. Esta cifra se obtiene al realizar el promedio los sectores con mayor remuneración según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE (2023), como el Suministro de energía (54.447 €) o las Actividades financieras (48.922 €). Seguidamente, en la gráfica se puede apreciar la diferencia entre los dos perfiles.

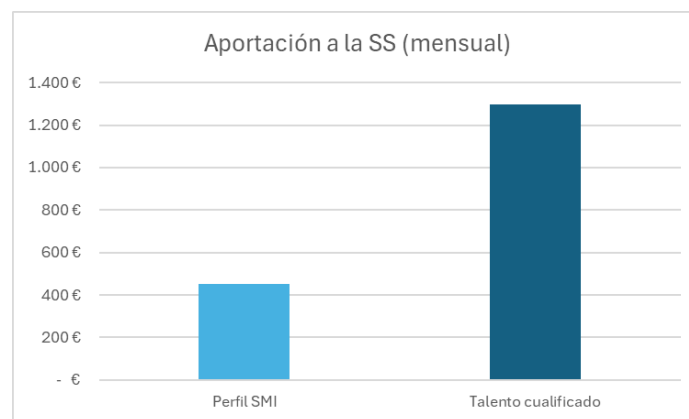


Gráfico 15. Fuente: Elaboración propia.

Esta diferencia supone que la llegada de estos 100.000 trabajadores cualificados supondría una aportación directa de 1.554 millones de euros anuales adicionales (Resultado de la multiplicación de la aportación mensual por la llegada de los trabajadores por los doce meses del año).

En otras palabras, un solo trabajador cualificado aporta al sistema lo mismo que casi tres trabajadores (2,9) trabajadores de baja cualificación, permitiendo sostener el gasto con menos población activa.

Asimismo, después de nuestro análisis la atracción de talento cualificado es una de las vías más eficaces para frenar el deterioro de la ratio cotizante/pensionista. Según el Banco de España, esta ratio podría pasar de los 2,2 trabajadores actuales por pensionista a niveles cercanos a 1,1 o 1,2 en las próximas décadas, un escenario difícilmente sostenible sin un incremento significativo de los ingresos por cotizante.

Para dar validez al análisis, debemos contrastar la política actual con la realidad financiera. El Real Decreto 1155/2024 proyecta la regularización de 300.000 inmigrantes anuales hasta 2027. Si estos cotizaran bajo el SMI aportarían unos 1.620 millones de euros anuales, cifra insignificante frente al déficit por envejecimiento.

Según la AIReF, el déficit para 2050 rondará el 2-3% del PIB (unos 45.000 millones de euros). Para cerrar esta brecha exclusivamente mediante la inmigración, las necesidades serían inasumibles. Si los inmigrantes mantienen el perfil actual de baja cualificación vinculado al SMI, España requeriría la incorporación de 8,3 millones de nuevos cotizantes, mientras que, en un escenario de perfiles cualificados con una base de 3.500€, se necesitarían al menos 2,9 millones de profesionales para equilibrar el sistema.

En conclusión, los 300.000 inmigrantes previstos por la reforma actual solo cubrirían el 3,6% del déficit previsto para 2050. Estos datos confirman que aunque la inmigración es un apoyo necesario, confiar la sostenibilidad del sistema únicamente a esta vía es matemáticamente inviable.

B) Mejora tasa actividad

En el siguiente caso, planteamos una mayor integración de la población inmigrante que ya reside en España. Como se ha visto anteriormente, la población extranjera tiene una gran participación en el mercado laboral, hecho que indica una clara disposición al trabajo. En cambio, esta participación no acaba de ser totalmente efectiva debido a la existencia de barreras que limitan su integración al empleo formal y a lugares de trabajo acordes con sus capacidades.

En primer lugar, se debería formalizar la economía sumergida. Tal y como se ha ido planteando durante la realización de este trabajo, existe una parte del empleo que no contribuye al sistema al no estar declarado. Si se lograra formalizar este tipo de contratos, el efecto sobre los ingresos sería inmediato sin la necesidad de inyectar más población empleada.

