



La crisis de las pensiones en Europa: modelos nacionales, reformas y perspectivas de consolidación

THE PENSION CRISIS IN EUROPE: NATIONAL MODELS, REFORMS AND CONSOLIDATION PROSPECTS

Dan Top

Investigador asociado del Instituto de Investigaciones Jurídicas, "Acad. Andrei Rădulescu" Academia Rumana
top.dan@gmail.com 0000-0002-1695-9967

Recibido: 06.02.2026 | Aceptado: 13.06.2026

RESUMEN

Los sistemas públicos de pensiones en Europa enfrentan una crisis estructural profunda, impulsada por tendencias demográficas de largo plazo como el aumento de la esperanza de vida, la disminución de la natalidad y el envejecimiento acelerado de la población activa. Estas dinámicas ejercen una presión creciente sobre los sistemas de reparto (*pay-as-you-go*), basados en la solidaridad intergeneracional. El presente estudio realiza un análisis comparativo de los principales modelos nacionales de pensiones en la Unión Europea, identificando diferencias relevantes en términos de sostenibilidad financiera, adecuación de las prestaciones y aceptación social. Asimismo, se examinan las consecuencias sociopolíticas de las reformas de pensiones, reflejadas en protestas sociales, polarización política e inestabilidad gubernamental en varios Estados miembros. El artículo analiza las iniciativas recientes de la Comisión Europea, en particular la Recomendación (UE) 2025/2384, destacando instrumentos como los sistemas de seguimiento de pensiones, los cuadros de mando digitales y la afiliación automática. Se concluye que solo mediante reformas coherentes y coordinadas a nivel europeo podrá preservarse el papel de la pensión pública como pilar esencial de la seguridad social.

ABSTRACT

Public pension systems in Europe face a profound structural crisis, driven by long-term demographic trends such as increased life expectancy, declining birth rates, and the rapid aging of the working-age population. These dynamics are placing increasing pressure on pay-as-you-go systems, which are based on intergenerational solidarity. This study presents a comparative analysis of the main national pension models in the European Union, identifying relevant differences in terms of financial sustainability, benefit adequacy, and social acceptance. It also examines the socio-political consequences of pension reforms, reflected in social protests, political polarization, and governmental instability in several Member States. The article analyzes recent initiatives of the European Commission, particularly Recommendation (EU) 2025/2384, highlighting instruments such as pension monitoring systems, digital dashboards, and automatic enrollment. It is concluded that only through coherent and coordinated reforms at the European level can the role of the public pension as an essential pillar of social security be preserved.

PALABRAS CLAVE

Pensiones públicas
Envejecimiento demográfico
Sistemas de reparto
Reforma de las pensiones
Unión Europea
Sostenibilidad social
Solidaridad intergeneracional

KEYWORDS

Public pensions
Demographic ageing
Pay-as-you-go systems
Pension reform
European Union
Social sustainability
Intergenerational solidarity

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PRINCIPALES SISTEMAS NACIONALES
 - A. Francia – alta generosidad y conflicto social permanente
 - B. Alemania – sostenibilidad fiscal vs. equidad social
 - C. España – reforma fiscal compensatoria
 - D. Dinamarca – automatismo demográfico y contestación política
 - E. Irlanda – pago semanal basado en la comprobación de recursos
 - F. Italia – una reforma estructural inevitable del sistema
 - G. Países Bajos – modelo europeo de referencia
 - H. Suecia – un sistema sostenible con ajustes automáticos
 - I. Rumanía – el sistema público de pensiones bajo presión
- III. MEDIDAS PROPUESTAS POR LA COMISIÓN EUROPEA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN LA UNIÓN EUROPEA
 - A. Características generales de las medidas dirigidas a los Estados miembros
 - B. Elementos clave de la Recomendación (UE) 2025/2384
 - 1. *Sistemas de seguimiento de pensiones (Tracking Systems)*
 - 2. *Cuadros de mando (Dashboards)*
 - 3. *Afiliación automática (Automatic Enrolment)*
 - C. El estado de la digitalización del sistema público de pensiones en Rumanía
- IV. CONCLUSIONES
- Bibliografía

