

# LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES

*Working Paper 06/2024*

José M. Jiménez  
Instituto Santalucía

---

## 1. INTRODUCCIÓN

Uno de los mejores inventos del siglo XX ha sido el estado del bienestar, la mejora en derechos que ofrecen protección a la población frente a los riesgos sociales como la jubilación, desempleo, fallecimiento, discapacidad, sanidad, etc. Estos cambios introducidos a mediados del siglo pasado han contribuido a mejorar la calidad de vida de la población, por lo que nadie pone en duda la necesidad de continuar con estos derechos. Uno de los más importantes ha sido el sistema de pensiones.

El desarrollo de las pensiones en España se produjo alrededor de la década de los 60 del siglo XX adaptándose a las nuevas necesidades de la sociedad. Se desarrollaron las pensiones contributivas basadas en el principio de reparto, y las pensiones no contributivas, basadas en el principio de solidaridad. Gracias a ello se han reducido los niveles de desigualdad y pobreza para los mayores, mejorando su calidad de vida, y se ha reflejado en la constitución española, artículo 41 y artículo 50, donde se establece que las pensiones son un derecho fundamental de los ciudadanos españoles.

El artículo 41 establece el derecho a la Seguridad Social, que se define como "un sistema público de protección social para todos los ciudadanos, que garantice la salud y la asistencia social y económica a los ciudadanos en situación de necesidad, especialmente en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudedad, orfandad, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de otras causas de penuria o necesidad".

El artículo 41 también establece que la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio, que se gestionará por los poderes públicos, con la participación de los interesados.

El artículo 50 establece el derecho a la pensión, que se define como "una prestación económica que se otorga a los ciudadanos durante su tercera edad". Se indica que las pensiones serán adecuadas y periódicamente actualizadas, y que los poderes públicos promoverán el bienestar de los pensionistas mediante un sistema de servicios sociales.

Pero en la actualidad, nos enfrentamos a una serie de retos, entre los que destacan el envejecimiento de la población, que ponen en riesgo la sostenibilidad de los sistemas sociales desarrollados en el siglo anterior, y en particular en las pensiones, lo que hace que tengamos que repensar todo lo desarrollado hasta ahora, sin olvidar las bases establecidas en nuestra carta magna.

El envejecimiento de la población es un reto demográfico que se está produciendo en todo el mundo, pero que es especialmente acuciante en España, aunque avanza con cierto retraso con respecto a otros países industrializados tanto por el retraso de los 'baby boomers' como por el intenso proceso migratorio de la primera década del siglo XXI. De todas formas, el porcentaje de personas mayores de 65 años de la población española se estima que aumentará del 19,2% en 2023 al 34,4% en 2050. Esto significa que habrá más personas mayores de 65 años que personas menores de 15 años.

Este envejecimiento de la población supone una serie de retos para el país, entre los que destacan el aumento de la presión sobre los servicios públicos como la sanidad y la dependencia, el descenso de la fuerza laboral que puede afectar al crecimiento económico y al empleo y el aumento del gasto público en pensiones. Este último, supone más de un tercio de los presupuestos generales en 2023, por lo que su evolución tiene una significación especial. Vamos a analizar detenidamente el sistema en España, los diferentes pilares existentes, los factores de su evolución y las últimas reformas desarrolladas en la última legislatura.

## 2. LOS TRES PILARES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

La previsión social en España se apoya en tres pilares, el sistema público de pensiones, la previsión en la empresa y la previsión individual. Estos tres pilares se complementan entre sí para garantizar una protección adecuada a los ciudadanos ante determinadas contingencias, como la jubilación, la invalidez, la viudedad o la orfandad.

### Primer pilar: sistema público de pensiones

El sistema público de pensiones es el pilar más importante de la previsión social en España. Se trata de un sistema de reparto, lo que significa que las pensiones de los actuales pensionistas se financian con las cotizaciones de los trabajadores en activo.

El sistema público de pensiones ofrece dos tipos de pensiones:

- Pensiones contributivas: Estas pensiones requieren un período de cotización a la Seguridad Social. Su cuantía depende de los años cotizados y de la base reguladora de las cotizaciones.
- Pensiones no contributivas: Estas pensiones no requieren un período de cotización a la Seguridad Social. Se conceden a personas que se encuentran en situación de necesidad.

La principal fuente de financiación del sistema público de pensiones en España son las cotizaciones sociales. Las cotizaciones sociales se recaudan de los trabajadores en activo, de los empresarios y de los autónomos.

### Segundo pilar: previsión en la empresa

La previsión en la empresa es un pilar complementario al sistema público de pensiones. Es voluntario y se trata de sistemas de pensiones financiados por las empresas, a los que pueden adherirse los trabajadores, con aportaciones de la empresa y de los trabajadores, y con una fiscalidad favorable.

### Tercer pilar: previsión individual

La previsión individual es el pilar más flexible de la previsión social. Es voluntario y se trata de sistemas de pensiones financiados por los propios individuos, a través de la contratación de productos financieros específicos, como los planes de pensiones individuales.

Los planes de pensiones individuales son productos de ahorro a largo plazo que ofrecen ventajas fiscales. Los individuos pueden desgravarse en su declaración de la renta las aportaciones que realicen a estos planes.

Los tres pilares de la previsión social son importantes para garantizar una protección adecuada a los ciudadanos ante determinadas contingencias. El sistema público de pensiones es el pilar fundamental, pero la previsión en la empresa y la previsión individual pueden complementarlo para ofrecer una mayor seguridad.

## 3. ¿ES EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL SOSTENIBLE?

Existen muchos análisis e interpretaciones en este sentido. Si queremos compararlo con otros países de nuestro entorno podemos utilizar los estudios desarrollados por Mercer CFA Institute, organización que es una colaboración entre Mercer, una empresa de servicios profesionales líder en asesoramiento estratégico y el CFA Institute, la asociación global de profesionales de la inversión que establece el estándar para la excelencia profesional y las credenciales.

