

El Pensiómetro

El Barómetro de las pensiones

II TRIMESTRE, JULIO 2026

Instituto **santalucía**

Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social:

Enrique Devesa

Profesor titular de la Universidad de Valencia,
investigador del Instituto Polibienestar y del IVIE

Mar Devesa

Profesora titular del Departamento de
Economía Financiera y Actuarial de la
Universidad de Valencia

Borja Encinas

Profesor titular en el Departamento de
Economía Financiera y Contabilidad de la
Universidad de Extremadura

Inmaculada Domínguez

Profesora titular de la Universidad de
Extremadura

Miguel Ángel García

Economista y profesor colaborador de la
Universidad Rey Juan Carlos

Robert Meneu

Profesor titular de la Facultad de Economía de
la Universidad de Valencia

Edición: julio 2026¹

www.uv.es/pensiones

¹ Una versión de este informe se presentará, por parte de Santalucía, como resultado del contrato de colaboración firmado entre ellos y el Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

Sección I

Introducción

Introducción

En esta edición de “El Pensiómetro” se han actualizado los 20 indicadores del sistema público de pensiones español de la Seguridad Social respecto a la edición de diciembre ya que los 2 indicadores relacionados con la variable salario, que son anuales y no trimestrales, se han publicado en junio con datos referentes a 2024.

Los indicadores que forman parte de “El Pensiómetro” no se publican directamente en las estadísticas oficiales de la Seguridad Social, pero se elaboran a partir de ellas, bien como ratios de variables que sí se publican o bien como resultado de aplicar alguna otra metodología. En el próximo apartado se presenta la tabla con los indicadores, incluyendo su definición y su valor en tres momentos del tiempo.

- **Momento actual:** marzo o abril de 2026.
- **Mismo periodo del año anterior:** con el objetivo de comparar a corto plazo sin que influya la estacionalidad del dato, algo que podría ocurrir si se comparan meses distintos en el caso de cotizaciones, pagas extra de pensiones, PIB, etc.
- **Mismo periodo de 2012:** se ha elegido este año de medio plazo por ser el anterior al de entrada en vigor de la Ley 27/2011, que reformó el sistema de pensiones a lo largo de un periodo transitorio que finalizará en 2027. Los datos de ingresos, gastos y saldo contributivo son de diciembre de 2012, mientras que el resto de los datos serán del mismo mes que el valor más reciente para evitar la probable estacionalidad. En esta comparativa, algunos indicadores pueden verse influidos por el ciclo económico.

En el apartado 3 se interpretan los resultados y su evolución. Por último, en el apartado 4 se realiza un estudio de actualidad en mayor profundidad sobre algún hecho relevante relacionado con el sistema de pensiones. En este caso, se analizan las tendencias recientes en las edades de acceso a la jubilación en los países de la Unión Europea, prestando especial atención a la evolución de las edades legales de jubilación, las condiciones de acceso a la jubilación anticipada y los incentivos existentes para prolongar voluntariamente la vida laboral mediante la jubilación demorada. Todas estas medidas responden a un objetivo común: adaptar los sistemas de pensiones al envejecimiento demográfico y al aumento de la longevidad, reforzando su sostenibilidad financiera a largo plazo.

Sección II

Definición y valores de los indicadores

Dimensión	Indicador	Definición	Periodo del último dato	Último dato	Dato mismo periodo año anterior	Dato mismo periodo 2012
Demografía	Inversa tasa de dependencia	Población 20-64/Población 65+	abril-26	2,88	2,93	3,60
Cobertura	Tasa de cobertura	Nº pensionistas 65+ / Población 65+	abril-26	73,9%	74,2%	75,4%
Edad de jubilación	Edad efectiva de jubilación	Edad media ponderada de jubilación	marzo-26	65,45	65,28	64,45
Solidaridad	Peso complemento a mínimos	Gasto en complemento mínimos / Gasto total en pensiones (nómina)	marzo-26	5,0%	4,7%	7,3%
Sostenibilidad	Tasa de afiliación	Nº afiliados / Población 20-64	abril-26	73,1%	72,0%	57,6%
Sostenibilidad	Afiliados por pensionista	Nº afiliados / nº pensionistas	marzo-26	2,31	2,29	2,09
Sostenibilidad	Pensión por € cotizado	Pensión media (x14) / cotización media sin cese (x12)	marzo-26	2,24	2,26	1,93
Generosidad	Generosidad absoluta	Pensión media por pensionista (€/mes)	marzo-26	1.511,57	1.445,60	908,21
Reemplazo	Tasa de reemplazo agregada	Pensión media anual / Salario medio (jubilación)	2024	68,4%	68,6%	58,3%
Reemplazo	Tasa de reemplazo marginal	Pensión media anual 65-69 / Salario medio 60-64 (jubilación)	2024	70,0%	69,3%	68,3%
Brecha de género	Brecha de género agregada	Pensión media mujeres / pensión media hombres (jubilación)	marzo-26	70,5%	69,6%	59,8%
Brecha de género	Brecha de género marginal	Pensión media mujeres / pensión media hombres (Altas Jubilación)	marzo-26	81,0%	80,1%	66,5%
Ingresos	Ingresos contributivos sobre el PIB	Ingresos contributivos / PIB (últimos 12 meses)	marzo-26	10,7%	10,6%	10,2%
Ingresos	Tasa de variación de las cotizaciones de afiliados	Cotizaciones de afiliados sin cese ni desempleo (crecimiento mismo mes año anterior)	marzo-26	8,3%	8,0%	
Gastos	Gastos contributivos sobre el PIB	Gastos contributivos / PIB (últimos 12 meses)	marzo-26	12,4%	12,5%	10,4%
Gastos	Tasa de variación de las pensiones contributivas	Pensiones contributivas (sin mínimos) (crecimiento mismo mes año anterior)	marzo-26	5,8%	6,3%	
Saldo	Saldo contributivo	Saldo contributivo (millones €) (últimos 12 meses)	marzo-26	-30.755	-30.566	-2.399
Saldo	Saldo contributivo sobre el PIB	Saldo contributivo / PIB (últimos 12 meses)	marzo-26	-1,80%	-1,89%	-0,23%
Saldo	Saldo contributivo por pensionista	Saldo contributivo (€) / nº pensionistas (últimos 12 meses)	marzo-26	-3.273	-3.304	-296
Saldo	Saldo contributivo por cotizante	Saldo contributivo (€) / nº afiliados (últimos 12 meses)	marzo-26	-1.414	-1.437	-142

Sección III

Interpretación de los indicadores y su evolución

La **inversa de la tasa de dependencia**, que es el indicador demográfico de referencia, continúa con su tendencia descendente y se sitúa en 2,88 personas de entre 20 y 64 años por cada persona de 65 o más años, lo que supone un nuevo mínimo de la serie. La magnitud del cambio se aprecia con mayor claridad al compararlo con 2012, año en el que esta ratio se situaba en 3,60. Por tanto, desde entonces se ha producido una caída de 0,72 personas potencialmente activa por cada persona mayor de 65 años, equivalente a una reducción aproximada del 20%. La evolución de esta tasa refleja el rápido envejecimiento de la población española y eleva la presión presente y futura sobre el sistema de pensiones. Ante esta tendencia, algunas de las reformas aprobadas en los últimos años han tratado de aumentar la edad efectiva de jubilación y así disminuir la tasa de cobertura de la población mayor de 65 años.