I. INTRODUCCIÓN

El derecho a una pensión pública (estatal) digna ha sido durante décadas un pilar fundamental del contrato social europeo. La mayoría de los países europeos funcionan sobre la base de un sistema de tipo “*pay-as-you-go*” (reparto), en el que las personas activas financian las pensiones de quienes se han retirado del mercado laboral. Aunque las pensiones ocupacionales y privadas representan una parte significativa de los ingresos de los jubilados en muchos Estados, la pensión pública sigue siendo la piedra angular del sistema de protección social.

A medida que las personas viven más tiempo y las tasas de natalidad disminuyen, los sistemas de pensiones europeos se vuelven cada vez más insostenibles. Estos sistemas se enfrentan a una auténtica “bomba demográfica de relojería”¹, con un número cada vez menor de cotizantes que sostienen a pensionistas que viven más años, lo que genera fuertes presiones financieras y políticas. La población envejece, la natalidad descende y el número de trabajadores activos que sostienen el sistema de pensiones disminuye drásticamente.

Los sistemas públicos de pensiones, organizados mayoritariamente según el principio *pay-as-you-go* (pensiones pagadas con las contribuciones de quienes trabajan en la actualidad), han llegado a un punto crítico en el que hay cada vez menos cotizantes

1. Jon Henley, Kate Connolly, Sam Jones, Miranda Bryant, Pensiona timebomb: why Europe’s social contract is becoming unsustainable, *The Guardian*, 29 diciembre 2025, <https://www.theguardian.com>



para un número creciente de pensionistas con mayor esperanza de vida. Esto genera déficits rápidos y una fuerte presión política, ya que la reducción de prestaciones o el aumento de la edad de jubilación son medidas profundamente impopulares. Además, los electorados europeos son, en promedio, cada vez más “maduros”, lo que hace que los gobiernos eviten adoptar decisiones que perjudiquen a un segmento con alta participación electoral.

Al mismo tiempo, existen grandes diferencias entre los Estados²: edades de jubilación que pueden variar hasta aproximadamente ocho años, pensiones mensuales que oscilan entre unos pocos cientos de euros y más de 2.000 euros, y para una proporción abrumadora de pensionistas (el artículo indica un 80 % a nivel de la UE) la pensión estatal constituye la única fuente de ingresos. Esto hace que la reforma del sistema de pensiones sea extremadamente difícil sin generar costes sociales significativos, incluido el riesgo de pobreza.

Los sistemas públicos de pensiones en Europa atraviesan una profunda crisis estructural, impulsada por factores demográficos, económicos y políticos convergentes. El aumento de la esperanza de vida, la disminución de la natalidad y el rápido envejecimiento de la población activa ejercen una presión considerable sobre un modelo basado en la solidaridad intergeneracional. Aunque la pensión pública representa el núcleo del contrato social europeo de la posguerra, su reforma se ha convertido en uno de los temas políticos más sensibles, generando protestas masivas, crisis gubernamentales y una creciente polarización social en numerosos Estados miembros de la Unión Europea.

Los sistemas de pensiones se encuentran en el centro de algunas de las disputas políticas más intensas de las últimas décadas. En Francia, han desempeñado un papel central en una de las fases de mayor turbulencia política desde finales de los años sesenta. En Alemania, ponen en peligro el futuro del gobierno de coalición. En España, decenas de miles de personas han salido a la calle para exigir cambios.

II. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PRINCIPALES SISTEMAS NACIONALES

A. Francia – alta generosidad y conflicto social permanente

Francia se caracteriza por tener la edad de jubilación legal más baja entre las principales economías europeas (62 años) y por una pensión media elevada en relación con el salario anterior.³ Estas características han encarecido enormemente el sistema francés, con pensiones que representan más del 13 % del PIB.

2. La edad de jubilación varía hasta ocho años entre estados, las pensiones mensuales oscilan entre 226 € en Bulgaria y 2.575 € en Luxemburgo, para el 80 % de los pensionistas de la UE la pensión pública es la única fuente de ingresos y alrededor del 15 % está en riesgo de pobreza.