Todos los años lanza el Mercer CFA Institute Global Pension Index, un estudio anual que evalúa los sistemas de pensiones de 44 países de todo el mundo. El índice se basa en tres subíndices: adecuación, la capacidad de los sistemas de pensiones para proporcionar ingresos suficientes a los jubilados, sostenibilidad, la capacidad de los sistemas de pensiones para mantener su solvencia a largo

plazo e integridad, la capacidad de los sistemas de pensiones para proteger los derechos de los jubilados.

En general, el Mercer CFA Institute Global Pension Index es una herramienta útil para evaluar los sistemas de pensiones de todo el mundo. Los resultados del índice pueden ayudar a los gobiernos, a las empresas y a los trabajadores a tomar decisiones informadas sobre cómo mejorar sus sistemas de pensiones.

En el último informe, el del 2022, España se situó en el puesto 26 de los 44 países analizados, con una puntuación total de 61,8 puntos. Esta puntuación le situó dentro de los países valorados como C+, siendo un sistema que tiene algunas buenas características, pero también tiene importantes riesgos y/o deficiencias que deben abordarse; sin estas mejoras su eficacia y/o sostenibilidad a largo plazo puede ser cuestionada.

Figure 2. Summary of the 2022 results

| Grade | Index value | Systems   | Description   |
|-------|-------------|---|---|
| A     | >80         | Iceland<br>Netherlands<br>Denmark                                     | A first-class and robust retirement income system that delivers good benefits, is sustainable and has a high level of integrity   |
| B+    | 75–80       | Israel<br>Finland   | A system that has a sound structure, with many good features, but has some areas for improvement that differentiates it from an A-grade system  |
| B     | 65–75       | Australia<br>Norway   |   |
| B     | 65–75       | Sweden<br>Singapore<br>UK<br>Switzerland<br>Uruguay<br>Canada         | A system that has some good features, but also has major risks and/or shortcomings that should be addressed; without these improvements, its efficacy and/or long-term sustainability can be questioned |
| C+    | 60–65       | Ireland<br>New Zealand<br>Chile<br>Belgium<br>Germany                 |   |
| C+    | 60–65       | Hong Kong SAR<br>US<br>Colombia<br>France                             | A system that has some desirable features, but also has major weaknesses and/or omissions that need to be addressed; without these improvements, its efficacy and sustainability are in doubt           |
| C     | 50–60       | Malaysia<br>Portugal<br>Spain<br>UAE                                  |   |
| C     | 50–60       | Saudi Arabia<br>Poland<br>Mexico<br>Brazil<br>Peru<br>Italy           | A poor system that may be in the early stages of development or non-existent  |
| D     | 35–50       | Austria<br>South Africa<br>China*<br>Japan<br>Taiwan<br>Korea (South) |   |
| D     | 35–50       | Indonesia<br>Turkey<br>India  | A poor system that may be in the early stages of development or non-existent  |
| E     | <35         | Argentina<br>Philippines<br>Thailand                                  |   |
| E     | <35         | Nil   |   |

\*In this report, "China" refers to the pension system in mainland China. The pension systems in Hong Kong SAR and Taiwan are shown separately, as they have different pension systems.

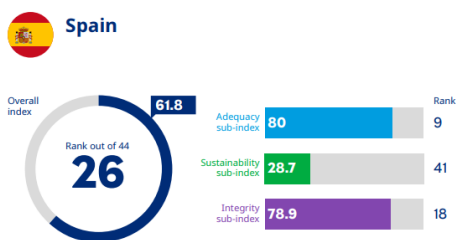
Fuente: Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022

| System       | Overall index value | Sub-index values |                |           |
|--------------|---------------------|------------------|----------------|-----------|
|              |                     | Adequacy         | Sustainability | Integrity |
| South Africa | 54.7                | 44.2             | 49.7           | 78.4      |
| Spain        | 61.8                | 80.0             | 28.7           | 78.9      |
| Sweden       | 74.6                | 70.6             | 75.7           | 79.5      |
| Switzerland  | 72.3                | 68.7             | 70.5           | 80.7      |
| Taiwan       | 52.9                | 42.0             | 53.2           | 69.8      |
| Thailand     | 41.7                | 41.3             | 36.4           | 50.0      |
| Turkey       | 45.3                | 45.6             | 29.8           | 66.6      |
| UAE          | 61.8                | 63.8             | 51.9           | 72.6      |
| UK           | 73.7                | 76.5             | 63.9           | 83.0      |
| Uruguay      | 71.5                | 84.5             | 50.6           | 79.8      |
| US           | 63.9                | 67.5             | 61.2           | 61.7      |
| Average      | 63.0                | 65.7             | 53.0           | 72.9      |

Fuente: Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022

La valoración más baja en el caso español estuvo en la sostenibilidad, situándose en el puesto 41 de 44.

Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022



Spain's retirement income system comprises an earnings-related public pension system and a minimum means-tested social assistance benefit. Voluntary personal and occupational pension schemes exist, but coverage is low. New legislation was passed in 2022 with the aim of promoting occupational pension coverage.

The overall index value for the Spanish system could be increased by:

- Increasing the minimum level of support provided to the poorest aged individuals
- Increasing coverage of employees in occupational pension schemes through automatic membership or enrollment, thereby increasing the level of contributions and assets
- Continuing to increase the labor force participation rate at older ages as life expectancies rise

The Spanish index value increased from 58.6 in 2021 to 61.8 in 2022, primarily due to an increase in the base pension and the revised scoring discussed in Chapter 3.

Fuente: Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022

Un de los puntos a destacar entre los países con mayor puntuación es el alto nivel de desarrollo de los sistemas complementarios de previsión social.

#### 4. FACTORES A TENER EN CUENTA PARA QUE LOS SISTEMAS DE PENSIONES SEAN SOSTENIBLES

La sostenibilidad de las pensiones depende de la evolución de una serie de factores. ¿Cuáles son?

Aquí enumeramos las que consideramos más importantes:

##### Esperanza de vida

La esperanza de vida es el promedio de años que se espera que viva una persona en un determinado país o región. En España, la esperanza de vida al nacer ha aumentado de forma constante en las últimas décadas, pasando de 73,1 años en 1975 a 83,4 años en 2023.