Debido a que no existen cifras oficiales exactas, tomamos como supuesto la regularización de 200.000 trabajadores que actualmente operan en la economía sumergida. No obstante, gran parte de este empleo se concentra en sectores con salarios bajos, como la agricultura y hostelería, que según datos del INE (2023),

presentan los salarios más bajos del sistema (16.985,78€ anuales en hostelería). Por ello el impacto financiero sería limitado, aportando 450€ mensuales por cotizante como hemos visto en escenarios anteriores si no se acompaña en la mejora de calidad de empleo. La formalización de los 200.000 trabajadores supondría una aportación insuficiente de 1.080 millones de euros anuales.

En segundo lugar, otro punto clave es optimizar cómo se asigna el capital humano. Una parte de la población inmigrante tiene formación que no le corresponde al tipo de empleo que desempeña en España. Este desajuste presenta cifras superiores a las de la población nacional, llegando a alcanzar el 62% en el caso de trabajadores de terceros países (UGT, 2021, a partir de datos de Eurostat). Esto implica que 6 de cada 10 trabajadores inmigrantes con estudios superiores están desempeñando empleos por debajo de su cualificación.

Esta infrutilización del talento limita su productividad y salario. Por tanto, facilitar los procesos de homologación de títulos permitiría aumentar los ingresos del sistema.

Por ejemplo, si se lograra que un grupo de 50.000 profesionales transicionarán hacia puestos acordes a sus capacidades, dejarían de aportar 450€ mensuales para pasar a cotizar una base media de 3.500€ lo que supone una aportación de 1.295€ al mes. Por tanto, cada profesional aportaría 845€ mensuales adicionales al sistema que, contando el total de personas en transición hacia un mejor empleo, supondría una aportación de 507 millones de euros anuales.

No obstante, este proceso tiene límites, ya que muchos de estos empleos de menor cualificación siguen siendo necesarios. Por ello, no se trata de eliminarlos sino de distribuir correctamente el talento disponible.

Hasta aquí, concluimos en que este escenario permite mejorar los ingresos aprovechando mejor los recursos ya existentes. De este modo, al regularizar estas situaciones incrementarían los recursos del sistema de forma inmediata, sin necesidad de esperar décadas, como ocurre con otras medidas.

Si sumamos la reforma del Gobierno mencionada en el apartado A) a estos cálculos, vemos que el impacto sigue siendo insuficiente. El Real Decreto 1155/2024 planea regularizar a 300.000 personas al año, pero si lo sumamos a los 500.000 que ya están

aquí en la economía sumergida, apenas cubriríamos una pequeña parte del déficit previsto para 2050.

Incluso intentando que los inmigrantes que ya viven aquí dejen de trabajar en empleos básicos (ya que 6 de cada 10 tienen estudios superiores) los números no cuadran. Si lográramos que 100.000 de estos profesionales convalidaran sus títulos y pasaran de cotizar por el mínimo a una base de 3.500 € ganaríamos 1.014 millones extra. Sin embargo, ni juntando las nuevas regularizaciones del Real Decreto con el mejor aprovechamiento de los que ya están aquí se consigue una cifra que se acerque a lo que el sistema necesita para sobrevivir.

5.3. Retraso de la edad de jubilación y carreras laborales más largas

A) Prolongación real de la vida laboral

Este escenario plantea la necesidad de adaptar la vida laboral al aumento de la esperanza de vida. Como hemos mencionado en este trabajo, la edad legal de jubilación se encuentra en proceso de aumento hasta los 67 años. Por ello esta propuesta quiere incentivar que los trabajadores prolonguen realmente su vida laboral, acercando la edad efectiva a los 67-68 años.

Desde un punto de vista económico, esta medida podría tener un doble efecto. Por un lado, reduce la cantidad de años en los cuales se recibe la pensión, y por otro lado, incrementa el tiempo de cotización.

Es cierto que el sistema ya incorpora mecanismos como la jubilación demorada, que aportan un extra en la cuantía de la pensión. Por ello reforzar este tipo de herramientas puede resultar clave para mejorar la ratio cotizante/pensionista. Este aspecto resulta relevante en un contexto donde la esperanza de vida ha alcanzado los 84,01 años en 2024, lo que implica que los nuevos jubilados recibirán la pensión en un periodo de tiempo cada vez más grande.

No obstante, el escenario presenta varias limitaciones. Se entiende que no todos los trabajadores son capaces de prolongar su vida laboral en las mismas condiciones. Sobre todo, en los sectores más físicos y que tienen menor estabilidad. Por ello la posible aplicación de este escenario debería ser flexible y adaptarse a la realidad del mercado laboral.

