PENSIONES EN LA UNIÓN EUROPEA: SOSTENIBILIDAD, EQUIDAD Y DIVERSIDAD INSTITUCIONAL*

JOSÉ ENRIQUE DEVESA**, INMACULADA DOMÍNGUEZ***, BORJA ENCINAS*** Y ROBERT MENEU****

RESUMEN

La comparación de los sistemas públicos de pensiones de España, Alemania, Francia, Países Bajos y Suecia permite conocer cómo cada país ha ido introduciendo o modificando elementos institucionales para mejorar la sostenibilidad financiera en un contexto de envejecimiento demográfico. El artículo pone de manifiesto la existencia de diseños muy distintos que combinan mecanismos de reparto y capitalización, así como fórmulas de cálculo diseñadas con criterios más contributivos o más redistributivos. El análisis comparado evidencia, asimismo, que los países analizados han incorporado, en distinta medida, mecanismos automáticos de ajuste a variables como la evolución de la esperanza de vida. Las recientes reformas españolas han obviado estos mecanismos automáticos, prescindiendo asimismo de mejorar la equidad actuarial y apostando, en cambio, por aliviar la presión financiera mediante mayores transferencias del Estado.

1. El reto demográfico europeo

Desde que Otto von Bismarck introdujera en Alemania las bases de la protección social pública a finales del siglo XIX, los Estados miembros de la Unión Europea han construido complejos sistemas destinados a proporcionar rentas vitalicias durante la vejez. Sin embargo, la aceleración del envejecimiento demográfico, derivada del aumento de la esperanza de vida al nacer y a la edad de jubilación, así como la drástica reducción de las tasas de fecundidad, han alterado el equilibrio entre la población activa cotizante y la población jubilada perceptora. Ante esta presión estructural, los países europeos comparten el objetivo de garantizar la suficiencia de las prestaciones sociales, evitando el riesgo de pobreza en la vejez, preservando simultáneamente la sostenibilidad financiera presupuestaria a largo plazo y velando por la equidad intergeneracional.

* Este artículo recoge resumidamente una parte de la investigación *Pensiones en transformación: análisis comparado de la sostenibilidad y el impacto social de las reformas en España y su entorno europeo*, seleccionada por Funcas en su convocatoria de "Ayudas a la Investigación sobre Pensiones", publicada en 2025.
** Universidad de Valencia. IVIE. Polibienestar (Enrique.Devesa@uv.es).
*** Universidad de Extremadura. Polibienestar (idomingu@unex.es) (bencinas@unex.es).
**** Universidad de Valencia (robert.meneu@uv.es).

> No existe un modelo único de éxito en el continente.

Las respuestas institucionales adoptadas por las distintas economías comunitarias no han sido homogéneas y no existe un modelo único de éxito en el continente. El presente artículo ofrece un análisis comparado de la arquitectura de las pensiones en cinco economías representativas: España, como sistema de referencia de prestación definida de reparto; Alemania, cuyo sistema fue pionero en el modelo de puntos; Francia, caracterizado por la dualidad entre un régimen básico de prestación definida y un régimen complementario por puntos; Países Bajos, referente en universalismo básico estatal vinculado a la residencia, complementado con un segundo pilar ocupacional capitalizado de carácter cuasi obligatorio; y Suecia, que combina cuentas nocionales de contribución definida con un componente obligatorio de capitalización y mecanismos automáticos de ajuste.

2. Tipología, métodos de cálculo y arquitectura de pilares

Atendiendo a su diseño institucional y técnico, los sistemas públicos de pensiones pueden clasificarse en función de dos dimensiones clave: el mecanismo de financiación y el procedimiento de determinación de la cuantía inicial de la prestación.

> Dos dimensiones clave: el mecanismo de financiación y la determinación de la pensión inicial.