Este aumento de la esperanza de vida tiene una influencia directa en la sostenibilidad del sistema de pensiones. A medida que aumenta la esperanza de vida, los jubilados viven más años y, por lo tanto, necesitan recibir su pensión durante un periodo de tiempo más largo.

##### Tasa de dependencia

La tasa de dependencia mide la relación entre el número de personas mayores de 64 años y el número de personas en edad de trabajar. En España, la tasa de dependencia en pensiones se ha incrementado de forma constante en las últimas décadas, pasando del 25,2% en 1975 al 30,5% en 2023, debido al envejecimiento de la población, la caída de la natalidad y la inmigración. Según las proyecciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de dependencia en España podría alcanzar el 53,7% en 2050. Esto significa que habrá 53,7 personas mayores de 64 años por cada 100 personas en edad de trabajar, con el efecto que podría tener en la sostenibilidad del sistema.

### Edad de jubilación

La edad de jubilación en España estaba establecida en España en 65 años desde principios del siglo pasado, sin evolucionar con el aumento de la esperanza de vida. El retraso de la edad de jubilación es una medida que puede ayudar a garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones, al cotizar por más tiempo y cobrar pensiones por menos tiempo.

La edad de jubilación en España se ha ido retrasando gradualmente en los últimos años. En 2023, la edad de jubilación ordinaria es de 66 años y 4 meses, y llegará a 67 años en 2027, aunque podrá variar en función de los años cotizados a la Seguridad Social.

- 65 años y 6 meses: Para aquellos que hayan cotizado al menos 37 años y 9 meses.
- 67 años: Para aquellos que hayan cotizado al menos 38 años y 6 meses.

La edad de jubilación también puede variar en función de la profesión. Por ejemplo, los trabajadores que realizan trabajos peligrosos o insalubres pueden jubilarse antes.

### Tasa de fecundidad

La tasa de fecundidad es un indicador demográfico que mide el número de hijos que tiene una mujer de un determinado país o región de media a lo largo de su vida fértil. En España, la tasa de fecundidad ha disminuido de forma constante en las últimas décadas, pasando de 2,7 hijos por mujer en 1975 a 1,2 hijos por mujer en 2023.

Con una baja tasa de fecundidad, hay menos personas en edad de trabajar para cada persona que recibe una pensión. Esto supone una mayor presión sobre el sistema de pensiones.

### Tasa de sustitución

La tasa de sustitución de las pensiones es un indicador que mide la relación entre el importe de la pensión que recibe un pensionista y el último salario que cobraba antes de jubilarse.

En España, la tasa de sustitución media de las pensiones es una de las más altas de la Unión Europea. Esta tasa varía en función del nivel de ingresos del pensionista. Las personas con rentas más bajas tienen una tasa de sustitución más alta, mientras que las personas con rentas más altas tienen una tasa de sustitución más baja.

Una tasa de sustitución alta puede suponer una presión para el sistema de pensiones.

#### Tasa de inmigración

En España, la tasa de inmigración ha aumentado en las últimas décadas. En 2023, la población inmigrante en España representa el 14,3% de la población total. Este aumento de la inmigración ha tenido un impacto positivo sobre el mercado laboral español, ya que ha contribuido a cubrir el déficit de mano de obra en algunos sectores. Además, la inmigración puede ayudar a reducir la presión sobre el sistema de pensiones al aumentar la población en edad de trabajar.

### **5. Medidas en la última legislatura para mejorar la sostenibilidad del sistema en España**

El sistema de pensiones se basa en tres principios básicos: tiene que ser equitativo, suficiente y sostenible. Desde el Instituto Santalucía siempre hemos defendido que la sostenibilidad es esencial, ya que si no existe un equilibrio entre los ingresos y gastos del sistema a largo plazo afectará a la suficiencia de las pensiones. Desde la implantación de la Ley General de la Seguridad Social a mediados del siglo pasado, se han llevado a cabo medidas para mejorar la sostenibilidad, simplificando la estructura de la Seguridad Social, separando fuentes de financiación, equiparando las bases de cotización con los salarios, ampliando los años cotizados para acceder al cobro de las prestaciones, etc. En 1995, se constituyó el Pacto de Toledo, una comisión parlamentaria cuyo objetivo consistía en analizar el estado de las pensiones y proponer medidas para la mejora del sistema. En base a las recomendaciones del Pacto de Toledo, ha habido múltiples revisiones con la intención de adaptar el sistema a la realidad actual. De todas estas recomendaciones, podemos destacar la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. La Ley 27/2011 introdujo el retraso progresivo de la edad de jubilación, el aumento en el periodo de cotización exigido para acceder a la pensión, y el número de años sobre los que se calcula la pensión. La Ley 23/2013 introdujo el factor de sostenibilidad, ajuste del importe de pensión inicial conforme a la esperanza de vida de los jubilados que accedían a la jubilación en un momento determinado y el índice de revalorización de las pensiones, teniendo en cuenta diferentes factores como la evolución anual del número de pensiones y de su cuantía media, así como del saldo entre ingresos y gastos del sistema, incluyendo un suelo o porcentaje mínimo de revalorización del 0,25%.

A finales de 2020, la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo del Congreso aprueba 21 nuevas recomendaciones para garantizar la sostenibilidad del sistema.

Se inicia con una recomendación número 0, defendiendo el sistema público. El Pacto de Toledo se reafirma en su compromiso para defender el mantenimiento y la mejora del sistema público de pensiones, un sistema apoyado en los principios de solidaridad intergeneracional, suficiencia de las prestaciones y equidad en el reparto de las cargas.

### 1. Separación de fuentes de financiación

Con el objetivo de reducir el elevado déficit que arrastra la Seguridad Social fundamentalmente por las pensiones de jubilación, el Pacto de Toledo quiere avanzar en la separación de fuentes de financiación para la sostenibilidad financiera del sistema. De este modo, las cotizaciones sociales de los trabajadores que hasta la fecha financiaban todo el sistema, se destinarán exclusivamente a sufragar las pensiones contributivas.