3. Jon Henley, Kate Connolly, Sam Jones, Miranda Bryant, *art.cit.*



El sistema general de pensiones francés (Régime général)⁴ cubre a los empleados del sector privado, los autónomos y el personal contratado del sector público. Funciona con un sistema de reparto e incluye una pensión básica y una complementaria.

La edad de jubilación debía aumentar gradualmente de 62 a 64 años (para los nacidos desde 1968). Una pensión completa requeriría 43 años (172 trimestres) para las generaciones nacidas después de 1965.

Los repetidos intentos de reforma se han topado con una oposición sindical masiva, que culminó con la suspensión de la reforma adoptada en 2023. Ley núm. La Ley 2025-1403, de 30 de diciembre de 2025, sobre la financiación de la seguridad social para el año 2026⁵, prevé la suspensión temporal del calendario de reformas de 2023, lo que permite a algunas generaciones (1964-1968) retirarse entre uno y dos trimestres antes de lo previsto, según el Ministerio de Trabajo francés.

El sistema de pensiones francés se basa en cotizaciones obligatorias, con un aumento de la edad legal de jubilación de 62 a 64 años (tras la reforma de 2023)⁶, con un período de cotización completo requerido de aproximadamente 41 a 43 años, dependiendo del año de nacimiento. Comprende 16 regímenes diferentes, centrados en una pensión básica y una complementaria.

La pensión básica (Régimen General) se calcula en función de los salarios cotizados y los trimestres validados. La fórmula para calcular la pensión básica según el Seguro Nacional de Pensiones (CNAV) es la siguiente⁷: Salario medio anual (calculado sobre los mejores 25 años de actividad) × Tasa máxima (Taux plein), que es del 50 % × (Período de cotización / Período de referencia).

La pensión básica no puede superar la mitad del límite máximo de la Seguridad Social, fijado en 24.030 €/año en 2026.⁸

La pensión complementaria (Agirc-Arrco)⁹ es obligatoria y se basa en un sistema de puntos adquiridos a lo largo de la carrera profesional. Para los empleados del sector privado, funciona por puntos. El valor de la pensión equivale a la cantidad de puntos acumulados multiplicada por el valor del punto. El punto se revalorizó un 1,6 % en noviembre de 2025.

Existen 16 regímenes diferentes (por ejemplo, para funcionarios, SNCF, RATP), que están en proceso de armonización, pero mantienen ciertas particularidades.

En promedio, la pensión en Francia es de aproximadamente 1500 euros al mes, y su cuantía depende directamente del nivel de ingresos y la duración de la cotización. En enero de 2025, las pensiones básicas aumentaron un 2,2 % y, en enero de 2026, se aplicó un nuevo incremento del 0,9 %, según CNAV/Info-Retraite¹⁰.

4. Ministère du Travail et des Solidarités, *Le système et les régimes de retraite*, <https://travail-emploi.gouv.fr>, 11 octubre 2020.

5. <https://www.legifrance.gouv.fr>

6. D. Top, *Considérations sur la promulgation de la loi de réforme des retraites en France*, *Les Cahiers du Cedimes*, Volume 18, Numéro 3, 2023, pp.106-108

7. <https://www.lassuranceretraite.fr>

8. <http://www.urssaf.fr>

9. <https://mycompanyinfrance.urssaf.fr>

10. <https://www.info-retraite.fr>



Una medida importante es la suspensión del calendario para aumentar la edad legal de jubilación y el período de cotización hasta el 1 de enero de 2028, lo que beneficia a las personas nacidas entre 1964 y 1968. Estas personas aseguradas pueden jubilarse un trimestre (o incluso dos, para las nacidas a principios de 1965) antes de lo previsto en el calendario original de la reforma de Macron¹¹. Por ejemplo, una persona nacida en 1964 ahora puede jubilarse a los 62 años y 9 meses en lugar de a los 63.