Desde el punto de vista financiero, se trata de uno de los escenarios con mayor impacto directo en las cuentas públicas, ya que permite reducir el gasto en pensiones en un contexto en el que las pensiones alcanzaron a representar el 13,1% del PIB en 2024. Al mismo tiempo, al prolongar la vida laboral, hace que la base de cotizantes se mantenga durante más tiempo.

Para comprender la magnitud de la medida, tomamos como referencia el salario medio anual en 2025. Según el informe “Estado del mercado laboral en España 2025” elaborado por InfoJobs y Esade (16ª Edición, marzo de 2026) el salario medio fue de 27.336€

Por un lado, el sistema deja de pagar la pensión durante ese año; considerando una pensión media cercana a los 20.000 € anuales, ese gasto se evita. Por otro lado, el trabajador sigue cotizando sobre una base mensual de 2.278 €, lo que supone unos ingresos por cotizaciones de aproximadamente 10.114,32 € al año.

En conjunto, el impacto total asciende a unos 31.238,38 € por trabajador y año de retraso. Si, por ejemplo, 50.000 personas pospusieran su jubilación un solo año, la mejora del saldo presupuestario sería de unos 1.561,9 millones de euros anuales.

En conjunto, se trata de una de las medidas con mayor impacto inmediato en el sistema ya que el efecto actúa tanto como en el gasto como en los ingresos, reforzando el equilibrio presupuestario. Sin embargo, al igual que en otros escenarios, no sirve únicamente con esta solución.

En cambio, el impacto podría llegar a ser muy significativo si el retraso de la jubilación se extendiera a una parte importante de la población activa. Por ejemplo, si alrededor de 1,4 millones de trabajadores retrasasen su jubilación un año, el ahorro conjunto y el aumento de ingresos por cotizaciones podrían cubrir totalmente la cantidad total de las transferencias que actualmente realiza el Estado a la Seguridad Social.

B) Flexibilidad y jubilación activa

Con la medida de jubilación activa buscamos romper con el modelo tradicional actual en el que una persona pasa directamente de trabajar a estar completamente retirada del mercado laboral. En este escenario, planteamos una transición progresiva combinando trabajo y pensión y creando un modelo más flexible.

Desde el punto de vista del sistema, esta opción permite seguir recibiendo cotizaciones de personas que en condiciones normales ya habrían salido completamente del mercado laboral. Además, al no percibir la pensión completa, también se reduce el gasto inmediato. Esto es clave si recalcamos que la relación entre cotizantes y pensionistas se reducirá de forma importante en las próximas décadas. Por tanto, mantener a parte de la población mayor activa ayuda a aliviar esta presión. Eliminamos la barrera entre trabajador y pensionista.

Para cuantificar esta medida, suponemos un escenario donde 50.000 trabajadores que se encuentran en este tipo de situación, se acogen a esta modalidad.

En primer lugar, analizaremos el gasto prestacional. Por ello, bajo la jubilación activa, el trabajador percibe únicamente el 50% de su pensión. Considerando una pensión media de 20.000€, el sistema estaría ahorrándose 10.000€/persona, que a gran modo supondría 500 millones de euros anuales.

Seguidamente los ingresos por cotizaciones. Si seguimos considerando el salario medio en 2025 de 30.374€ anuales. Sobre esta base, siguiendo lo que establece el Art. 214 de la LGSS, se aplica una cotización especial de solidaridad del 9%, generando un ingreso de 2.733,66€ anuales por persona. En total esto sumaría 136,6 millones de euros adicionales para la Seguridad Social.

En una situación de jubilación ordinaria, el Estado no recibiría ingresos por cotización y debería soportar el gasto total de las pensiones (1.000 millones de euros). Con la jubilación activa, aunque el saldo sigue siendo de déficit (la pensión pagada es mayor que la cotización recibida), el coste total para el sistema se reduce a 363,4 millones de euros. Por tanto, la medida genera una optimización del saldo público de 636,6 millones de euros anuales.

Cabe destacar que, a diferencia de la medida anterior, la jubilación activa tiene un carácter voluntario. Esto reduce el rechazo social, ya que se presenta como una opción flexible que permite al trabajador decidir en función de su estado de salud, situación personal y preferencias. Además, ofrece incentivos similares a los de la jubilación demorada, ya contemplada en el sistema.