### 2. Poder adquisitivo

El consenso del Pacto de Toledo ha aprobado garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo vinculando su revalorización a partir del Índice de Precios al Consumo (IPC) real.

### 3. Fondo de Reserva

Esta partida, conocida coloquialmente como la ‘hucha de las pensiones’, es la utilizada para cubrir el déficit de cerca de 20.000 millones de la Seguridad Social y que apenas cuenta ya con fondos. Es por ello por lo que el Pacto de Toledo señala que el Fondo de Reserva no es el mecanismo «para resolver desequilibrios financieros de naturaleza estructural», pero sí «para resolver desequilibrios coyunturales» y propone fijar un remanente mínimo.

### 4. Cotización de autónomos

La Comisión busca equiparar la protección social de los trabajadores por cuenta propia, para ello recomienda que los autónomos coticen según sus ingresos reales. Asimismo, aconseja medidas que contemplen la jubilación anticipada y el trabajo a tiempo parcial de este colectivo.

### 5. Periodos de cotización

El Pacto de Toledo valora positivamente que los cotizantes puedan elegir los años más favorables para calcular su futura pensión de jubilación. El objetivo es no perjudicar a trabajadores estacionales o afectados por periodos de precariedad laboral. Actualmente, se exige un periodo mínimo de cotización para acceder a la pensión de 15 años, lo que da derecho a la mitad de la prestación. Para el cálculo de la base reguladora, se está ampliando el periodo hasta los 25 años que se alcanzarán en 2022.

#### 6. Incentivos al empleo

La recomendación es que la financiación de los incentivos al empleo no se realice con cargo a las cotizaciones sociales y que los incentivos sean concebidos «como una herramienta excepcional» y concentrados «en las situaciones y colectivos cuyo empleo se persigue favorecer de forma singular», como las personas con discapacidad, en riesgo de exclusión social, los parados de larga duración y las víctimas de violencia de género, entre otros.

#### 7. Información ciudadana

El Pacto de Toledo recomienda que los ciudadanos puedan disponer de información periódica sobre su futura prestación.

#### 8. Gestión del sistema

Se recomienda una mejora de la gestión del sistema, con una mayor coordinación entre el sistema de prestaciones de la Seguridad Social y los sistemas asistenciales de las autonomías.

#### 9. Mutuas

Avanzar en el proceso de dotar de transparencia y modernizar el funcionamiento de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, con el objetivo de avanzar en un mejor uso de los recursos.

#### 10. Lucha contra el fraude laboral

A través del refuerzo de medios materiales y humanos, el Pacto de Toledo insiste en la necesidad de reforzar la lucha contra el fraude a la Seguridad Social, así como «el endurecimiento del régimen de sanciones a las empresas».

#### 11. Contributividad



Con el ánimo de equilibrar lo que se percibe según lo cotizado, la Comisión recomienda reforzar la contributividad. Asimismo, en la búsqueda de no penalizar a aquellas personas con vidas laborales prolongadas y que se han visto perjudicadas por crisis económicas al final de su carrera puedan elegir el periodo de cotización para el cálculo de su pensión.

## 12. Edad de jubilación

Acercar la edad efectiva de jubilación a la edad ordinaria legalmente establecida, lo que pasa por revisar el acceso a la jubilación anticipada, de manera que los coeficientes reductores sean equitativos, y fomentar la prolongación de la vida laboral.

## 13. Pensión de viudedad y orfandad

Recomienda actualizar la pensión de viudedad a la nueva realidad social y familiar y a las circunstancias socioeconómicas de los beneficiarios para mejorar la protección de los pensionistas sin otros recursos. En este sentido, el Pacto de Toledo señala que la protección social «debe concentrarse en las personas beneficiarias con 65 o más años, cuya pensión constituye su principal fuente de ingresos».

En cuanto a las pensiones de orfandad, se apuesta por una mejora en la cuantía y elevar la edad a los 25 años.

## 14. Suficiencia del sistema

Con relación a la tasa de sustitución (porcentaje que mide la relación entre el salario medio y la pensión media), recomienda adoptar medias comparables con las de países más avanzados de la UE.

## 15. Sistemas complementarios

El Pacto de Toledo recomienda incentivar los planes de pensiones promovidos por empresas y organizaciones, conocidos como planes de empleo a partir de la negociación colectiva.

## 16. Brecha de género

Reconoce la necesidad de garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral y en el de las pensiones, para ello, recomienda mayores herramientas de corresponsabilidad para corregir posibles situaciones discriminatorias como, por ejemplo, trabajadores a tiempo parcial, la gran mayoría asumidos por mujeres.

### 17. Jóvenes

El Pacto de Toledo reclama mejorar las condiciones laborales de los jóvenes con medidas que faciliten la transición del sistema educativo al mercado laboral y combatan la precariedad laboral.

### 18. Personas con discapacidad

Intensificar medidas para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a un empleo digno, suficiente y de calidad.

### 19. Trabajadores migrantes

El Pacto de Toledo recomienda facilitar mecanismos para la contratación de trabajadores migrantes, especialmente ante el envejecimiento de la población en España.

### 20. Falsos autónomos

Ante la digitalización, el Pacto de Toledo llama a combatir la figura del falso autónomo, buscando mecanismos para favorecer la inclusión de los trabajadores dentro del sistema.

Hace también mención a la transformación digital, que no implica necesariamente una mayor creación de empleo, con el reto de encontrar mecanismos innovadores que complementen la financiación de la Seguridad Social, más allá de las cotizaciones sociales, en alusión al llamado “impuesto al robot”.

### 21. Control Parlamentario

La Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo tiene naturaleza de comisión permanente y transcurridos al menos cinco años desde la renovación de las recomendaciones, se indica que Congreso de los Diputados lleve a cabo una revisión general de las recomendaciones y su grado de cumplimiento.