Aunque inicialmente se propuso una congelación de las pensiones para reducir el déficit, el Parlamento rechazó esta medida.

Francia ilustra un modelo en el que se sacrifica la sostenibilidad financiera en favor de la estabilidad social a corto plazo.

B. Alemania – sostenibilidad fiscal vs. equidad social

El sistema de pensiones alemán, establecido en 1889, se basa en un plan público en el que las pensiones actuales se pagan con las cotizaciones de los trabajadores en activo, mediante el llamado “contrato intergeneracional”¹².

El modelo alemán se basa en elevadas cotizaciones obligatorias y una tasa de sustitución de ingresos moderada¹³. La drástica disminución de la proporción entre la población activa y los pensionistas ha llevado a las autoridades a planificar el aumento de la edad de jubilación a los 67 años y la reducción gradual del valor real de las pensiones.

En la década de 1960, había seis empleados por cada pensionista. Hoy en día, la proporción ha descendido a dos a uno y continúa deteriorándose.

El sistema de pensiones alemán se basa en cotizaciones obligatorias (18,6 % del salario bruto, dividido a partes iguales entre el trabajador y el empleador) y funciona según el principio de reparto.

La edad de jubilación estándar aumenta gradualmente hasta los 67 años para los nacidos después de 1964, con posibilidad de jubilación anticipada a los 63 años, pero con penalizaciones (0,3 % por cada mes de jubilación anticipada). Además de la edad pertinente, un requisito para la pensión de vejez estándar es haber cotizado al seguro de pensiones durante un período determinado. Para recibir una pensión, se requiere una antigüedad mínima (wartezeit) de 5 años de cotización (para la pensión estándar).

A partir de los 27 años, recibirá anualmente información personal¹⁴ sobre su pensión de la Caja Alemana del Seguro de Pensiones, con el estado actual de sus derechos adquiridos, y a partir de los 55 años, cada tres años el día de su cumpleaños.

La pensión de vejez media era de aproximadamente 1550 euros en 2023. El importe depende de los puntos de pensión acumulados (1 punto/año = salario medio),

11. François Normand, *Quelles sont les 30 principales réformes depuis l'élection du Président Macron ?* <https://www.journal-economique.fr>, 29 juin 2024

12. Helen Whittle, *Germany struggles to fix its pension system*, <https://www.dw.com>, May 12, 2025

13. Jon Henley, Kate Connolly, Sam Jones, Miranda Bryant, *art.cit*

14. <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de>



la antigüedad en las cotizaciones y el factor edad. El valor de un punto (en 2025) es de 40,79 euros.

En Alemania, se concede una pensión básica (*grundrente*)¹⁵ a las personas con una larga trayectoria laboral (al menos 33-35 años) pero con ingresos inferiores a la media, lo que representa un complemento (máximo de ~420 euros/mes). Las pensiones están sujetas al impuesto sobre la renta, y los pensionistas también cotizan al seguro médico y asistencial.

El estado alemán estima que deberá asignar el 25 %¹⁶ de su presupuesto anual al sistema de pensiones. El sistema se encuentra bajo presión debido al envejecimiento de la población, y el gobierno está tomando medidas para estabilizar los niveles de las pensiones en el 48 % del salario medio para 2031, un porcentaje que el gobierno federal quiere garantizar por ley hasta 2040 con la «cláusula de protección del nivel»¹⁷.

Aunque las reformas son más avanzadas que en Francia, generan un mayor riesgo de pobreza entre los pensionistas, especialmente entre las mujeres y las personas sin vivienda.

C. España – reforma fiscal compensatoria

El sistema de pensiones español se basa en cotizaciones obligatorias (pilar público), con una edad de jubilación estándar de 65 años (para la prestación completa) o de 66 a 67 años. Se requiere un mínimo de 15 años de servicio para tener derecho a ellas. Las pensiones están indexadas a la inflación, con un aumento previsto del 2,7 % para 2026.