Uno de los instrumentos de la reforma de 2011 fue aumentar la edad legal de jubilación (de 65 a 67 años con carácter ordinario si bien las personas que, en 2027, hayan cotizado 38 años y medio mantienen los 65 años), mientras que la más reciente Ley 21/2021 introdujo cambios en la jubilación anticipada y demorada con el objetivo de aumentar la edad efectiva de jubilación. Como resultado, la edad legal ha aumentado **1 año y 10 meses** desde 2012 hasta 2026, de 65 años a 66 años y 10 meses, y **la edad efectiva de jubilación** lo ha hecho en un año en ese mismo periodo, desde 64,45 en marzo de 2012 a 65,45 en marzo de 2026. La media de incremento, por tanto, es inferior a 1 mes por año. La duda está en lo que ocurrirá a partir de 2027 cuando finalice el periodo transitorio de incremento de la edad legal de jubilación. En 2024, The Ageing Report proyecta que la edad efectiva aumente un año más, hasta 66,4 en 2050, lo que es todo un reto teniendo en cuenta que no está previsto que aumente la edad legal ordinaria. Hay que esperar si son suficientes las reformas en materia de jubilación activa, parcial, anticipada y demorada para estimular un aumento de la tasa de actividad de la población mayor en el mercado laboral y con ella un retraso en la edad efectiva de jubilación. Por su parte, **la tasa de cobertura** de las pensiones entre los mayores de 65 años ha bajado 1,5 puntos desde 2012 (de 75,4% a 73,9%), la mayor parte acaecida desde 2022.

El **indicador de solidaridad** ha aumentado desde el 4,7% de 2025 al 5% en 2026 (datos de marzo) alejado del mínimo de la serie de 4,3% en diciembre de 2023. La tendencia decreciente de los últimos años se ha frenado desde 2024, debido a la política de mayor revalorización de las pensiones mínimas como consecuencia del mandato del Real Decreto-Ley 2/2023, que pretende el acercamiento de las pensiones mínimas al umbral de pobreza, y que ha compensado el hecho de que las nuevas pensiones son más altas y tienen menos necesidad de ser complementadas. Este cambio de tendencia seguirá como mínimo hasta 2027, ya que en este próximo año se pretende cerrar totalmente la brecha de las pensiones mínimas con el umbral de pobreza.

Los tres indicadores de sostenibilidad han evolucionado positivamente en el último año. Los indicadores de afiliación han sido buenos, con aumentos de 1,1 puntos en **la tasa de afiliación** (73,1% en marzo de 2026 frente a 72,0% en marzo de 2025) y de 2 centésimas en la ratio de **número de afiliados por pensionista** (2,31 frente a 2,29). Esta evolución refleja el buen comportamiento reciente del mercado de trabajo, que ha permitido ampliar la base de cotizantes. Además, la comparación con 2012 permite apreciar una mejora muy significativa en la participación laboral. La tasa de afiliación ha pasado del 57,6% en 2012 al 73,1% en 2026, lo que supone un aumento de 15,5 puntos. También ha mejorado la ratio de afiliados por pensionista, que se ha elevado desde 2,09 hasta 2,31. Este avance resulta especialmente relevante porque se ha producido en un contexto demográfico desfavorable, marcado por el envejecimiento de la población y el aumento del número de pensionistas.

Por su parte, la cotización media ha crecido más que la pensión media, en parte debido al aumento del MEI y de la cotización de solidaridad aplicadas en enero de 2026. Así, la **pensión media por euro cotizado** ha bajado a 2,24 en marzo de 2026 desde 2,26 en marzo de 2025. La tendencia a largo plazo de este indicador es a aumentar (1,93 en marzo de 2012) y tras su máximo durante la pandemia, se ha estabilizado desde enero de 2023 gracias al buen comportamiento de las cotizaciones. Sin embargo, no ha llegado a bajar de 2,2 lo que pone de relieve una necesidad de modificación en el diseño de nuestro sistema de pensiones para que la cotización media (mayor productividad y salarios) crezca igual o más que la pensión media y poder compensar la probable disminución futura de los dos primeros indicadores de sostenibilidad, especialmente el número de afiliados por pensionista, por motivos demográficos.

La **generosidad en términos absolutos**, medida a través de la **pensión media por pensionista**, mejora continuamente en el tiempo. La pensión media por pensionista se sitúa en marzo de 2026 en 1.511,57 €/mes, un 4,6% superior a la de marzo de 2025, impulsada, sobre todo, por la revalorización anual del 2,7% y la adicional aplicada a las pensiones mínimas, que la eleva hasta el 3,3% de revalorización media ponderada. La diferencia entre ambos porcentajes (1,3%) corresponde al efecto sustitución (cuantías de las nuevas pensiones más altas que las que causan baja). Este efecto es normal ya que las nuevas generaciones de jubilados suelen presentar carreras de cotización más completas y bases reguladoras más altas. Esta mayor generosidad requiere crecimientos de la productividad y empleo suficientes para compensar el efecto sustitución y el efecto número de pensiones sin tensionar el equilibrio financiero.

En cuanto a la **generosidad en términos relativos**, tras conocer el salario medio del año 2024, la tasa de reemplazo agregada retrocede un poco respecto al dato del año 2023, al pasar del 68,6% al 68,4%, lo que indica que la pensión media anual creció algo menos que

el salario medio anual en 2024, aunque la tendencia a medio plazo es creciente (58,3% en 2012). De hecho, la tasa de reemplazo marginal, pensión media entre 65 y 69 años dividida por el salario medio entre 60 y 64 años, sí ha crecido ligeramente, del 69,3% en 2023 al 70% en 2024. Desde el punto de vista de la suficiencia de las pensiones, este dato refleja un nivel de protección muy alto comparado con la media de la Zona Euro (44,5%).