En relación con la financiación, la dicotomía principal contrapone los sistemas de reparto (*pay-as-you-go*) a los de capitalización (*funded*). En los primeros, las cotizaciones de la población activa financian directamente las prestaciones de los jubilados actuales en el marco de un pacto intergeneracional implícito. Su principal vulnerabilidad radica en la alteración de la relación entre cotizantes y pensionistas. Por su parte, en los sistemas de capitalización, cada trabajador acumula ahorro en fondos financieros, quedando expuesto en mayor medida a la volatilidad de los mercados, la inflación y los costes de gestión.

Desde la perspectiva de las reglas de cálculo de la pensión inicial, se distinguen cuatro grandes modalidades institucionales (Comisión Europea, 2024; OCDE, 2025):

1. Sistemas de Prestación Definida (*Defined Benefit, DB*): la pensión se determina mediante una fórmula legal preestablecida que pondera los salarios pasados, los años cotizados y la edad de jubilación (modelos dominantes en España y el régimen básico de Francia).

2. Sistemas de Contribución Definida (*Defined Contribution, DC*): la pensión se determina en función de las aportaciones efectivamente realizadas. Se dividen en cuentas financieras capitalizadas (*Funded Defined Contribution*) y cuentas nocionales de aportación definida (*Notional Defined Contribution, NDC*). Suecia, entre otros países europeos, ha creado un sistema híbrido: se mantiene la solidaridad financiera del sistema de reparto público, pero se aplica la lógica matemática de una cuenta de ahorro individual (virtual) para calcular los derechos de cada trabajador (cuentas nocionales).

3. Sistemas de Puntos (*Point Systems, PS*): la pensión resulta de multiplicar puntos acumulados (en virtud de cotizaciones anuales en función del salario relativo de

cada ejercicio) por el valor monetario del punto en la fecha de jubilación (modelo emblemático de Alemania y del régimen complementario obligatorio francés AGIRC-ARRCO).

4. Pensiones Básicas (*Flat Rate, FR*): el Estado concede una prestación uniforme, no vinculada a la trayectoria salarial ni al historial de cotización previa, sino a los años de residencia acreditados en el país (pilar AOW de Países Bajos).

La gran diferencia entre un sistema de Prestación Definida (DB) y uno de Contribución Definida (DC) reside en quién asume la incertidumbre. En el primero, la fórmula legal garantiza cierta certidumbre sobre la cuantía de la pensión; en el segundo, el riesgo demográfico y de rentabilidad futura recae directamente sobre los trabajadores.

3. Diversidad institucional: cinco modelos ante un reto demográfico similar

3.1. España: predominio de la prestación definida de reparto y sesgo recaudatorio

El modelo español descansa fundamentalmente en el primer pilar público contributivo, financiado mediante reparto. La financiación del pilar contributivo en España combina el tradicional tipo único por contingencias comunes (28,30 por ciento: 23,6 por ciento a cargo de la empresa y 4,7 por ciento a cargo del trabajador) con una creciente dependencia de transferencias del Estado vía impuestos (que alcanzan el 21 por ciento de los ingresos totales en 2026). La protección de la jubilación descansa casi en su totalidad en el sistema público contributivo y de reparto (Régimen General y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos [RETA]), complementado por un nivel no contributivo y con fondos de capitalización privada cuyo desarrollo ha sido escaso en extensión y volumen.

> El modelo español descansa en el primer pilar contributivo, financiado mediante reparto.

Los ajustes paramétricos efectuados desde los años ochenta del pasado siglo, orientados hacia la contención del gasto del sistema, fueron sustituidos desde principios de la actual década por reformas conducentes al aumento de los ingresos (Devesa et al., 2023). En concreto, se derogó el Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP), restableciendo la actualización conforme al IPC, y se sustituyó el Factor de Sostenibilidad por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).

Para financiar el mayor gasto esperado por la jubilación de la generación del *baby boom*, la legislación reciente ha incorporado dos mecanismos impositivos de carácter netamente recaudatorio, toda vez que no generan derechos adicionales de pensión:

- la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) para aprovisionar el Fondo de Reserva, cifrada en el 0,9 por ciento en 2026, que escalará progresivamente hasta el 1,2 por ciento a partir de 2029;

- la cuota de solidaridad progresiva sobre la parte de los salarios que exceden la base máxima de cotización (con tipos del 1,15 por ciento al 1,46 por ciento en 2026, aumentando gradualmente hasta el 5,5 por ciento-7 por ciento en 2045).