El sistema de pensiones español consta de tres componentes principales¹⁸. El primero es el pilar estatal obligatorio, un sistema público gestionado por el gobierno y financiado con las cotizaciones de empleados y empleadores. El segundo pilar consiste en planes de pensiones voluntarios ofrecidos por los empleadores, que complementan la pensión básica. El tercer pilar incluye planes de ahorro individual para la jubilación y planes de inversión privados.

Todo el sistema de pensiones está supervisado por la Seguridad Social. En 2025, la pensión media (la prestación de jubilación pagada por el sistema principal) ronda los 1.224,60 € al mes, lo que supone un aumento real respecto al año anterior.

España se enfrenta a uno de los procesos de envejecimiento demográfico más rápidos de la UE. La respuesta del Estado ha consistido en una combinación de un aumento gradual de la edad de jubilación y la introducción de contribuciones redistributivas adicionales¹⁹.

15. <https://www.deutsche-rentenversicherung.de> › Grundrente

16. Jon Henley, Kate Connolly, Sam Jones, Miranda Bryant, *art.cit*

17. <https://www.dw.com> › germania-și-nevoia-de-a-repara, 17 martie 2024

18. Pensie în Spania – cât se primește și când se cuvine?, <https://blog.europa.jobs>, 14 octombrie 2025.

19. Jon Henley, Kate Connolly, Sam Jones, Miranda Bryant, *art.cit*



Se prevé un aumento de la pensión mínima, de modo que para 2027 equivalga al 60 % de la pensión media de dos adultos. Estas medidas buscan mejorar las condiciones de vida de los pensionistas en España, especialmente en un contexto de aumento de los costes. Actualmente, la pensión se calcula en función de los ingresos de los últimos 25 años de trabajo, aunque este sistema está en proceso de modificación.

España va camino de tener el sistema de pensiones más caro²⁰ de la OCDE, alcanzando el 17,3 % del PIB para 2050. La proporción de población en edad laboral respecto a la de personas mayores es de 2,6 a 1, pero se estima que disminuirá a 1,6 a 1 para 2050. Para 2048, alrededor de 15 millones de personas podrán jubilarse. El gobierno decidió en 2011 aumentar gradualmente la edad de jubilación de 65 a 67 años para 2027. En 2023, introdujo un impuesto solidario²¹ para empleados con altos ingresos, así como una contribución del 0,6 % denominada “mecanismo de equidad intergeneracional”, que alcanzará el 1,2 % para 2029.

La nueva normativa²², vigente entre 2027 y 2038, permitirá elegir entre dos métodos de cálculo de la pensión: los últimos 25 años de empleo o los 29 años con los ingresos más altos, excluyendo los dos años con los ingresos más bajos. Después de 2038, el período de referencia se ampliará progresivamente: se añadirán meses adicionales a la primera opción, lo que ampliará el período analizado para el cálculo de los ingresos.

El modelo español destaca por la introducción del mecanismo de “equidad intergeneracional”, que traslada parte de la carga financiera a los empleadores y a los empleados con altos ingresos²³. Sin embargo, las protestas recientes indican una percepción persistente de desigualdad social.

D. Dinamarca: automatismo demográfico y controversia política

Dinamarca ha adoptado un modelo de automatismo, en el que la edad de jubilación está directamente relacionada con la esperanza de vida. Si bien fiscalmente eficiente, este sistema se ha vuelto cada vez más controvertido políticamente, dadas las desigualdades en la salud y la capacidad laboral de la población mayor²⁴.

Elevar la edad de jubilación a los 70 años marca un límite simbólico a la aceptabilidad social de las reformas estrictamente tecnocráticas. Cabe recordar que en Dinamarca la esperanza de vida se sitúa entre los 80 y los 90 años, y el gasto en pensiones representa el 8,1 % del PIB. El sistema público de pensiones es universal y cubre a toda la población danesa. El derecho a pensión se adquiere con la residencia en Dinamarca. La edad de jubilación pública es actualmente de 65 años, pero se elevará

20. Alex Darvari, *Sistemul de pensii, spre colaps în Italia și Spania. România face aceleași greșeli. Pensiile vor fi mai mici*, <https://newsweek.ro>, 18 ianuarie 2026.