En cuanto a la **brecha de género** (cociente entre la pensión media de las mujeres y la pensión media de los hombres), se aprecia una tendencia de disminución a largo plazo traducida en un aumento de los indicadores, que implica una mejora relativa favorable a las mujeres. A nivel agregado, la pensión media de jubilación de mujeres se sitúa en un 70,5% de la de hombres (59,8% en 2012), creciendo casi un punto respecto a un año antes. Es previsible que la reducción de la brecha de género agregada continúe en el futuro ya que, en términos marginales, es decir, si se analizan las nuevas pensiones de jubilación, el indicador es superior, situándose en un 81,0% en marzo de 2026, también casi un punto más que el del año anterior. Algunas medidas recientes de la reforma del sistema de pensiones que pretenden disminuir esta brecha en el futuro inmediato son la mejora de la integración de lagunas en el caso de mujeres, el aumento por encima del IPC del complemento de brecha de género en 2024 y 2025 y la mejora de las pensiones mínimas para acercarlas al umbral de pobreza que beneficiará más a las mujeres al ser perceptoras de pensiones mínimas en un porcentaje (25,8%) superior a los hombres (13,7%).

Por último, los **indicadores contables de ingresos, gastos y saldo** en la parte contributiva del sistema de Seguridad Social reflejan una mejora del déficit contributivo. Los **ingresos por cotizaciones** (sin cese de actividad del RETA ni cotizaciones de trabajadores desempleados que perciben algunas prestaciones) han mostrado una tasa anual muy elevada de crecimiento (8,3% en marzo de 2026 respecto a marzo de 2025). Dado que los ingresos por cotizaciones han crecido más que el PIB, el peso del total de los **ingresos contributivos sobre el PIB** (10,7%) ha subido 0,1 puntos respecto al dato anual de marzo de 2025. El aumento del MEI y de la nueva cotización de solidaridad, y el buen comportamiento de la afiliación son las explicaciones de este buen dato.

Los datos sobre gasto reflejan aumentos más moderados que los ingresos. El **incremento del gasto en pensiones contributivas** (sin mínimos) es del 5,8% en este inicio de 2026, de manera que el conjunto de los gastos contributivos ha perdido 0,1 puntos de peso en el PIB, bajando la ratio de **gasto contributivo sobre el PIB** al 12,4% desde el 12,5% del año anterior. El gasto en incapacidad temporal sigue aumentando a tasas anuales muy elevadas (14,4%) si comparamos el primer trimestre de 2026 con el de 2025. Este incremento resulta relevante porque se sitúa muy por encima del crecimiento del gasto en pensiones contributivas y pone de manifiesto que la contención relativa del gasto contributivo no se produce de forma homogénea en todas sus partidas. Por tanto, aunque la incapacidad

temporal tiene un peso muy inferior al de las pensiones dentro del gasto contributivo total, su fuerte ritmo de crecimiento introduce más presión financiera sobre el sistema. Por ello, su evolución debería ser objeto de seguimiento específico, especialmente si estas tasas de aumento se mantienen en los próximos trimestres.

Como consecuencia de los datos de ingresos y gastos contributivos, el **déficit contributivo anual del sistema de Seguridad Social** ha bajado casi una décima de PIB (1,80% del PIB en marzo de 2026 frente al 1,89% en marzo de 2025), siendo su cuantía absoluta de 30.755 millones de euros, frente a 30.566 millones de euros un año antes. Por tanto, en términos absolutos, el saldo negativo sigue situado por encima de los 30.000 millones de euros anuales, lo que evidencia que el sistema continúa presentando un desequilibrio contributivo relevante. El **saldo por pensionista** ha mejorado en 31€ en el último año, hasta -3.273 €, y el **saldo por cotizante** lo ha hecho en 23 € hasta -1.414 €.

Los indicadores contables muestran una mejoría algo más significativa en el último año que en los anteriores, acercándose el saldo contributivo al mejor dato tras la pandemia (1,79% del PIB en junio de 2023). De hecho, desde septiembre de 2022 el déficit se está moviendo en un rango bastante estrecho entre el 1,79% y el 1,97% del PIB, un intervalo del que puede salirse por la parte inferior, bajando del 1,8% en los próximos trimestres si continua la tendencia del último año. No obstante, esta mejora deberá confirmarse especialmente en un contexto en el que el envejecimiento demográfico seguirá presionando al alza el gasto en pensiones con la llegada del grueso de personas de la generación del baby boom.

Sección IV

Tendencias recientes en las edades de acceso a la jubilación en la Unión Europea

4.1. Introducción

El envejecimiento de la población constituye uno de los principales retos económicos y sociales a los que se enfrentan los países de la Unión Europea. El aumento de la esperanza de vida y el creciente peso de las personas mayores dentro de la población están obligando a adaptar los sistemas de pensiones para que puedan continuar proporcionando ingresos adecuados durante la jubilación sin comprometer su sostenibilidad financiera. En este contexto, diversos organismos internacionales, entre ellos la Comisión Europea y la OCDE, han venido reiterando la necesidad de impulsar reformas que permitan afrontar las consecuencias del cambio demográfico sobre el gasto en pensiones.

Desde el punto de vista de la sostenibilidad, uno de los parámetros fundamentales de cualquier sistema de pensiones es la edad legal u ordinaria de jubilación, ya que determina el momento a partir del cual una persona puede acceder a su pensión sin que se le apliquen penalizaciones por anticiparla. Sin embargo, el análisis del acceso a la jubilación no puede limitarse únicamente a la edad legal. La mayoría de los sistemas contemplan modalidades de jubilación anticipada, que permiten retirarse antes de alcanzar dicha edad, siempre que se cumplan determinadas condiciones y, por lo general, con reducciones en la cuantía de la pensión. Del mismo modo, numerosos países han desarrollado mecanismos de jubilación demorada que incorporan incentivos económicos destinados a fomentar la permanencia en el empleo más allá de la edad ordinaria. Por tanto, la edad efectiva de jubilación depende no solo de la edad establecida legalmente, sino también de las posibilidades e incentivos y desincentivos de anticipar o demorar la jubilación y de las penalizaciones o incentivos asociados a cada una de estas opciones.

Durante los últimos años, numerosos países europeos han llevado a cabo reformas con el objetivo general de prolongar las carreras laborales y elevar la edad efectiva de jubilación. Esta variable resulta especialmente relevante para la sostenibilidad de los sistemas, ya que influye tanto en el número de años durante los cuales se realizan cotizaciones como en el periodo durante el que se percibe la pensión. Como se verá en los siguientes epígrafes, entre las principales medidas adoptadas destacan el aumento gradual de la edad legal, el endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación anticipada y el refuerzo de los incentivos para continuar trabajando después de la edad ordinaria. No obstante, esta tendencia no ha sido uniforme, ya que siguen existiendo diferencias importantes entre los Estados miembros en cuanto a las edades establecidas, los periodos de cotización exigidos y la intensidad de las penalizaciones y bonificaciones aplicadas.