En lo relativo a la convergencia contributiva del trabajo autónomo, el RETA inició en 2023

un cambio estructural hacia la cotización por rendimientos netos reales, dividida en 15 tramos de rendimientos netos, con regularización anual. Actualmente, se sigue trabajando en la reforma con el objetivo de que sus cotizaciones se ajusten a sus beneficios reales, con el fin de obtener una pensión de jubilación acorde a los ingresos de su vida activa.

En cuanto a las reglas de acceso, la edad legal de jubilación alcanzará los 67 años en 2027 (manteniéndose los 65 años para carreras de cotización superiores a 38,5 años). Para desincentivar el retiro anticipado y estimular la prolongación laboral, el sistema ha endurecido los coeficientes reductores mensuales sobre la cuantía de la pensión, penalizando con mayor rigor a las carreras cortas (< 38,5 años). El sistema ofrece asimismo una triple opción de incentivo por demora (bonificación del 4 por ciento anual, pago único a tanto alzado o un esquema mixto). Estas tres posibilidades no están calculadas actuarialmente ni son equitativas, dejando al arbitrio de la persona trabajadora su elección. El sistema incluye tres modalidades de compatibilización de trabajo y pensión: la jubilación parcial, la jubilación activa y la jubilación flexible.

Respecto al cálculo de la base reguladora, España ha ido ampliando el periodo de cálculo hasta llegar a los 25 años actuales, transitando hasta 2037 a los 27 mejores años dentro de los 29 anteriores a la jubilación. Asimismo, para reducir el impacto de las interrupciones laborales, aplica la integración de lagunas mediante bases ficticias (100 por ciento de la base mínima los primeros 48 meses y 50 por ciento en adelante)[1]. El complemento para la reducción de la brecha de género (fijado en 36,90 euros mensuales por hijo en 2026) introduce una corrección explícita por los efectos que el nacimiento y cuidado de los hijos producen sobre las carreras laborales y las pensiones, sobre todo de las mujeres.

La suficiencia de recursos percibidos de la pensión pública ha motivado que la previsión social complementaria tenga un desarrollo escaso en España. En materia de previsión social complementaria, las reformas de 2022 y 2023 trataron de impulsar el segundo pilar mediante la regulación de los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública Abiertos y los Planes Simplificados. La nueva regulación estableció aportaciones conjuntas, de trabajadores y empresas, a los planes de pensiones de empleo del segundo pilar, rehusando la adscripción automática (*auto-enrolment*). Por lo demás, la drástica reducción del límite de deducción fiscal en el tercer pilar individual (de 8.000 a 1.500 euros anuales) ha supuesto un claro desincentivo al ahorro previsional voluntario.

Según el *Ageing Report 2024* de la Comisión Europea, que ya estima el impacto de las últimas reformas del sistema de pensiones español, el gasto público en pensiones en España alcanzará el 17,3 por ciento del PIB en 2050 (un incremento de 4,2 puntos respecto a 2022), lo que situará al país a la cabeza del gasto en pensiones, superando en 5,2 puntos la media comunitaria.

3.2. Alemania: sistema de puntos, *Flexirente* y la doble línea de contención

El seguro público de pensiones alemán se articula como un sistema contributivo de reparto basado en puntos. Las cotizaciones salariales del 18,6 por ciento (repartidas al

[1] La reforma de 2023 introdujo reglas de integración de lagunas más favorables para las mujeres mientras la brecha de género en las nuevas pensiones de jubilación sea superior al 5 por ciento. Además, desde 2026 se prevé, por primera vez, una integración limitada de lagunas para los trabajadores autónomos tras agotar la prestación por cese de actividad.