Con la crisis provocada por la COVID-19 Europa crea el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, trazando una hoja de ruta para la modernización de la economía española, la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo. En uno de sus componentes, el 30, donde se plantean una serie de medidas para la sostenibilidad del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo.

|          |   |   |
|----------|---|---|
| X        | Modernización del sistema fiscal para un crecimiento inclusivo y sostenible     |   |
| 30       | Sostenibilidad del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo |   |
| Reformas | Código  | Reforma   |
|          | C30.R1  | Separación de fuentes de financiación de la Seguridad Social  |
|          | C30.R2-A  | Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones  |
|          | C30.R2-B  | Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación                                      |
|          | C30.R2-C  | Adecuación a las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación |
|          | C30.R2-D  | Sustitución del factor de sostenibilidad por un mecanismo de equidad intergeneracional                            |
|          | C30.R3  | Nuevo sistema de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos por sus ingresos reales           |
|          | C30.R4  | Modificación del complemento de maternidad de pensiones   |
|          | C30.R5  | Reforma e impulso de los sistemas complementarios de pensiones  |
| C30.R6   | Adecuación de bases máximas de cotización                                       |   |

Para cumplir con este componente 30, se han lanzado diferentes normativas:

- Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.
- Ley 21/2021 de 28 de diciembre de 2021, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.
- Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo.
- Real Decreto-ley 13/2022 de 26 de julio de 2022 por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo de 2023, de Medidas Urgentes para la Ampliación de Derechos de los Pensionistas, la Reducción de la Brecha de Género y el Establecimiento de un Nuevo Marco de Sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones.

Las medidas que se implantan en estas diferentes normas las podemos separar en medidas que mejoran la sostenibilidad y por otro lado las que mejoran la suficiencia de las pensiones. Analicémoslas por separado:

## 5.1 MEDIDAS QUE MEJORAN LA SOSTENIBILIDAD

### Separación de fuentes de financiación

La reforma consiste en la asunción por el Estado de partidas de gasto que en la actualidad son sufragadas a través de cotizaciones sociales, pero se consideran no contributivas y se financiarán con cargo al presupuesto del Estado como, por ejemplo:

- Parte de las políticas de empleo no contributivas.
- Reducciones en la cotización a la Seguridad Social para fomento del empleo.
- La prestación por nacimiento y cuidado de hijos.
- Gastos relacionados con jubilaciones anticipadas.
- El complemento de pensiones por maternidad.
- Pensiones en favor de familiares.
- Medidas de apoyo a regímenes especiales.
- El coste de complementar las lagunas de cotización para el cálculo de la pensión de jubilación.

#### **Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación**

Esta reforma se articula a través de varias medidas: el rediseño de los coeficientes reductores para la corrección de los elementos distorsionantes de la jubilación anticipada, y un nuevo marco de incentivos de demora de la jubilación, junto a una eliminación de obstáculos que impiden a los trabajadores acceder a esta modalidad de jubilación.

- Jubilación anticipada voluntaria: se revisan los coeficientes reductores aplicables, con el fin de incentivar la permanencia en el mercado de trabajo ofreciendo incentivos por cada mes que se pospone el acceso a la jubilación, acercando la jubilación a edades más próximas a la edad legal de jubilación e impulsando carreras de cotización más largas.
- Jubilación demorada: se introduce un nuevo diseño de coeficientes e incentivos. El objetivo de este nuevo diseño es premiar de forma atractiva a los trabajadores que accedan a la jubilación con posterioridad a la edad ordinaria de acceso, pudiendo elegir entre un porcentaje adicional del 4% por cada año completo de trabajo efectivo que acredite con posterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación o una cantidad a tanto alzado en función de diferentes
- Jubilación forzosa: con carácter general, se prohíben las cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa del trabajador a una edad inferior a 68 años y se mantienen transitoriamente las actualmente vigentes hasta los tres años posteriores a la finalización de la vigencia de los convenios colectivos que las incluyen.

- Jubilación activa: por lo que a la jubilación activa se refiere, en coherencia con todo lo anterior, se exige como condición para acceder a esta modalidad de jubilación el transcurso de al menos un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

### **Adecuación a las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de cotización**

Se establece un régimen dual del periodo de cómputo para los próximos 20 años, por el que se aplicará a los trabajadores que se jubilen la más beneficiosa de estas posibilidades: los 29 últimos años de carrera, descartando los 24 meses (2 años) peores; y el periodo de cómputo actual (25 últimos años). La primera posibilidad se desplegará progresivamente durante 12 años a partir de 2026. Por otro lado, se mejora la cobertura de lagunas con enfoque especial para mujeres, de forma que se cubrirán hasta cinco años de vacío de cotización con el 100% de la base mínima, frente a los cuatro actuales. El sexto y el séptimo año sin cotizar se cubrirá con un 80% de la base mínima, frente al 50% actual.

### **Sustitución del factor de sostenibilidad por un mecanismo de equidad intergeneracional**

Se sustituye el factor de sostenibilidad implantado en 2013 pero que nunca llegó a aplicarse.

La finalidad es elevar los ingresos del sistema para hacer frente al mayor gasto que implicarán las jubilaciones de los 'baby boomers', a través de una cotización adicional de un 0,6%. El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo incrementa este porcentaje progresivamente en una décima anual hasta llegar al 1,2% en 2029. Desde el año 2030 hasta 2050 se mantendrá el mismo porcentaje del 1,2. Esta cotización adicional se ingresará en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

### **Adecuación de la base máxima de cotización del sistema**

La base máxima de cotización se actualizará anualmente adicionalmente al IPC desde 2024 hasta el año 2050, en 1,2 puntos porcentuales cada año. A su vez, la cuantía máxima de la pensión inicial contributiva desde 2025 fijada en los Presupuestos Generales del Estado también se actualizará anualmente de acuerdo con la inflación, e incorporará un incremento adicional de 0,115 porcentuales acumulativos cada año hasta 2050, indicándose los incrementos adicionales aplicables desde 2051 hasta 2065.

### **Creación de una cuota de solidaridad**

Se crea una cuota de solidaridad para los salarios más altos que queden por encima de la base máxima, desplegándose gradualmente, partiendo de cuotas del 1,17% en 2025 en su tramo más bajo, hasta alcanzar el 7% para el tramo más alto en 2045. Esta cotización tendrá en cuenta la remuneración total que se perciba, y variará en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del correspondiente año.