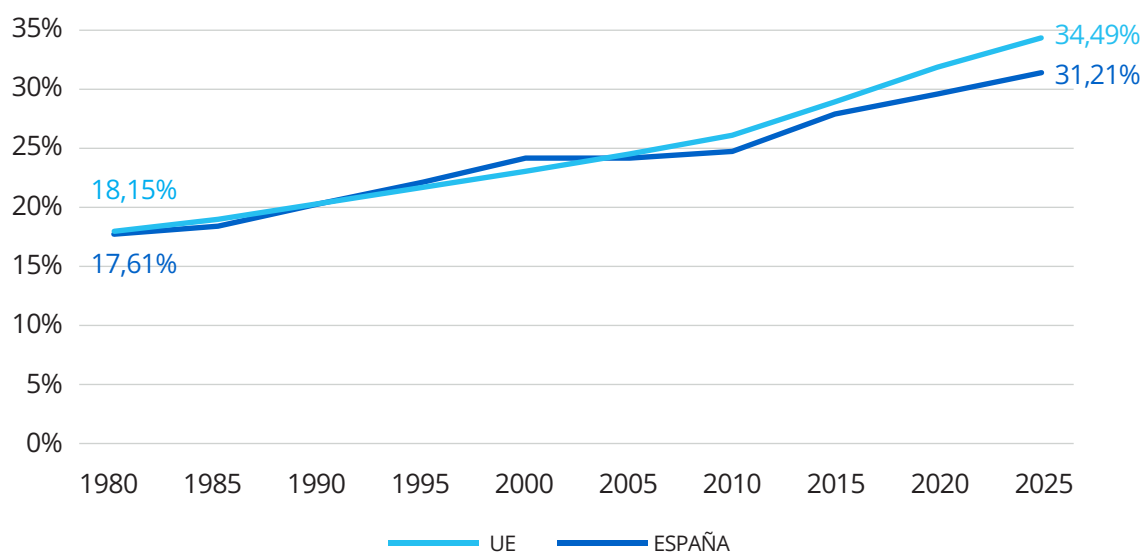
4.2. Envejecimiento demográfico, longevidad y sostenibilidad de las pensiones públicas

La mayoría de los sistemas públicos de pensiones europeos se basan en el principio de reparto de prestación definida, de manera que las cotizaciones realizadas por los trabajadores financian las pensiones que se abonan en cada momento. Por ello, el equilibrio presupuestario entre los ingresos y los gastos de estos sistemas depende, en gran medida, de que exista una relación adecuada entre cotizantes y pensionistas.

Una de las variables más utilizadas para medir el envejecimiento demográfico es la tasa de dependencia de las personas mayores, definida como la relación entre la población de 65 o más años y la población en edad de trabajar (entre 15 y 64 años). Este indicador demográfico proporciona una medida de la relación entre la población potencialmente perceptora de pensiones y aquella de la que procede la mayor parte de los cotizantes. En consecuencia, su aumento tiende a reflejar un deterioro de la relación entre cotizantes y pensionistas, elemento fundamental para el equilibrio financiero de los sistemas de reparto.

Como muestra el gráfico 1, la tasa de dependencia de las personas mayores ha aumentado de forma prácticamente continuada durante las últimas décadas, tanto en España como en el conjunto de la Unión Europea. En 1980 se situaba en torno al 18%, esto es, por cada persona de 65 o más años había casi 6 en edad de trabajar. En 2025 alcanzó el 34,5% en la UE y aproximadamente el 32% en España, de modo que en la actualidad existen alrededor de tres personas en edad laboral por cada persona mayor.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de dependencia de las personas mayores (1980-2025)



Fuente: Eurostat y elaboración propia

Cabe destacar, además, que las proyecciones demográficas de Eurostat indican que esta tendencia continuará durante las próximas décadas y que, en el caso de España, se intensificará como consecuencia de la llegada a la jubilación de las generaciones del baby boom. Según el escenario central de dichas proyecciones, en 2050 la tasa de dependencia de las personas mayores se situaría en torno al 50% en el conjunto de la Unión Europea y cerca del 55% en España. Esto supondría que por cada persona de 65 o más años habría menos de dos personas en edad de trabajar.

No obstante, la sostenibilidad a largo plazo de un sistema de pensiones no depende únicamente de su equilibrio presupuestario. También requiere preservar una adecuada relación entre las cotizaciones realizadas y las prestaciones recibidas a lo largo del ciclo vital de los individuos que participan en el sistema, lo que se conoce como equilibrio financiero-actuarial.

Entre los factores que condicionan dicho equilibrio, la esperanza de vida a la edad de jubilación ocupa un lugar central, ya que determina el número medio de años durante los que se espera que una persona perciba una pensión. En consecuencia, cuando la edad de jubilación permanece constante, los aumentos de la esperanza de vida prolongan la duración esperada del período de jubilación, generando un desequilibrio entre las aportaciones realizadas al sistema y las prestaciones recibidas. A medida que los pensionistas perciben la prestación durante más años, el coste asociado a cada jubilado aumenta, lo que puede comprometer la sostenibilidad del sistema si no se adoptan medidas de ajuste.

En 1980, la esperanza de vida a los 65 años se situaba tanto en la Unión Europea como en España en torno a los 16 años. Sin embargo, según los datos más recientes de Eurostat, en 2024 alcanzó 20,2 años en el conjunto de la Unión Europea y 21,9 años en España. Esto significa que, por término medio, las personas que se jubilan actualmente en España percibirán su pensión durante seis años adicionales respecto a quienes se jubilaron en 1980, un 37,5% adicional.

Asimismo, las proyecciones demográficas apuntan a que la esperanza de vida aumentará en aproximadamente 2,5 años adicionales hasta 2050, tanto en la Unión Europea como en España. De cumplirse estas previsiones, y en ausencia de cambios en la edad de acceso a la jubilación, el período medio de percepción de las pensiones continuaría prolongándose de forma significativa.

En definitiva, el envejecimiento demográfico y el aumento de la longevidad ejercen una presión creciente sobre la sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones europeos. El primero reduce la relación entre cotizantes y pensionistas y dificulta el mantenimiento del equilibrio presupuestario. El segundo amplía la duración esperada de la

jubilación y altera el equilibrio financiero-actuarial entre lo aportado y lo recibido del sistema. Ante esta situación, la mayoría de los países europeos han impulsado reformas orientadas a prolongar la vida laboral, fundamentadas principalmente en tres medidas: el aumento gradual de la edad legal de jubilación, el endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación anticipada y el refuerzo de los incentivos económicos asociados a la jubilación demorada.

4.3. La edad legal de jubilación en Europa

La edad legal u ordinaria de jubilación puede definirse como la edad establecida por la legislación de cada país para acceder a una pensión de jubilación sin penalizaciones y mediante el cumplimiento de los requisitos ordinarios previstos en la normativa. No obstante, la comparación entre países resulta compleja, puesto que algunos sistemas permiten acceder a una pensión sin penalización antes de alcanzar dicha edad cuando se acreditan carreras de cotización especialmente largas. Asimismo, en países como Finlandia o Suecia no existe una única edad ordinaria, sino un intervalo flexible dentro del cual puede solicitarse la pensión.