50 por ciento entre empresa y trabajador) se convierten anualmente en puntos de pensión, comparando la remuneración de cada trabajador/a con el salario medio nacional. La sostenibilidad del sistema combina la lógica contributiva con un respaldo fiscal del presupuesto federal que cubre aproximadamente el 25 por ciento de los ingresos totales del sistema (Deutsche Rentenversicherung, s. f.). A diferencia de España, Alemania no impone la obligatoriedad de cotizar al sistema público a la mayoría de los trabajadores autónomos (salvo profesiones específicas), canalizándolos hacia mutualidades o hacia la afiliación voluntaria, lo que reduce la cobertura obligatoria del sistema público entre los trabajadores autónomos.

> En Alemania, las cotizaciones se convierten anualmente en puntos de pensión.

La edad legal de jubilación se encuentra en un proceso de elevación gradual desde los 65 hasta los 67 años en 2031 (articulado en función del año de nacimiento, lo que facilita la comprensión de las reglas de acceso). El retiro anticipado desde los 63 años exige 35 años de cotización y aplica un coeficiente reductor uniforme del 0,3 por ciento mensual (hasta un máximo del 14,4 por ciento). Paralelamente, los trabajadores con carreras excepcionalmente largas (45 años) pueden acceder a una jubilación anticipada sin penalización, con una edad de acceso que aumenta gradualmente hasta los 65 años en 2029. La *Flexirente* facilita la compatibilidad entre la pensión y el trabajo, y permite seguir generando derechos adicionales de pensión en determinadas condiciones. Desde 2026, la *Aktivrente* añade un incentivo fiscal de hasta 2.000 euros mensuales de salario exentos del IRPF para quienes continúen trabajando una vez alcancen la edad legal de jubilación.

La revalorización de las pensiones y la determinación del valor monetario del punto en Alemania siguen una fórmula que incorpora el factor salarial, el factor contributivo y el Factor de Sostenibilidad (FS). Este último vincula la actualización del punto a la variación de la ratio de dependencia entre pensionistas y cotizantes mediante un coeficiente α fijado en 0,25. El factor FS (con α=0,25) traslada automáticamente el deterioro de la relación entre pensionistas y cotizantes a una moderación del valor del punto sin necesidad de intervención parlamentaria recurrente.

El sistema limita el ajuste mediante la cláusula de no reducción nominal del punto y el blindaje legal del "nivel de pensión estándar", que prohíbe que la tasa de sustitución se sitúe por debajo del 48 por ciento del salario medio neto (garantía prorrogada hasta 2031).

En los pilares complementarios, Alemania alcanza coberturas cercanas al 70 por ciento de la población activa gracias al apoyo público intensivo mediante exenciones fiscales y subvenciones directas (planes Riester para asalariados y planes Rürup para autónomos y rentas altas).

Por último, en 2026 se aprobó la denominada *Frühstart-Rente*, que introduce una aportación pública de 10 euros mensuales a quienes cuenten entre 6 y 18 años, destinada a fomentar el ahorro privado para la jubilación desde edades tempranas. La medida, que se aplicará inicialmente a la cohorte nacida en 2020, pretende reforzar progresivamente la capitalización privada dentro del sistema alemán de pensiones.

3.3. Francia: dualidad de reparto, impuestos sociales y fragmentación institucional

La protección obligatoria frente a la jubilación en Francia combina dos esquemas obligatorios de reparto en el primer pilar: un régimen

básico de prestación definida (DB) y un régimen complementario obligatorio por puntos gestionado socialmente (AGIRC-ARRCO)[2].

> Francia combina dos esquemas obligatorios de reparto en el primer pilar.

Desde la década de 1990, Francia alteró el paradigma tradicional de financiación ampliando la base impositiva de la Seguridad Social y aliviando la presión sobre las cotizaciones sociales mediante los denominados impuestos sociales finalistas, que representan el 20 por ciento de los ingresos totales y gravan la totalidad de las rentas de los residentes (incluidos capital y pensiones). La Contribución Social Generalizada (CSG), que grava las rentas totales con un 9,2 por ciento; la Contribución de Amortización de la Deuda Social (CRDS), con un 0,5 por ciento; y la Contribución Adicional de Solidaridad para la Autonomía (CASA), con un 0,3 por ciento sobre las pensiones medias-altas. Se observa un claro paralelismo entre estos gravámenes y los recargos de equidad/solidaridad en España, alertando la experiencia francesa sobre la dificultad de mantener el carácter temporal de estas figuras cuando las necesidades de financiación se perpetúan.