### **Regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo**

Con fecha de 30 de junio de 2022, se aprobó la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo. Las medidas específicas de la reforma son las siguientes:

- Creación de un fondo de pensiones de empleo de promoción pública, gestionado por el sector privado, al que pueden adscribirse planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación.
- Amplía la población cubierta por planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para jubilación con financiación mixta de empresa y trabajadores a través de la negociación colectiva de dimensión preferentemente sectorial, para lo cual se establecen mecanismos e incentivos con el fin de alcanzar la universalidad de estos planes de pensiones de empleo para todos los trabajadores.
- Simplificación de los trámites en la adscripción y gestión de los planes de pensiones haciendo uso de los avances en digitalización para que las operaciones de alta de la empresa y del partícipe, aportación, información de rentabilidad y movimientos, petición de prestaciones y cobro sean on-line, sin dejar fuera a ningún usuario por la brecha digital.
- Diseño de mecanismos que favorezcan la movilidad de los trabajadores entre las diferentes empresas y sectores.
- Diseño de un nuevo incentivo fiscal dirigido a impulsar este tipo de instrumentos colectivos, que beneficia especialmente el ahorro de las rentas medias y bajas e incorpora a los jóvenes de manera más eficaz.
- Limitación de los costes de gestión de los planes de empleo.

### **Cláusula de cierre: Nuevo marco de gobernanza para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones**

- Desde 2025, y luego cada tres años, se crea un mecanismo de verificación del cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad, a partir de las proyecciones de gasto en pensiones de los Informes de Envejecimiento de la Comisión Europea y de la estimación del impacto de las medidas de refuerzo de ingresos realizada por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF). Dependiendo de los impactos de las medidas de ingresos y de la evolución del gasto medio bruto en pensiones en el periodo 2022-2050 del último Informe de Envejecimiento no supere el 15% del PIB, y si se estima un exceso de gasto neto en pensiones por la AIReF, se deberán tomar medidas, como aumento de las cotizaciones u otra fórmula alternativa de incrementar los ingresos o una reducción del gasto en pensiones en porcentaje del PIB o una combinación de ambas medidas.

## 5.2 MEDIDAS QUE MEJORAN LA SUFICIENCIA DE LAS PENSIONES

Las medidas que se han implantado no solo mejoran la sostenibilidad, sino que también mejoran la suficiencia de las pensiones, incrementando su gasto.

### Modificación del complemento de maternidad de pensiones

El objetivo de la reforma es compensar el coste que el nacimiento y el cuidado de los hijos tiene para los progenitores, fundamentalmente para las madres, de manera que se reduzca la brecha de género en las pensiones. Con este objetivo, se sustituye el complemento de maternidad por aportación demográfica existente por un complemento dirigido a la reducción de la brecha de género, en el que el número de hijos es el criterio objetivo que se utiliza para articular la medida por cuanto su nacimiento y cuidado es la principal causa de la brecha de género. El anterior complemento de maternidad, aplicado desde 2016, fue considerado discriminatorio para los hombres por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 12 de diciembre de 2019. El nuevo complemento contra la brecha de género corrige esta situación. El nuevo complemento se extiende desde el primer hijo, y con el fin de mejorar su impacto distributivo, su cuantía deja de depender de la cuantía de la pensión, y pasa a ser una cantidad fija por hijo.

Adicionalmente, este complemento de brecha de género aumentará en 2024 y 2025 un 10% adicional al IPC.

### Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones

Se modifica la fórmula del IRP, introducida en 2013, introduciendo un nuevo mecanismo de revalorización que consiste en que las pensiones de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los doce meses previos a diciembre del año anterior. Si el valor medio fuera negativo, el importe de las pensiones no variará al comienzo del año.

#### Nuevo sistema de cotización a la seguridad social de los trabajadores autónomos

El nuevo sistema de cotización de los trabajadores autónomos, basado en los rendimientos por la actividad económica desempeñada, tiene como objetivo fundamental el de corregir la distorsión generada por la posibilidad de elección de la base de cotización vigente, en vigor antes de esta reforma. Esta posibilidad de elección implicaba, en la práctica, que casi el 85% de los autónomos optaran por la base mínima, lo que suponía una merma significativa de recursos para el sistema y un nivel estructuralmente deficiente de acción protectora para el colectivo. Ahora las cotizaciones de los autónomos dependerán de la evolución de sus ingresos, adaptándose de forma progresiva.

#### Incremento de las pensiones mínimas y no contributivas

En el caso de las pensiones mínimas con cónyuge a cargo, la senda es hacia la convergencia con el 60% de la renta mediana de un hogar con dos adultos en 2027, mientras que las pensiones no contributivas convergerán gradualmente hasta alcanzar en ese año el 75% del umbral de la pobreza estimado para un hogar unipersonal.

Con todas estas medidas lanzadas en la legislatura anterior se pretende que el sistema de pensiones sea sostenible, teniendo en cuenta una serie de estimaciones de evolución sociodemográficas y macroeconómicas. Con esas estimaciones en octubre de 2023 el gobierno realiza un estudio “PROYECCIONES DEL GASTO PÚBLICO EN PENSIONES ESPAÑA“. Donde concluyen que las medidas implantadas serían suficientes para mantener la sostenibilidad y que el mecanismo corrector indicado arriba no se activaría. En concreto, las medidas de fortalecimiento de ingresos generarían en media durante el periodo un 1,8% del PIB. Con esa estimación de los nuevos ingresos, de 1 décima superior del nivel de referencia (1,7%), el nivel de gasto en pensiones podría alcanzar hasta el 15,1% (15+0,1) para no activar el mecanismo corrector.



Por otro lado, existen otros muchos estudios, AIREF, OCDE, BANCO DE ESPAÑA o FEDEA donde ponen en duda estas medidas, indicando que se necesitarán medidas adicionales para mantener la sostenibilidad.