La comparación de las edades legales de jubilación en los países de la Unión Europea entre 2009 y 2026 permite identificar una tendencia clara y prácticamente generalizada hacia el retraso del acceso a la jubilación, como muestra la tabla 1. Aunque las competencias en materia de pensiones corresponden fundamentalmente a los Estados miembros y, por tanto, persisten diferencias relevantes entre países, la dirección de las reformas ha sido notablemente similar. En la mayoría de los casos, los cambios introducidos durante las dos últimas décadas han tenido como finalidad prolongar las carreras laborales y aumentar la edad efectiva de salida del mercado de trabajo. Estas reformas han respondido tanto al envejecimiento demográfico y al incremento continuado de la esperanza de vida como a las tensiones financieras experimentadas por numerosos sistemas públicos de pensiones tras la crisis financiera internacional de 2008. En muchos países, las dificultades presupuestarias aceleraron la adopción de reformas destinadas a contener el crecimiento del gasto en pensiones y reforzar la solvencia de los sistemas de protección social.

La primera tendencia que se desprende de la comparación es el aumento generalizado de las edades legales de jubilación. En 2009, la edad ordinaria más frecuente era de 65 años para los hombres, pero en numerosos países las mujeres podían acceder a la jubilación varios años antes. En cambio, en 2026 numerosos países han elevado progresivamente dicha edad hasta los 66 o incluso los 67 años y varios de ellos tienen ya aprobados nuevos incrementos para las próximas décadas. Los aumentos más acusados se observan en países como Grecia e Italia, donde se ha pasado de edades diferenciadas de 65 años para los hombres y 60 para las mujeres a una edad única de 67 años. También han

experimentado aumentos significativos Dinamarca, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Países Bajos y Portugal, lo que pone de manifiesto la profundidad de las reformas acometidas desde la crisis financiera internacional.

Una segunda tendencia de gran relevancia es la progresiva convergencia entre las edades de jubilación de hombres y mujeres. En 2009 todavía eran frecuentes las diferencias por sexo, que en algunos países alcanzaban hasta cinco años. Este era el caso de Austria, Grecia, Italia, Polonia o Croacia. Sin embargo, la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral y las necesidades de sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones han impulsado procesos de equiparación en prácticamente toda la Unión Europea. Como resultado, países como Grecia, Italia, Estonia, Letonia, Lituania, Malta, Eslovaquia o Eslovenia ya han eliminado estas diferencias, mientras que Austria, Bulgaria, Croacia o Rumanía mantienen calendarios de convergencia que culminarán en los próximos años. La principal excepción sigue siendo Polonia, que conserva una edad legal de jubilación de 65 años para los hombres y 60 para las mujeres.

Un tercer elemento especialmente relevante es la creciente incorporación de mecanismos automáticos que vinculan la edad de jubilación con la evolución de la esperanza de vida. Tradicionalmente, cualquier aumento de la edad legal requiere una reforma legislativa específica, lo que a menudo genera importantes costes políticos y sociales. Con el fin de reducir la necesidad de reformas recurrentes y adaptar automáticamente los sistemas al aumento de la longevidad, varios países han incorporado reglas de ajuste automático. Este tipo de mecanismo se aplica, con diferentes características, en países como Dinamarca, Estonia, Finlandia, Grecia, Italia, Países Bajos, Portugal, Chipre, Suecia y Eslovaquia, mientras que Rumania prevé incorporarlo a partir de 2035 y Bulgaria a partir de 2037. La expansión de este modelo ha comenzado a influir también en el debate de otros países. En Alemania, por ejemplo, una comisión de expertos designada por el Gobierno ha planteado la conveniencia de establecer algún tipo de vinculación entre la edad de jubilación y la evolución de la esperanza de vida, aunque hasta la fecha no se ha aprobado ninguna reforma en ese sentido.

Como consecuencia, los incrementos futuros de la esperanza de vida se traducirán, total o parcialmente, en un retraso de la edad de jubilación, contribuyendo así a mejorar el equilibrio financiero de las pensiones a largo plazo. La OCDE estima que, si se aplican las reglas actualmente legisladas, las edades legales de jubilación podrían alcanzar en el futuro los 70 años o más en Dinamarca, Estonia, Italia, los Países Bajos y Suecia.

Pese a estas tendencias comunes, las diferencias entre países miembros continúan siendo significativas. En 2026 las edades legales más elevadas se observan en Dinamarca, Grecia, Italia y Países Bajos, donde alcanzan los 67 años. A continuación se sitúan España, con 66 años y 10 meses, y Portugal, con 66 años y 9 meses. No obstante, en España es

posible acceder a la jubilación a los 65 años cuando se acredita una carrera de cotización suficientemente prolongada (38 años y 6 meses en 2027). En el extremo opuesto se encuentran algunos países que todavía mantienen edades reducidas para determinados colectivos, especialmente mujeres, como Austria, Bulgaria, Rumanía o Polonia. Por otra parte, Finlandia y Suecia conservan sistemas más flexibles de acceso a la jubilación, aunque también han elevado sus edades mínimas y reforzado la vinculación de sus sistemas a la evolución de la esperanza de vida.

Finalmente, también resulta relevante observar que varios países tienen ya aprobados nuevos incrementos para los próximos años. Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chequia, Croacia, España, Francia y Rumanía continuarán elevando gradualmente sus edades legales, mientras que otros Estados verán aumentar automáticamente dichas edades como consecuencia de los mecanismos de vinculación a la longevidad. Todo ello sugiere que la tendencia observada en los últimos años no solo continuará, sino que probablemente se intensificará en el futuro.

En conjunto, la evolución observada muestra tres tendencias principales: el aumento generalizado de las edades legales de jubilación, la progresiva eliminación de las diferencias entre hombres y mujeres y la creciente incorporación de mecanismos automáticos vinculados a la esperanza de vida. Estas reformas reflejan el esfuerzo de los países de la Unión Europea por adaptar sus sistemas públicos de pensiones a una sociedad cada vez más envejecida y a una esperanza de vida en constante aumento, tratando de compatibilizar la suficiencia de las prestaciones con su sostenibilidad financiera a largo plazo.