El marco de acceso distingue entre la edad mínima legal (que la reforma de 2023 elevó de 62 a 64 años) y la edad de tasa plena automática (67 años). La carrera contributiva completa exige 172 trimestres validados (43 años), pero la densidad de ingresos requerida para validar un trimestre (150 horas de salario mínimo) genera rigideces y asimetrías en carreras fragmentadas o a tiempo parcial.

Al igual que Alemania, el sistema francés contempla un dispositivo de jubilación anticipada por carrera larga, que permite acceder a la pensión antes de la edad mínima legal sin penalización cuando se acredita una incorporación temprana al mercado de trabajo y una carrera contributiva completa[3].

La Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2026 suspendió parcialmente el calendario previsto en la reforma de 2023, aprobada en un contexto de fuerte contestación social. La suspensión ha afectado principalmente a las cohortes nacidas entre 1964 y 1968, retrasando la plena aplicación del incremento de la edad de jubilación y de la duración del periodo de cotización. Paralelamente, se han adoptado medidas destinadas a reforzar los ingresos mediante una mayor contribución de las rentas altas y de las grandes empresas.

En la previsión voluntaria, la reforma de 2019 unificó buena parte de los instrumentos existentes mediante la creación de los Planes de Ahorro para la Jubilación (PER), logrando simplificar productos y alcanzar 12,7 millones de partícipes bajo gestión colectiva.

3.4. Países Bajos: universalismo básico por residencia y capitalización ocupacional

El sistema de pensiones de Países Bajos encabeza de forma sistemática las clasificaciones mundiales de excelencia (como el Mercer Global Pension Index, con calificación A) gracias a un diseño que diversifica el riesgo y

[2] Association générale des institutions de retraite des cadres, y Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

[3] En 2023, aproximadamente el 18 por ciento de los nuevos pensionistas del régimen general accedió a la jubilación mediante esta modalidad (DREES, 2025).

divide el peso del sistema, en torno al 50 por ciento, entre el presupuesto público y los mercados de capitales. La protección de los mayores se distribuye equitativamente entre el presupuesto público y el ahorro de mercado: el gasto en el primer pilar público (AOW) representa en torno al 4,5-5 por ciento del PIB, mientras que las prestaciones desembolsadas por el pilar ocupacional capitalizado alcanzan un volumen ligeramente superior (superando el 5 por ciento del PIB).

> El sistema de pensiones neerlandés encabeza las clasificaciones mundiales de excelencia.

El primer pilar (AOW) ofrece una pensión básica de cuantía plana (*flat rate*) financiada por reparto mediante una cotización salarial del 17,9 por ciento complementada con recursos procedentes de impuestos generales. La AOW garantiza el acceso universal a la protección en la vejez, con independencia de la trayectoria laboral, al vincular los derechos fundamentalmente a los años de residencia. Desde 2025, la edad de acceso a la AOW está vinculada automáticamente a la evolución de la esperanza de vida: se mantiene en 67 años durante el período 2024-2027 y aumentará a 67 años y 3 meses en 2028 (Comité de Política Económica, 2024). La AOW presenta un diseño rígido en cuanto a la edad de acceso, ya que no admite jubilación anticipada ni una jubilación demorada en sentido estricto. Por último, quienes no generan una AOW completa y carecen de ingresos suficientes pueden acceder al complemento asistencial AIO (Sociale Verzekeringsbank, s. f.).

El segundo pilar ocupacional cuenta con una cobertura cuasiuniversal (cercana al 90 por ciento de los asalariados) impulsada por acuerdos colectivos sectoriales de carácter obligatorio o cuasiobligatorio que acumulan más de 1,6 billones de euros en activos. Su cotización media del 24 por ciento se calcula sobre la base pensionable, descontando la AOW *franchise*, de modo que las aportaciones al segundo pilar se calculan únicamente sobre la parte del salario considerada no cubierta por la pensión pública AOW.