Como ejemplo, en el estudio realizado por FEDEA, en un estudio publicado en octubre de 2023 y titulado “Notas sobre las proyecciones de gasto en pensiones del Ministerio de Seguridad Social y Migraciones”, coordinado por Ángel de la Fuente y desarrollado por 15 prestigiosos académicos expertos en el mundo de las pensiones, se indica en el resumen inicial:

*“Desafortunadamente, las proyecciones del Ministerio resultan, según nuestra evaluación, poco plausibles. Se apoyan en supuestos demográficos y macroeconómicos más favorables que los utilizados por otras instituciones, así como en estimaciones no suficientemente documentadas y en ocasiones poco creíbles de los efectos presupuestarios de algunas de las medidas de la reciente reforma. Como consecuencia, las previsiones del MISSMI infravaloran los efectos de la reforma sobre el déficit presupuestario del sistema y, por lo tanto, sobre el margen de gasto disponible para otras políticas. Nuestros cálculos, por el contrario, apuntan a un crecimiento sustancial del gasto en pensiones neto de nuevos ingresos, que rondaría 1,5 puntos de PIB en promedio entre 2022 y 2050, y excedería los 3,5 puntos en 2050. Estos resultados sugieren que la condición que activa la cláusula de salvaguarda del MEI se cumple ya en la actualidad”.*

No cabe duda de que en los últimos años han existido una amplia batería de medidas con el objetivo claro de mejorar la sostenibilidad del sistema de pensiones en España, lo que no está tan claro es si esas medidas son suficientes o vamos a tener que seguir buscando nuevas soluciones, por lo que deberemos seguir muy atentos a las evoluciones sociodemográficas y macroeconómicas.

## 6. PLANIFICACIÓN DEL AHORRO

La sostenibilidad de las pensiones es clave para que, en el momento de la jubilación, los mayores tengan una etapa en la que puedan disfrutar de una forma digna de su merecido retiro. En general existe unanimidad en mantener el estado del bienestar, en particular el sistema de pensiones, y el Pacto de Toledo es el máximo exponente para el mantenimiento de ese derecho. Pero como hemos visto en las medidas desarrolladas en los últimos años, existe una posibilidad de que dentro de la cláusula de cierre arriba mencionada en las medidas de sostenibilidad se puedan reducir los gastos en pensiones:

*“A partir del Informe de Medidas, el Gobierno negociará con los agentes sociales el envío de una propuesta a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo para corregir, de forma equilibrada, el exceso del gasto en pensiones mediante un aumento de las cotizaciones u otra fórmula alternativa de incrementar los ingresos o una reducción del gasto en pensiones en porcentaje del PIB o una combinación de ambas medidas”.*

Vemos que poco a poco se le está trasladando mayor responsabilidad al ciudadano en cuanto a su futuro en el momento de su periodo de jubilación. Debemos tener en cuenta que en ese periodo y debido al incremento de la esperanza de vida, nos podemos encontrar con dos fases muy diferenciadas, la que trascorra con una vida saludable y en la que dependamos de terceras personas para desarrollar labores de nuestra vida diaria.

Por esas razones debemos tener una correcta planificación financiera de nuestros ahorros futuros. Para ello debemos destacar dos aspectos: formación e información.

En cuanto a formación, la educación financiera es clave para ayudarnos a saber complementar las pensiones de la seguridad social con nuestros ahorros.

La educación financiera es un pilar esencial para el desarrollo de la sociedad y su sostenibilidad. Este decálogo recoge los ámbitos básicos de mejora en España en esta materia.

En la era de la digitalización y las nuevas tecnologías, la gestión de las finanzas personales y la toma de decisiones económicas es más rápida, pero también puede comportar mayores riesgos.

En el Día de la Educación Financiera, desde el Instituto Santalucía te recordamos el decálogo generado por nuestro Foro de Expertos con los aspectos básicos para potenciar y ayudar en el desarrollo del conocimiento financiero en España.

Desde el Instituto Santalucía hemos desarrollado un decálogo para mejorar la Educación Financiera en España:

1. Todos acabamos aprendiendo finanzas. Hagámoslo a tiempo y en las mejores condiciones.

La educación financiera debería incluirse en el sistema educativo español desde edades bien tempranas para comprender cómo funciona el dinero y cuáles son sus conceptos básicos. Esta educación escolar debería venir reforzada por el apoyo de los padres en el hogar, incorporando a los más pequeños en los hábitos de ahorro doméstico.

2. Las Finanzas se planifican, como los estudios o las vacaciones.

La planificación es un aspecto fundamental dentro de la educación financiera y como tal, debería incluirse en la educación sobre esta materia. El fomento del ahorro, la gestión de ingresos y las deudas o la planificación de la jubilación son cuestiones de vital importancia en este sentido.

3. Todos cuentan para el fomento de la educación financiera.

La educación financiera es necesaria para todos y, por eso, tanto instituciones públicas como privadas deberían colaborar en la concienciación de la ciudadanía en esta materia.

4. Que se entienda todo.

Es fundamental que todas las cuestiones relacionadas con la educación financiera sean comprensibles para la mayoría de las personas. Es deber de las entidades financieras el desarrollo de productos transparentes, sencillos y accesibles que eviten la confusión entre los ciudadanos, tengan estos o no formación en finanzas.

5. Queremos Información.

Las instituciones financieras deben mejorar y, en los casos que sea necesario, simplificar la información que aportan en su documentación a los clientes para fomentar la comprensión de esta. También es tarea de estas instituciones la detección y análisis de las necesidades de sus clientes para poder ofrecerles los productos más adecuados a sus necesidades y donde queden claros los riesgos que puedan existir, sobre todo en aquellos contratos a largo plazo.

6. Alfabetización financiera va de la mano de alfabetización digital.

La era de la economía digital está cada vez más presente en nuestras finanzas personales diarias. Es necesario reforzar estos conocimientos adaptados a las nuevas tecnologías para que los ciudadanos puedan comprender y actuar de forma rápida en este nuevo entorno financiero, trasladando también toda la información sobre las ventajas y riesgos que este supone.

7. Alfabetización es también inclusión.

Se deben focalizar e intensificar esfuerzos en aquellos colectivos que puedan tener mayores deficiencias en conocimientos financieros y/o mayor dificultad de acceso a productos financieros básicos.