21. Jon Henley, Kate Connolly, Sam Jones, Miranda Bryant, *art.cit*

22. Pensie în Spania – cât se primește și când se cuvine?, <https://blog.europa.jobs>, 14 octombrie 2025

23. Jon Henley, Kate Connolly, Sam Jones, Miranda Bryant, *art.cit*

24. <https://lifeindenmark.borger.dk>



gradualmente hasta los 68 en 2030. Los pensionistas con dificultades económicas reciben una pensión complementaria o una pensión personal²⁵.

Dinamarca ha ajustado automáticamente la edad de jubilación en función de la esperanza de vida, sin mucha controversia hasta hace poco²⁶. El aumento a 70 años ha suscitado preocupación por la capacidad física para trabajar hasta esta edad y las desigualdades en salud y esperanza de vida.

E. Irlanda: pago semanal sujeto a la comprobación de recursos

El sistema de pensiones en Irlanda se basa en dos pilares principales: la pensión estatal (contributiva o no contributiva) y las pensiones privadas/profesionales.

La Pensión Estatal Contributiva (Pilar 1)²⁷ es un pilar central de este sistema y proporciona apoyo financiero a las personas que han cotizado al sistema nacional de seguridad social (PRSI, Seguro Social Relacionado con la Remuneración). Se trata de una prestación basada en las cotizaciones al PRSI (seguro social) pagadas a lo largo de la vida laboral. No está sujeta a la comprobación de recursos (no depende de otros ingresos), que se basa en las cotizaciones a la seguridad social. El beneficiario puede continuar trabajando a tiempo completo después de los 66 años y recibir la Pensión Estatal.

La Pensión Estatal (No Contributiva, Pilar 2) se paga a las personas mayores de 66 años que no han cotizado lo suficiente al PRSI. Se basa en la comprobación de recursos (se verifican los ingresos y los ahorros) y es un pago para quienes no califican para la Pensión Estatal contributiva.

No se pueden recibir ambas pensiones al mismo tiempo²⁸.

Para obtener una pensión completa, se requiere un período completo de cotizaciones (normalmente 35 años). La Ley de Seguridad Social y Pensiones de 2011 introdujo una serie de cambios en la edad de elegibilidad para la Pensión Estatal. La edad de jubilación aumentará a 67 años en 2021 y a 68 años en 2028. Por lo tanto: para quienes nacieron a partir del 1 de enero de 1955, la edad mínima de jubilación será de 67 años; Para quienes nacieron a partir del 1 de enero de 1961, la edad mínima de jubilación será de 68 años.

Para tener derecho a una pensión estatal contributiva a los 66 años, el solicitante debe: haber ingresado al mercado laboral como asegurado antes de cumplir los 56 años; tener al menos 520 semanas (10 años) de cotizaciones desde su ingreso al sistema de seguro, desde su empleo o desde el inicio de su actividad por cuenta propia; (para una pensión máxima) tener un promedio anual de 48 cotizaciones pagadas o acreditadas desde 1979 o desde la fecha de su ingreso en la actividad como

25. Alina Mihaela Frățica Dragomir, *Sistemul public de pensii în țările nordice: Danemarca, Finlanda, Norvegia, Suedia*, Revista Univers Strategic, no.55/2023, pp. 98-122

26. Jon Henley, Kate Connolly, Sam Jones, Miranda Bryant, *art.cit*

27. <https://informatiairl.com>

28. Irina Elena Enache, *Analiza sistemului de pensii din România comparativ cu sistemele de pensii din unele țări membre ale UE*, <https://cnoppv.ro>



asegurado, hasta el final del último año fiscal completo anterior al día en que el beneficiario cumpla los 66 años; (para una pensión reducida) tener un promedio anual de al menos 10 cotizaciones pagadas y/o acreditadas desde 1953 o desde la fecha de inicio de la actividad como asegurado, hasta el final del año fiscal anterior al cumpleaños en que el beneficiario cumpla 66 años.