Por lo tanto, se trata de una medida viable que beneficia tanto a los trabajadores y a la economía dando una respuesta necesaria ante el envejecimiento de la población.

Aun así, pese al efecto positivo que genera esta medida, su capacidad para sostener por sí sola el sistema sería limitada. Tomando como referencia nuestros cálculos, sería necesario que aproximadamente 3,5 millones de trabajadores se acogieran a la jubilación activa para compensar completamente las transferencias que actualmente realiza el Estado a la Seguridad Social. Por tanto, aunque se trata de una medida útil para reducir parcialmente la presión financiera, debería combinarse con otras reformas estructurales para garantizar la sostenibilidad del sistema a largo plazo.

5.4. Otras medidas complementarias

Para finalizar las posibles medidas que ayuden a la sostenibilidad del sistema,

A) Sistema mixto de pensiones

Este escenario plantea cambiar el modelo de reparto hacia un modelo mixto de pensiones que añada mecanismos de ahorro complementarios. Por tanto, la idea no es sustituir nuestro sistema sino complementarlo con planes de pensiones de empresa, ahorro individual, etc.

Para ello, sería esencial fomentar los planes de empresa e incentivar su uso a las empresas y trabajadores. Por ejemplo, mediante ventajas fiscales o acuerdos dentro del mercado laboral. De esta forma se generaría un ahorro complementario que no dependería únicamente del sistema público.

Además, también podría plantearse que una pequeña parte de las cotizaciones se destine a cuentas individuales de capitalización que permitan acumular ahorro. De esta forma cada trabajador podría ir acumulando un fondo propio a lo largo de su vida laboral, complementario a la pensión pública.

Para que este modelo funcione correctamente, sería necesario que se garantice una gestión eficiente de estos fondos. Debería mostrar transparencia y facilitar el acceso a la información para los trabajadores de forma que puedan conocer la evolución de su ahorro. Además, sería importante implantarlo progresivamente, sobre todo para las empresas pequeñas y medianas, que tendrían más dificultades. Para ello podrían crearse sistemas o fondos públicos de referencia para que faciliten su adopción sin que sea una carga excesiva para las empresas.

Por otro lado, ayudaría a diversificar los riesgos del sistema. Mientras que el sistema de reparto depende principalmente de la evolución demográfica, el mixto está sujeto a los rendimientos del mercado.

En conclusión, este tipo de sistemas podrían ayudar a la sostenibilidad a largo plazo, generando una fuente adicional en los ingresos y reduciendo parcialmente la presión sobre el sistema público. Aunque siempre como complemento y no como sustitución.

B) Políticas de natalidad

Haciendo énfasis y recordando los datos recopilados en el punto 3.2.1., actualmente, España presenta una de las tasas de fecundidad más bajas de la Unión Europea, situándose en torno a 1,10 hijos por mujer en 2024, muy lejos del nivel de reemplazo generacional (2,1). Ante esta situación, una de las posibles medidas sería introducir políticas de natalidad y conciliación familiar, mediante incentivos y ayudas económicas para llegar a revertir la tendencia demográfica actual.

Pero el principal problema de este tipo de medidas es la insostenibilidad a corto plazo en sus efectos ya que desde que nace un niño hasta que se incorpora al mercado laboral y empieza a cotizar pasan aproximadamente entre 18 y 25 años. Esto implica que, aunque se aplicaran estas políticas agresivas hoy en día, sus efectos reales sobre los ingresos del sistema de pensiones no se notarían hasta alrededor de 2045 o 2050.

Este hecho es importante si tenemos en cuenta que el mayor problema del sistema se concentra en el corto y medio plazo, concretamente entre 2030 y 2045, cuando se producirá la jubilación masiva de la generación del baby boom.

Aun así, las políticas de natalidad sí tienen un papel clave a largo plazo. Sin un relevo generacional suficiente, la relación entre cotizantes y pensionistas seguirá deteriorándose, pudiendo llegar a escenarios cercanos a 1,1 cotizantes por pensionista. Esto supondría que prácticamente un trabajador tendría que sostener una pensión completa, algo difícilmente viable desde el punto de vista financiero.

En definitiva, a corto/medio plazo esta medida es inviable ya que no corrige el déficit actual. Pero en cambio para garantizar la sostenibilidad a largo plazo sí que lo podríamos considerar como una inversión necesaria.