La Ley sobre el Futuro de las Pensiones de 2023 obliga al segundo pilar a realizar una transición histórica desde los modelos tradicionales de Prestación Definida hacia esquemas de Contribución Definida con gestión colectiva de los activos (en dos modalidades, la solidaria y flexible) antes del 1 de enero de 2028. La reforma vincula en mayor medida la pensión futura a la rentabilidad de los mercados y a factores actuariales, trasladando una mayor parte de los riesgos financieros y demográficos a los afiliados, aunque mantiene mecanismos colectivos de solidaridad y gestión.

3.5. Suecia: pionera en cuentas nocionales, equidad actuarial y autorregulación

A mediados de los años noventa, Suecia implantó el modelo de pensiones que, 30 años después, continúa siendo el más innovador de Europa. El primer pilar sueco rompe la división tradicional entre reparto y capitalización al integrar ambos componentes con contribución definida, complementados por una pensión garantizada no contributiva por residencia, financiada con impuestos generales para evitar la pobreza en la vejez. El primer pilar público integra de forma obligatoria dos componentes contributivos vinculados a los ingresos de toda la vida laboral: un componente de cuentas nocionales de reparto (NDC, financiado con el 16 por ciento de cotización) y un componente de capitalización

individual financiera real (FDC, financiado con el 2,5 por ciento) (Góra y Palmer, 2019; Pensionsmyndigheten, s. f.).

En el componente nocional (NDC), las cotizaciones de cada trabajador se registran en una cuenta individual virtual. El saldo de las cuentas nocionales se revaloriza anualmente mediante un tanto nocional (*Income Index*), vinculado al salario medio nacional. En el momento de la jubilación, el capital nocional acumulado se transforma en una renta vitalicia mediante un divisor actuarial que incorpora la esperanza de vida de la cohorte descontada a un tipo de interés del 1,6 por ciento. Anualmente, cada ciudadano recibe el "sobre naranja" con información detallada de sus derechos acumulados e hipótesis de pensión futura. Por tanto, las cuentas nocionales, desarrolladas en Suecia, aplican la lógica contable y actuarial de un fondo individual a un esquema público que técnicamente se financia por reparto.

> Suecia aplica la lógica de un fondo individual a un esquema público financiado por reparto.

Por lo que se refiere a la edad de jubilación, queda automáticamente vinculada a la evolución de la esperanza de vida a los 65 años. La edad mínima de acceso a la pensión contributiva se sitúa tres años por debajo de la "edad objetivo" (64 años en 2026), mientras que el acceso a la pensión garantizada se vincula a la propia edad objetivo. No existen penalizaciones ni bonificaciones administrativas explícitas: el ajuste por retrasar o anticipar la jubilación es actuarialmente automático por la combinación de un mayor o menor capital acumulado y un menor o mayor divisor actuarial.

Junto a esta lógica actuarial, desde 2021 existe un complemento a la pensión contributiva dirigido a pensionistas con carreras laborales prolongadas y pensiones bajas o medias, cuya cuantía depende tanto de la duración de la carrera como del nivel de la pensión contributiva y se financia mediante impuestos generales.

Para garantizar la solvencia permanente del sistema de reparto sin intervención legislativa ni discrecionalidad política, Suecia introdujo un mecanismo automático de equilibrio (Settergren, 2007). Cuando el balance actuarial anual entre activos y pasivos sitúa la ratio de solvencia por debajo de la unidad, el sistema activa de forma automática el *Balance Index*. Durante la activación, la actualización de las cuentas nocionales y de las pensiones deja de depender exclusivamente del *Income Index* y pasa a ajustarse mediante el *Balance Index*, aplicándose una actualización inferior para restaurar gradualmente el equilibrio actuarial de forma autorregulada (activado en 2010, 2011 y 2014 tras la crisis financiera mundial).

El segundo pilar ocupacional cuenta con una cobertura del 90 por ciento de los asalariados mediante cuatro grandes convenios colectivos financiados íntegramente por los empleadores. Por el contrario, la supresión en 2016 de las deducciones fiscales al tercer pilar individual redujo sensiblemente el ahorro voluntario privado.