Tabla 1. Tendencias en las edades legales de jubilación en la UE

País	2009 (H/M)	2026 (H/M)	Incrementos futuros aprobados	Convergencia H/M	Vinculación esperanza de vida
Alemania	65/65	66a2m/66a2m	67 (2031)		
Austria	65/60	65/62	65 mujeres (2033)	En curso	
Bélgica	65/65	66/66	67 (2030)		
Bulgaria	63/60	64a9m/62a6m	65 (2029) /65 (2037)	En curso	Desde 2037
Chequia	62/60	64a8m/64a8m	67 (2056)	Sí	
Chipre	65/65	65/65			Sí
Croacia	65/60	65/64	65 mujeres (2030)	En curso	
Dinamarca	65/65	67/67			Sí
Eslovaquia	62/61a6m	63a6m/63a6m		Sí	Sí
Eslovenia	63/61	65/65		Sí	
España	65/65	66a10m/66a10m	67/67		
Estonia	63/61	65/65		Sí	Sí
Finlandia	Flexible desde 63 años (H/M)	Flexible desde 65 años (H/M)			Sí
Francia	60/60	62a9m/62a9m	64 (2032)		
Grecia	65/60	67/67		Sí	Sí
Hungría	62/62	65/65			
Irlanda	65/65	66/66			
Italia	65/60	67/67		Sí	Sí
Letonia	62/62	65/65			
Lituania	62a6m/60	65/65		Sí	
Luxemburgo	65/65	65/65			
Malta	61/60	65/65		Sí	
Países Bajos	65/65	67/67			Sí
Polonia	65/60	65/60			
Portugal	65/65	66a9m/66a9m			Sí
Rumanía	63a4m/58a4m	65/62a6m	65 mujeres (2035)	En curso	Desde 2035
Suecia	Flexible desde 61 años (H/M)	Flexible desde 64 años (H/M)			Sí

Nota: Alemania: Una comisión de expertos designada por el gobierno ha propuesto vincular la edad de jubilación a la esperanza de vida. Chequia: Las mujeres pueden tener una edad inferior dependiendo del número de hijos criados, aunque estas diferencias están desapareciendo gradualmente. Eslovaquia: Las mujeres pueden tener una edad inferior dependiendo del número de hijos criados, con una reducción máxima de 18 meses. Si la madre no puede beneficiarse de esta reducción, el derecho se transfiere al padre. España: la edad puede reducirse hasta los 65 años si se alcanza una carrera de cotización larga (en 2026 puede accederse a los 65 años con al menos 38 años y 3 meses cotizados; desde 2027 se exigirán 38 años y 6 meses). Francia: Es la edad mínima para alcanzar la pensión a tasa plena (50% de la base reguladora) si se acreditan al menos 43 años cotizados. Con 67 años se alcanza la pensión a tasa plena con independencia de los años cotizados. Portugal: la edad se reduce en cuatro meses por cada año de cotización que exceda de 40 años respecto de la edad ordinaria de jubilación.

Fuente: MISSOC (<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>) y elaboración propia

4.4. Acceso anticipado a la jubilación en los países de la Unión Europea

La comparación de los mecanismos de acceso anticipado a la jubilación en la Unión Europea muestra la inexistencia de un modelo uniforme. Como se observa en la tabla 2, aunque la mayoría de los países contemplan alguna posibilidad de jubilación anticipada, existen diferencias significativas en cuanto a la edad mínima, los periodos de cotización exigidos y las reducciones aplicables. Asimismo, la configuración de muchos de estos mecanismos evidencia una creciente incorporación de criterios de sostenibilidad financiera en la regulación de la jubilación anticipada, mediante el endurecimiento generalizado de los requisitos de acceso. Esta evolución responde a la preocupación de los Estados por garantizar la sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones en un contexto caracterizado por el envejecimiento demográfico, el aumento de la esperanza de vida y la progresiva reducción de la relación entre cotizantes y pensionistas.

Una primera diferencia se observa en la edad mínima de acceso. En numerosos países, esta se establece como una reducción de entre uno y cinco años respecto de la edad ordinaria de jubilación, como sucede en Bulgaria, Croacia, España, Lituania o Rumanía. Otros Estados fijan una edad concreta, como Alemania, Austria o Grecia. Existen también sistemas más flexibles, como el sueco, en el que la edad de acceso se encuentra estrechamente vinculada a la lógica actuarial del sistema de pensiones.

También se aprecian diferencias notables en los periodos de cotización exigidos. Mientras algunos países permiten el acceso anticipado con carreras relativamente moderadas, como Grecia o Eslovaquia, que exigen únicamente 15 años de cotización, otros condicionan esta posibilidad a carreras contributivas muy extensas. Es el caso de Austria, Bélgica, Dinamarca, Luxemburgo, Malta o Portugal, que requieren 40 o más años. Se observa así una tendencia a reservar la jubilación anticipada para quienes han contribuido al sistema durante un periodo prolongado.

Respecto a la reducción de la cuantía de la pensión, numerosos países aplican coeficientes reductores explícitos y, generalmente, permanentes para compensar el mayor periodo de percepción de la pensión. En este grupo se sitúan, entre otros, Alemania, Austria, Bulgaria, Chequia, Eslovaquia, Eslovenia o Portugal, con penalizaciones que suelen oscilar aproximadamente entre el 3 % y el 6 % anual. No obstante, en algunos de estos países la reducción desaparece cuando se acreditan carreras contributivas especialmente largas. Por el contrario, otros países, como Bélgica, Dinamarca, Luxemburgo o Malta, permiten el acceso anticipado sin aplicar penalizaciones económicas, aunque normalmente exigen

carreras de cotización muy extensas. En España también se ha planteado este debate, siendo frecuente la reivindicación de determinadas asociaciones de pensionistas y jubilados para que se eliminen los coeficientes reductores aplicables a quienes acreditan carreras de cotización superiores a 40 años. Finalmente, países como Suecia o Italia recurren a mecanismos actuariales en los que la reducción queda incorporada a la propia fórmula de cálculo de la pensión.

Existen, además, algunos casos particularmente singulares. En Estonia los coeficientes reductores no son fijos, sino que se calculan anualmente en función de variables como la esperanza de vida y los tipos de interés. En Rumanía, la reducción se mantiene únicamente durante el periodo de anticipación y desaparece al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación. Por su parte, Letonia no aplica un coeficiente reductor propiamente dicho, sino que abona el 50% de la pensión que correspondería percibir hasta alcanzar la edad legal. Por último, Hungría solo permite la jubilación anticipada a las mujeres, sin requisito de edad, cuando acreditan carreras contributivas de 40 años, que puede incluir determinados periodos dedicados al cuidado.

Finalmente, cabe destacar que no todos los países reconocen una modalidad general de jubilación anticipada dentro de sus sistemas públicos de pensiones. Irlanda, Países Bajos y Polonia constituyen ejemplos de sistemas en los que no existe una vía ordinaria de acceso anticipado comparable a las existentes en la mayoría de los países europeos, sin perjuicio de la presencia de determinados regímenes especiales dirigidos a colectivos concretos.

En este contexto, el modelo español se aproxima a los sistemas que utilizan la reducción de la pensión como instrumento de mejora de la sostenibilidad financiera, aunque diferencia el tratamiento en función de la causa del retiro. El sistema distingue entre jubilación anticipada voluntaria e involuntaria, con distintos periodos máximos de anticipación y requisitos de cotización. Asimismo, los coeficientes reductores aplicables presentan una elevada complejidad, pues dependen de la modalidad, del número de meses de anticipación y de la duración de la carrera contributiva.