8. Evaluación para mejorar de forma continua.

Todas estas medidas de educación financiera han de ser evaluadas de forma continua para poder llevar a cabo acciones específicas cuando sean necesarias, así como reducir el gap dentro de los

segmentos detectados tales como edad, sexo, conocimientos, ingresos u otras variables que se consideren, aumentando la eficacia y eficiencia de los programas e iniciativas en curso.

9. La jubilación es el plan vital que más críticamente requiere de la alfabetización financiera.

Para poder realizar una adecuada planificación financiera y tomar las decisiones de ahorro e inversión más apropiadas, es conveniente que los futuros jubilados sean conscientes de los ingresos que van a recibir por parte de la Seguridad Social en el momento de su jubilación.

10. Capacitación técnica en finanzas.

Es necesario dotar a los ciudadanos de todas aquellas herramientas, servicios de información gratuitos y sistemas de aviso de cualquier riesgo financiero para mejorar la calidad y cantidad de información financiera en el sistema, así como la capacitación en el uso de dichas herramientas.

Por otra parte, está la información. Cuanta más información tengamos sobre la pensión esperada, más elementos tendremos para planificar como la queremos complementar.

En Europa ese concepto se conoce como “sobre naranja”, color del sobre que se envía en Suecia como distintivo sobre la información de la pensión esperada. Varios países europeos envían la 'carta naranja' a sus ciudadanos. Los alemanes y los británicos de 27 o más años y que hayan cotizado al menos cinco la reciben cada año. Italia también informa anualmente a sus ciudadanos, y además desde la primera vez que cotizan. En Francia la periodicidad es de cinco años, y se envía a los ciudadanos de entre 25 y 55 años. En Portugal son los propios interesados los que han de solicitar esa información.

En España la ley obliga a ello desde 2011. El artículo 17 de la Ley General de la Seguridad Social establece la administración «informará a cada trabajador sobre su futuro derecho a la jubilación ordinaria (...) a partir de la edad y con la periodicidad y contenido que reglamentariamente se determinen».

Aunque han existido algunos intentos de envío, en la actualidad la Seguridad Social tiene habilitado en su página web un simulador de jubilación, que permite calcular la prestación futura en base a los datos y cotizaciones actuales del trabajador.

## 🔒 Simulador de Jubilación

< Volver

Este servicio permite simular la edad con la que se puede jubilar y la cuantía aproximada. Permite simular situaciones futuras teniendo en cuenta los datos y cotizaciones realizadas hasta el día de hoy.

### Acerca de este trámite

Mostrar Contenido

#### A quién va dirigido

A personas que quieran efectuar una simulación de la pensión de jubilación nacional, en nombre propio, mediante representación o mediante apoderamiento inscrito en el registro electrónico de apoderamientos.

#### Qué permite realizar

Simular la fecha de acceso a la jubilación y la cuantía de la pensión.

#### Qué necesita para realizarlo

Este sistema requiere de cierta destreza técnica que no todos los ciudadanos de cierta edad poseen por lo que existen diferentes simuladores que ayudan a los ciudadanos a poder estimar su jubilación y mejorar su información para poder completar sus pensiones.

### Conoce la pensión pública que cobrarás

¿Te has preguntado cuánto necesitas ahorrar para vivir cómodamente en tu jubilación? Nuestro avanzado simulador de pensiones te ofrece una visión clara de tu situación financiera futura. Basándonos en tu edad e ingresos actuales, te proporcionamos una estimación precisa de tu pensión y te guiamos sobre cuánto deberías ahorrar para garantizar el estilo de vida que deseas. No dejes tu futuro al azar; planifica hoy y asegura un retiro lleno de paz y bienestar.

[ACCEDE AL SIMULADOR](#)

### Quieres recuperar tus ahorros de jubilación

Dirigida a aquellos trabajadores que están a punto de jubilarse y deseen conocer qué forma de reembolso del plan de pensiones compensa más. Conoce las tres formas de rescate de las que puedes beneficiarte: capital (todo de una vez), renta (cantidad periódica) y mixta (combinación de las anteriores). Descubre el importe que percibirás en cada una de las tres formas de rescate y su respectivo impacto fiscal.

[ACCEDE AL SIMULADOR](#)

### Quiero un seguro de vida

No importa la edad que tengas, lo importante es cubrir tus necesidades futuras ante contingencias como incapacidad permanente o viudedad. Con tu edad, situación familiar y nivel de ingresos esta calculadora te mostrará cuáles son las opciones que se ajustan a tu perfil y cuánto debes abonar en concepto de prima.

[ACCEDE AL SIMULADOR](#)

## Simulador de Jubilación

### Calculadora de pensiones

Te ofrecemos esta **calculadora de pensiones** con la que podrás hacer una **simulación de tu jubilación** y ver cuál será el importe de tu pensión tras la jubilación. Es rápida y sencilla. Tan solo tienes que indicar tu edad y los años cotizados a la Seguridad Social y la calculadora de pensiones te muestra a la edad que te jubilarás y la pensión estimada.

En definitiva y como resumen de este artículo podemos concluir que el reto del envejecimiento está poniendo en riesgo la sostenibilidad de los sistemas sociales impulsados en el siglo pasado que han ayudado a desarrollar el estado del bienestar. España es consciente de su importancia y está tomando a lo largo del tiempo, impulsado por el Pacto de Toledo medidas para poder tener unas pensiones sostenibles y suficientes a largo plazo. Aun así, no está claro si debido a los cambios sociodemográficos y macroeconómicos futuros esas medidas serán suficientes por lo que debemos ser conscientes de la responsabilidad que como ciudadanos tenemos en planificar nuestro futuro, mejorando nuestra formación e información.

## BIBLIOGRAFIA

- Constitución Española, artículos 41 y 50.
- Mercer / CFA Institute: “Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022”.
- Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo del Congreso: Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, 10 noviembre de 2020.
- Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, componente número 30.
- Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones: PROYECCIONES DEL GASTO PÚBLICO EN PENSIONES ESPAÑA, octubre 2023.
- Instituto Santalucia: Decálogo de educación financiera.
- Instituto Santalucia: Herramientas de jubilación.