Si se aplica esta medida, para poder hacer frente al desequilibrio de los próximos años tendría que apoyarse e ir de la mano junto a otras medidas con efectos más rápidos, como el aumento de la productividad o la inmigración, mientras que las políticas de natalidad actúan como una medida base para el futuro a largo plazo (de 2050 en adelante).

6. Conclusiones

Tras el análisis realizado a lo largo de este trabajo, podemos afirmar que la sostenibilidad del sistema público de pensiones en España se encuentra condicionada por un desafío demográfico y económico, marcado principalmente por la jubilación progresiva de la generación del *baby boom* y por el envejecimiento continuado de la población. Sin embargo, los resultados obtenidos nos han demostrado que el problema no viene únicamente en el aumento del número de pensionistas, sino también en las limitaciones del mercado laboral español para generar ingresos suficientes capaces de sostener el incremento del gasto previsto durante las próximas décadas.

La investigación realizada nos confirma que la evolución demográfica tendrá un impacto directo sobre el equilibrio financiero del sistema. El aumento de la esperanza de vida, junto con las bajas tasas de natalidad y la reducción progresiva de la población en edad de trabajar, provocará un incremento significativo de la tasa de dependencia. Esto supone que cada vez habrá menos cotizantes sosteniendo a un mayor número de pensionistas, generando una presión creciente sobre un modelo basado fundamentalmente en el sistema de reparto.

Además, el incremento del gasto no dependerá únicamente del número de nuevas jubilaciones, sino también del efecto sustitución. Las nuevas generaciones que acceden a la jubilación cuentan con carreras de cotización más largas y salarios más elevados que las generaciones anteriores, lo que se traduce en pensiones medias cada vez más altas. Como consecuencia, el sistema deberá afrontar simultáneamente un aumento del volumen de pensionistas y un incremento del importe medio de las prestaciones, intensificando todavía más las tensiones financieras previstas.

En relación con las posibles soluciones que hemos analizado, confirmamos que medidas como la inmigración, aunque sean necesarias para aliviar parcialmente la presión demográfica y laboral, presentan un alcance limitado si se consideran como

solución principal al problema del sistema. Al contrastar los escenarios teóricos con la aplicación del Real Decreto 1155/2024, observamos que la regularización de aproximadamente 300.000 inmigrantes anuales apenas cubriría una parte reducida del déficit proyectado para 2050. Incluso incorporando el impacto positivo derivado del afloramiento de la economía sumergida, la recaudación adicional continuaría siendo insuficiente para compensar las necesidades financieras futuras de la Seguridad Social.

Por tanto, con este trabajo concluimos que el debate sobre la sostenibilidad de las pensiones no debe centrarse exclusivamente en la cantidad de trabajadores incorporados al sistema, sino también en la calidad del empleo y en la productividad de la economía. La existencia de trabajadores altamente cualificados desempeñando empleos de baja cualificación refleja la ineficiencia del mercado laboral español, que limita la capacidad contributiva del sistema y reduce el potencial de crecimiento económico. Corregir estas situaciones permitiría aumentar las bases de cotización y mejorar la financiación del sistema sin necesidad de incrementar significativamente la presión demográfica.

Asimismo, el análisis realizado nos muestra que determinadas reformas recientes, como el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, representan un intento de reforzar los ingresos de la Seguridad Social y anticiparse al aumento de gasto previsto en las próximas décadas. Aun así, aunque estas medidas pueden contribuir a aliviar parcialmente la presión financiera, los resultados obtenidos indican que difícilmente serán suficientes por sí solas para garantizar el equilibrio del sistema a largo plazo si no van acompañadas de reformas más amplias.

Por otro lado, la investigación también evidencia que España mantiene actualmente una de las tasas de reemplazo más elevadas de la UE, situándose claramente por encima de la media comunitaria. Aunque esta situación refleja y garantiza que los pensionistas mantienen unas condiciones económicas relativamente estables tras la jubilación, también implica un esfuerzo financiero muy elevado para las cuentas públicas. Mantener este nivel de prestaciones en un contexto de reducción de cotizantes y aumento del gasto supondrá uno de los principales retos económicos y sociales de las próximas décadas.