Tabla 2. Condiciones de acceso a la jubilación anticipada en la UE (2026)

País	2009 (H/M)	2026 (H/M)	Incrementos futuros aprobados	Convergencia H/M
Alemania	63/63	35/35	3,6% anual	Sin penalización con 45 años cotizados
Austria	62/62	40/40	5,1% anual	Incremento gradual hasta 63 años y 42 años de cotización (2026-2029)
Bélgica	63/63	42/42	No	La jubilación antes de los 63 años es posible con carreras más largas
Bulgaria	Edad legal - 1	39a10m/36a10m	4,8% anual	En 2027 los años cotizados serán 40 (H) y 37 (M)
Chequia	Edad legal - 3	40/40	6% anual	Reducción del 3% con más de 45 años cotizados
Chipre	63/63	Ver observaciones	6% anual	Tener puntos equivalentes al 70% del periodo comprendido entre los 16 años y el acceso a la pensión
Croacia	Edad legal - 5	35/34 (35 en 2030)	2,4% anual	Sin penalización con 41 años cotizados
Dinamarca	Edad legal - 3	43-45/43-45	No	Requisito de cotización depende de los años anticipados
Eslovaquia	Edad legal - 2	15/15	6% anual	La pensión debe superar un importe mínimo
Eslovenia	60/60	40/40	3,6% anual	
España	Volunt. edad legal - 2 Involunt.: edad legal - 4	Voluntaria: 35/35 Involuntaria: 33/33	Variables	Los coeficientes reductores dependen del tipo de jubilación (voluntaria o involuntaria), del número de meses de anticipación y de los años de cotización acreditados.
Estonia	Edad legal - 5	20-40/20-40	Actuarial	El requisito de cotización depende de los años anticipados. Los coeficientes reductores se calculan cada año en función de la esperanza de vida y los tipos de interés. En 2026, la reducción por 1 año es del 7,17% y por 5 años del 30,67%
Finlandia	edad legal -3	No existe	4,8% anual	Solo jubilación anticipada parcial (25% o 50% de la pensión). No hay periodo mínimo de cotización
Francia	62a9m/62a9m	No se exige mínimo	5% anual	Sin penalización con más de 43 años cotizados. También es posible antes de los 62 años y 9 meses en determinados supuestos especiales.
Grecia	62/62	15/15	6% anual	Sin penalización con 40 años cotizados
Hungría	Sin edad mínima	40	No	Solo mujeres
Irlanda	--	--	--	No existe jubilación anticipada
Italia	Sin edad mínima	42a10m/41a10m	No	Los trabajadores afiliados por primera vez después de 1995 pueden jubilarse hasta 3 años antes de la edad legal si acreditan al menos 20 años cotizados y la cuantía de la pensión supera 3 veces la prestación social.
Letonia	Edad legal - 2	30/30	Cobro 50% de la pensión	La penalización solo se aplica hasta alcanzar la edad legal
Lituania	Edad legal - 5	34a6m/34a6m	3,84% anual	Requisito de cotización aumenta a 35 años en 2027
Luxemburgo	60/60	40/40	No	También es posible desde los 57 años en condiciones especiales
Malta	61/61	40/40	No	Requisito de cotización aumenta a 41 años para los nacidos a partir de 1969
Países Bajos	--	--	--	No existe jubilación anticipada
Polonia	--	--	--	No existe jubilación anticipada
Portugal	60/60	40/40	6% anual	Sin reducción con al menos 48 años cotizados
Rumanía	Edad legal - 5	35/33a3m	0%-4,8% anual	A partir de 2035 los mismos requisitos de cotización (35 años) para hombres y mujeres. La penalización varía según el número de años cotizados en el momento de la jubilación y solo se aplica hasta alcanzar la edad legal
Suecia	Flexible desde una edad mínima de 64 años (H/M)		Actuarial	Al tratarse de un sistema de cuentas nocionales la penalización va implícita en la fórmula de cálculo de la pensión

Fuente: MISSOC (<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>) y elaboración propia

4.5. La jubilación demorada y los incentivos para prolongar la vida laboral

La jubilación demorada persigue incentivar la prolongación de la vida laboral mediante mecanismos que recompensan económicamente el retraso voluntario de la retirada del mercado de trabajo. Al igual que sucede con la jubilación anticipada, un análisis comparado de los modelos de jubilación demorada en la UE pone de manifiesto la existencia de diferencias importantes en cuanto a los límites del aplazamiento, la naturaleza de los incentivos y la forma de calcularlos (tabla 3).

Una primera diferencia se observa en la existencia o no de límites temporales del diferimiento. Mientras que numerosos países permiten retrasar la jubilación sin establecer una edad máxima específica, otros establecen restricciones concretas. Así ocurre, por ejemplo, en Irlanda, donde el acceso puede diferirse hasta los 70 años, o en Lituania, donde el aplazamiento está limitado a cinco años después de la edad ordinaria. En Dinamarca el diferimiento puede prolongarse hasta diez años. Por el contrario, países como Alemania, España, Hungría o Polonia permiten, con carácter general, prolongar la actividad laboral sin una edad límite expresamente fijada.

También se observan diferencias importantes en el diseño de los incentivos económicos. El modelo más frecuente consiste en aplicar una bonificación porcentual fija sobre la pensión. En este grupo se encuentran Alemania, Chipre, Eslovaquia y Hungría, donde el incremento alcanza aproximadamente el 6% anual. Otros países aplican porcentajes distintos, como Austria, con un 5,1%; Bulgaria, con un 4%; Croacia, con un 5,4%; Finlandia, con un 4,8%; Francia, con un 5%; o Lituania, con un 8 % anual durante un máximo de 5 años.

Junto a estos modelos aparecen otros en los que la bonificación varía en función de circunstancias personales o contributivas. En Portugal, por ejemplo, el porcentaje depende de la duración de la carrera de cotización y oscila entre el 3,96% y el 12% anual. Bélgica ha introducido en 2026 un nuevo bonus cuya cuantía depende de la cohorte de nacimiento, mientras que en Malta la bonificación aumenta progresivamente con la duración del aplazamiento. Estos sistemas adaptan la intensidad del incentivo a las características del trabajador, de su carrera contributiva o del periodo durante el cual retrasa la jubilación.

Un tercer grupo está integrado por los sistemas que aplican mecanismos actuariales. En Dinamarca y Estonia la cuantía de la bonificación se calcula atendiendo a factores como la duración del aplazamiento, la esperanza de vida o los tipos de interés. Especial relevancia presentan los países que han implantado sistemas de cuentas nocionales, como Italia, Letonia, Polonia y Suecia. En estos modelos la jubilación demorada no genera una bonificación diferenciada, ya que el propio diseño del sistema incorpora automáticamente los efectos del retraso. Una carrera laboral más prolongada aumenta las cotizaciones acumuladas y reduce el periodo esperado de percepción de la prestación, produciendo una pensión de mayor cuantía sin necesidad de establecer incentivos específicos.