4. Análisis comparado global y enseñanzas para España

La comparación de los cinco modelos europeos permite identificar diferencias institucionales relevantes y extraer algunas lecciones para el debate sobre las pensiones en España. El siguiente cuadro sintetiza las diferencias esenciales en la configuración de la protección social frente a la vejez.

Dimensión	España	Alemania	Francia	Países Bajos	Suecia
Primer pilar	Prestación Definida (Reparto)	Puntos (Reparto)	Régimen Básico DB + AGIRC-ARRCO Puntos	Pensión Básica Universal AOW (Residencia)	NDC (Cuentas Nocionales) + FDC (Capitalización)
Tipo cotización	28,30 por ciento + MEI (0,9 por ciento al 1,2 por ciento) + Cuota Solidaridad	18,60 por ciento (50 por ciento empresa / 50 por ciento trabajador)	Régimen Básico 15,45 por ciento + AGIRC 7,87 por ciento-21,59 por ciento + CSG 9,2 por ciento	17,90 por ciento AOW (solo trabajador hasta tramo 1 IRPF)	18,50 por ciento base (16 por ciento NDC + 2,5 por ciento FDC)
Trabajadores autónomos	Cotización obligatoria según rendimientos netos	Obligatoria solo para determinados colectivos; voluntaria para otros	Obligatorio según beneficios de actividad	Cubiertos por AOW; menor cobertura en el segundo pilar	Cotización obligatoria al primer pilar por beneficio neto
Edad legal y ajustes	67 años en 2027; 65 años con carrera larga; coeficientes reductores e incentivos por demora	67 años en 2031; reducción del 0,3 por ciento mensual y *Flexirente*	Edad mínima legal hasta 64 años; tasa plena automática a los 67; carrera larga	67 años; edad AOW vinculada automáticamente a la esperanza de vida	Edad mínima 64 años en 2026; edad objetivo vinculada automáticamente a la esperanza de vida
Mecanismo de sostenibilidad y ajuste	Refuerzo de ingresos: MEI y cuota de solidaridad	Factor de Sostenibilidad y doble blindaje (48 por ciento)	Ajustes paramétricos e impuestos sociales	Edad AOW vinculada a esperanza de vida y transición del segundo pilar a DC	Mecanismo Automático de Equilibrio *(Balance Index)*

Fuente: Elaboración propia.

A partir de la evidencia presentada, destacan seis lecciones fundamentales para la reforma de las pensiones en España:

1. *Contributividad y redistribución*

   Los cinco sistemas aquí presentados combinan, con distinta intensidad, la relación entre cotizaciones y derechos con mecanismos destinados a proteger a quienes generan pensiones insuficientes. Pensiones básicas, prestaciones garantizadas, complementos mínimos y derechos vinculados a los cuidados muestran que la sostenibilidad actuarial y la suficiencia no tienen por qué plantearse como objetivos independientes.

> Las reglas automáticas previenen ajustes discrecionales recurrentes.

2. *Automatización frente a discrecionalidad política*

   La experiencia comparada muestra el interés en incorporar reglas automáticas que reduzcan la necesidad de ajustes dis-

crecionales recurrentes. Suecia constituye el caso más desarrollado mediante su mecanismo automático de equilibrio, mientras que Alemania incorpora factores automáticos en la actualización del valor del punto y Países Bajos y Suecia vinculan determinados parámetros de edad a la evolución de la esperanza de vida.

3. *Equidad actuarial en las carreras largas de cotización*

   La experiencia del dispositivo francés de carrera larga o del esquema sueco de cuentas nocionales pone de relieve la necesidad de responder a las demandas de colectivos con extensas carreras laborales (como el movimiento ASJUBI40 en España), sustituyendo las penalizaciones arbitrarias por reglas de neutralidad actuarial.