En conclusión, la medida que desde un punto de vista financiero tendría un impacto más directo y efectivo sobre la sostenibilidad del sistema sería el retraso progresivo de la edad efectiva de jubilación, ya que permitiría aumentar los años de cotización y a la vez

reducir el tiempo de percepción de la pensión. Aun así, a pesar de su elevada eficacia económica se trata de una reforma que socialmente genera controversias, especialmente en aquellos sectores con mayor desgaste físico o trayectorias laborales más largas. Por tanto, a parte de esta, la opción más equilibrada y viable consistiría en combinar un retraso moderado de la jubilación con políticas orientadas a mejorar la calidad del empleo y aumentar los salarios, reforzando así las bases de cotización, además de favorecer una integración más eficiente de la inmigración en el mercado laboral formal. La aplicación conjunta de estas medidas permitiría aumentar los ingresos del sistema y reducir parte de la presión que proviene del envejecimiento poblacional y de la jubilación de la generación del baby boom sin depender exclusivamente de una única reforma.

Finalmente, este trabajo abre nuevas líneas de investigación especialmente relevantes en un contexto de transformación económica y tecnológica acelerada. Consideramos que resulta interesante profundizar en el impacto que la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial podrían tener sobre el empleo, la productividad y las futuras fuentes de financiación de la Seguridad Social.

7. Bibliografía y fuentes

- ~ AIReF. (2024). *Informe sobre la sostenibilidad de las Administraciones Públicas a largo plazo*. <https://www.airef.es/es/centro-documental/>
- ~ Banco de España. (2021). *El sistema de pensiones en España: Una actualización tras el impacto de la pandemia* (Documento ocasional n.º 2106). <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadadas/DocumentosOcasionales/21/Fich/do2106.pdf>
- ~ Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2023). *Funcionamiento del sistema previsional chileno*. <https://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/chile/es/seguridad-social/Chile/sistema-previsional-chileno/index.html>
- ~ Díaz-Giménez, J., y Díaz-Saavedra, J. (2025). *Análisis de la sostenibilidad del sistema de reparto en España*.
- ~ España. (2015). *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

- ~ European Commission. (2024). *The 2024 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070)*. Institutional Paper 279.
- ~ Herce, J. A. (s. f.). *El futuro de las pensiones en España: hacia un sistema mixto*.
- ~ Hernández de Cos, P., Jimeno, J. F., y Ramos, R. (2017). *El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de reforma* (Documento ocasional n.º 1701). Banco de España.
- ~ InfoJobs y Esade. (2026). *Estado del mercado laboral en España 2025* (16ª Edición).
- ~ Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024a). *Movimiento Natural de la Población / Indicadores Demográficos Básicos*.
<https://www.ine.es/dyngs/Prensa/MNP2024.htm>
- ~ Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024b). *Estadística de Migraciones y Cambios de Residencia (EMCR)*. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EMCR2024.htm>
- ~ Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024c). *Proyecciones de población 2024–2074*. https://www.ine.es/prensa/anexo_tablas/es/PROP20242074.xlsx
- ~ Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024d). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4227>
- ~ Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025a). *Estadística Continua de Población (ECP)*. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/ECP3T25.htm>
- ~ Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025b). *Pirámide de población en España*. <https://www.ine.es/aplicaciones/piramides/>
- ~ Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025c). *Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)*. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EAES2023.htm>
- ~ Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025d). *Contabilidad Nacional Trimestral de España: Avance de resultados*. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/avCNR4T25.htm>
- ~ Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. (2024). *Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000*. Boletín Oficial del Estado.
- ~ OCDE. (2024). *Pensions at a Glance 2024: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- ~ Patón, F. B., Paños, E. F., y González, J. U. (2015). *La sostenibilidad del sistema español de pensiones: Una aproximación alternativa*. Dialnet.
- ~ Pérez Fructuoso, M. J. et al. (2025). *Analysis of Aging in Spain: Contemporary Sociological and Demographic Implications*. Societies (Basel), 15(2), 46.
- ~ Revista de la Seguridad Social. (s. f.). *¿Qué gastos no contributivos financian la Seguridad Social?* <https://revista.seg-social.es/>

- ~ Seguridad Social. (2024). *Cómo se calcula la pensión de jubilación*. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/45370>
- ~ UGT. (2021). *La sobrecualificación de los trabajadores y las trabajadoras nacionales de terceros países*. Departamento de Migraciones Confederal.