Finalmente, algunos países presentan configuraciones singulares. Grecia no contempla una bonificación directa por demora, aunque la prolongación de la carrera produce efectos positivos a través de un mayor porcentaje de acumulación de derechos. Rumanía utiliza

un sistema de puntos que permite obtener derechos adicionales por cada año trabajado después de la edad ordinaria. Por el contrario, Luxemburgo y los Países Bajos carecen de una modalidad general de jubilación demorada dentro de sus sistemas públicos de pensiones.

En este contexto, el modelo español se integra dentro de los sistemas que utilizan bonificaciones explícitas para incentivar la prolongación de la vida laboral. Su modelo presenta una especial diversidad, al permitir elegir entre un incremento porcentual de la pensión, un pago único o una combinación de ambas alternativas. Esta variedad de opciones permite adaptar el incentivo a las preferencias del trabajador.

Tabla 3. Incentivos a la jubilación demorada en la UE (2026)

Países	Edad máxima	Incentivo económico	Observaciones
Alemania	Sin límite de edad	6% anual	La bonificación se calcula actuarialmente en función de la duración del aplazamiento y la esperanza de vida en el momento de la jubilación.
Austria	Sin límite de edad	5,1% anual	
Bélgica	Sin límite de edad	2% - 5% anual	Bonificación máxima del 9%
Bulgaria	Sin límite de edad	4% anual	Desde el segundo año, los periodos de 6 meses añaden un 2%. Existen alternativas de pago único (lump sum) o fórmula mixta.
Chequia	Sin límite de edad	7,2% anual	La bonificación se calcula anualmente en función de la esperanza de vida y de los tipos de interés. En 2026, la bonificación por 1 año de aplazamiento es del 7,93% y por 5 años del 51,57%.
Chipre	68 años	6% anual	A partir de los 70 años el diferimiento no genera bonificación adicional
Croacia	Sin límite de edad	5,4% anual	
Dinamarca	Edad legal +10	Actuarial	El aplazamiento no genera una bonificación fija por año. No obstante, el porcentaje de acumulación de derechos de pensión aumenta progresivamente con los años cotizados y alcanza su valor máximo entre los 31 y 40 años de cotización (2,55% anual).
Eslovaquia	Sin límite de edad	6% anual	
Eslovenia	Sin límite de edad	3% anual	El aplazamiento incrementa la cuantía de la pensión mediante coeficientes actuariales fijados por edad (aprox. 4,7%-5% adicional por cada año de demora).
España	Sin límite de edad	4% anual.	Al tratarse de un sistema de cuentas nocionales la bonificación va implícita en la fórmula de cálculo de la pensión
Estonia	Sin límite de edad	Actuarial	Al tratarse de un sistema de cuentas nocionales, la bonificación va implícita en la fórmula de cálculo de la pensión
Finlandia	Sin límite de edad	4,8% anual	
Francia	Sin límite de edad	5% anual	No existe jubilación demorada
Grecia	Sin límite de edad	No existe bonus directo	Bonificación progresiva: 6,5% por 1 año, 13,5% por 2 años, 21% por 3 años y 29% por 4 años.
Hungría	Sin límite de edad	6% anual	No existe jubilación demorada
Irlanda	70 años	Actuarial	Al tratarse de un sistema de cuentas nocionales, la bonificación va implícita en la fórmula de cálculo de la pensión
Italia	Sin límite de edad	Actuarial	El porcentaje de bonificación depende de los años cotizados (3,96% anual con 15 a 24 años cotizados, 6% anual con 25 a 34 años cotizados, 7,8% anual con 35 a 39 años cotizados y 12% anual con 40 años o más cotizados). A partir de los 70 años el diferimiento no genera bonificación adicional
Letonia	Sin límite de edad	Actuarial	La pensión de jubilación se calcula mediante un sistema de puntos. La prolongación de la vida laboral genera entre 0,5 y 1 puntos de pensión adicionales por cada año trabajado.
Lituania	Edad legal + 5	8% anual	Al tratarse de un sistema de cuentas nocionales, la bonificación va implícita en la fórmula de cálculo de la pensión
Luxemburgo	--	--	También es posible desde los 57 años en condiciones especiales
Malta	Sin límite de edad	Variable	Requisito de cotización aumenta a 41 años para los nacidos a partir de 1969
Países Bajos	--	--	No existe jubilación anticipada
Polonia	Sin límite de edad	Actuarial	No existe jubilación anticipada
Portugal	Sin límite de edad	Variable	Sin reducción con al menos 48 años cotizados
Rumanía	Sin límite de edad	Puntos adicionales	A partir de 2035 los mismos requisitos de cotización (35 años) para hombres y mujeres. La penalización varía según el número de años cotizados en el momento de la jubilación y solo se aplica hasta alcanzar la edad legal
Suecia	Sin límite de edad	Actuarial	Al tratarse de un sistema de cuentas nocionales la penalización va implícita en la fórmula de cálculo de la pensión

Fuente: MISSOC (<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>) y elaboración propia

4.6. Conclusiones

El análisis realizado permite observar que los sistemas públicos de pensiones de la UE están experimentando un proceso generalizado de adaptación al envejecimiento demográfico que incluye el aumento de la esperanza de vida. Aunque las competencias en materia de pensiones corresponden fundamentalmente a los Estados miembros, las reformas aprobadas en los últimos años tienen como objetivo común reforzar la sostenibilidad financiera de los sistemas mediante el aumento de la edad efectiva de jubilación.

En primer lugar, se observa una tendencia prácticamente generalizada al aumento de las edades legales de jubilación. Desde 2009, numerosos países han elevado progresivamente la edad ordinaria de acceso a la pensión, al tiempo que han reducido o eliminado las diferencias históricas entre hombres y mujeres. Asimismo, se ha extendido la incorporación de mecanismos automáticos que vinculan la edad de jubilación a la evolución de la esperanza de vida con el objetivo de adaptar los sistemas sin necesidad de reformas recurrentes.

En segundo lugar, los mecanismos de jubilación anticipada han tendido a endurecerse. Aunque la mayoría de los países mantienen alguna modalidad de acceso anticipado, este suele condicionarse al cumplimiento de largos periodos de cotización y, en numerosos casos, a la aplicación de coeficientes reductores permanentes. No obstante, la existencia de excepciones para quienes acreditan carreras especialmente extensas refleja la búsqueda de un equilibrio entre la sostenibilidad financiera y el reconocimiento del esfuerzo contributivo realizado.

Por último, la comparación de los sistemas de jubilación demorada pone de manifiesto una gran diversidad de modelos. Mientras algunos países aplican bonificaciones porcentuales explícitas, otros recurren a mecanismos actuariales o integran los incentivos en sistemas de cuentas nocionales.

Instituto **santalucía**

institutosantalucia.com



santalucía
■ ■ ■ ■ SEGUROS ■ ■ ■ ■