4. *Desarrollo adecuado de la previsión social complementaria*

   El éxito de Países Bajos y Suecia radica en la articulación de planes de empleo a través de la negociación colectiva sectorial cuasi obligatoria, con marcos fiscales estables. El refuerzo del segundo y del tercer pilar en España exige renunciar a estrategias de desincentivación del ahorro voluntario en el tercer pilar y avanzar hacia fórmulas eficientes de adscripción automática en el segundo pilar (*auto-enrollment*).

5. *Homogeneización contributiva del trabajo autónomo*

   Excluir al muy heterogéneo colectivo de trabajadores autónomos de la base contributiva común, como han hecho tradicionalmente algunos países europeos, implica un riesgo de desprotección. La reforma española que vincula las cotizaciones del RETA a los rendimientos netos reales converge hacia los estándares nórdicos de equiparación de bases. Con todo, resulta imprescindible que este ajuste garantice una cobertura protectora análoga y no devenga en un gravamen desincentivador de la actividad empresarial de menor escala.

6. *Transparencia e información al ciudadano*

   Modelos como el sueco (mediante la remisión anual del sobre naranja) o el alemán (regulando la edad legal según el año de nacimiento) demuestran que proporcionar información clara, periódica y personalizada sobre los derechos acumulados y las hipótesis de pensión futura resulta imprescindible para la concienciación social y la planificación del retiro.

> Es imprescindible proporcionar información periódica y personalizada.

5. Conclusiones

El análisis comparado de los sistemas públicos de pensiones de España, Alemania, Francia, Países Bajos y Suecia demuestra que no existe un único modelo capaz de resolver de forma óptima los retos asociados al envejecimiento de la población. Los cinco países analizados persiguen objetivos comunes de suficiencia y sostenibilidad financiera, pero recurren a diseños institucionales, mecanismos de financiación y reglas de ajuste diferentes. Frente a la estrategia española, fuertemente inclinada hacia el incremento de los ingresos impositivos finalistas y la concentración del riesgo en el primer pilar de reparto, los modelos más resilientes del continente —especialmente, Países Bajos y Suecia— ofrecen ejemplos cla-

ros de diversificación multipilar, equidad actuarial y autorregulación presupuestaria.

Avanzar hacia un modelo más equilibrado en España requerirá reforzar la transparencia informativa hacia los trabajadores, dotar al sistema de mecanismos automáticos de ajuste presupuestario no vulnerables al ciclo político, garantizar la neutralidad actuarial de las reglas de jubilación y promover un desarrollo correcto de la previsión social complementaria de empleo.

BIBLIOGRAFÍA

Comisión Europea. (2024). The 2024 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU Member States (2022–2070). *European Economy, Institutional Paper,* No. 279. Publications Office of the European Union. https://economy-finance.ec.europa.eu/ecfin-publications_en

Comité de Política Económica. (2024). *2024 Ageing Report: Netherlands country fiche*. Publications Office of the European Union. https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/2024-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2022-2070_en

Deutsche Rentenversicherung. (s. f.). *Leistungen der Deutschen Rentenversicherung*. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/ES/Leistungen/leistungen_node.html

Devesa, E., Doménech, R., y **Meneu, R.** (2023). La reforma del sistema de pensiones de 2021 a 2023: Un balance. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social,* 4(2), 177–193. https://doi.org/10.20318/labos.2023.7944

DREES. (2025). *Les retraités et les retraites – Édition 2025*. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques. https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse-documents-de-reference/250731_PANORAMAS-retraites

Góra, M., y **Palmer, E.** (2019). NDC: The generic old-age pension scheme. *Social Protection & Jobs Discussion Paper*, No. 1907. World Bank. https://doi.org/10.1596/31631

OCDE. (2025). *Pensions at a glance 2025: OECD and G20 indicators*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/e40274c1-en

Pensionsmyndigheten. (s. f.). *Pensionsmyndigheten*. https://www.pensionsmyndigheten.se/

Settergren, O. (2007). Balance de la reforma de la Seguridad Social sueca. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extra 1, 161–206.

Sociale Verzekeringsbank. (SVB). (s. f.). *AOW pension*. https://www.svb.nl/en/aow-pension/