Si el solicitante no cumple los requisitos para una pensión contributiva, puede beneficiarse de una pensión no contributiva. La pensión dependerá de sus ingresos, que se evalúan mediante una prueba de recursos. La pensión máxima para una persona soltera era de 227,00 € semanales en 2022, y se puede conceder una pensión incrementada a una persona menor de 66 años bajo condiciones especiales, con un máximo de 150,00 € semanales²⁹. En 2025, el máximo es de 289,30 € semanales (contributiva) o 278 € semanales (no contributiva)³⁰.

Las pensiones voluntarias para empleados y autónomos (Pilar III) se consideran un complemento a la prestación principal.

También existen pensiones profesionales organizadas por empleadores o pensiones privadas que complementan la pensión estatal.

F. Italia: una inevitable reforma estructural del sistema

El sistema de pensiones en Italia es público y contributivo, y generalmente exige 67 años de edad para ambos sexos y un mínimo de 20 años de servicio para la pensión de vejez (*pensione di vecchiaia*). El sistema es multipilar e incluye pensiones públicas, profesionales y privadas, con posibilidad de jubilación anticipada.

En Italia, la pensión de vejez es una prestación económica que se paga, previa solicitud, a los trabajadores que cumplen los requisitos de edad y cotización establecidos por ley.

La prestación está dirigida³¹ a todos los trabajadores por cuenta ajena y autónoma afiliados al seguro general obligatorio AGO (el fondo de pensiones de los empleados del FPLD y los regímenes especiales para trabajadores autónomos: artesanos, comerciantes, agricultores, arrendatarios y agricultores), a los afiliados al sistema separado y a los trabajadores afiliados a los regímenes de seguro exclusivo y sustitutivo de la AGO.

Si las cotizaciones comenzaron después del 1 de enero de 1996, la jubilación es posible a los 71 años con un mínimo de 5 años de cotización, si la pensión alcanza un determinado umbral mínimo (*importo soglia*). Los pensionistas que perciben una pensión italiana pero residen en el extranjero deben presentar periódicamente su certificado de vida para evitar la suspensión del pago.

29. European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion, Ireland-Old Age Pensions, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1115&langId=en&intPagId=4610>, 2018

30. <https://informatiairl.com>

31. Georgiana Natalia, *Sistemul de pensii din Italia. Reguli și condiții pentru românii care ies la pensie în Italia*, <https://www.capital.ro>, 9 ianuarie 2026



En 2026, el sistema de pensiones italiano se rige por normas estrictas sobre la edad de jubilación estándar y la eliminación gradual de algunos planes de jubilación anticipada. El gobierno italiano ha introducido cambios importantes para limitar la jubilación anticipada:

- Eliminación de la Cuota 103³² y la Opzione Donna: Estas opciones, que permitían la jubilación anticipada bajo condiciones específicas, se han eliminado en gran medida o se han restringido drásticamente a partir del 1 de enero de 2026. La Cuota 103 es una opción flexible de jubilación anticipada en Italia, extendida hasta 2025, que permite la jubilación a los 62 años y 41 años de cotización. Implica un cálculo de pensión estrictamente contributivo, un límite máximo de pensión (cuatro veces el mínimo del INPS) hasta los 67 años y períodos de espera flexibles de 7 a 9 meses. La Opzione Donna está dirigida a las trabajadoras y permite la jubilación anticipada para asalariadas o trabajadores autónomos que, al 31 de diciembre de 2021, hayan acumulado 35 años o más de cotización y tengan al menos 58 años (empleados) o 59 años (autónomos)³³.
- APE Sociale: Esta forma de apoyo para categorías desfavorecidas (trabajadores en situación difícil, cuidadores, personas con discapacidad) sigue estando disponible, y generalmente requiere 63 años y 5 meses de edad y un período de cotización de entre 30 y 36 años.

Una reforma estructural³⁴ del sistema es absolutamente necesaria a medio y largo plazo. Para las necesidades inmediatas de restringir el presupuesto de pensiones, ya se han adoptado una serie de medidas destinadas a reducir o, al menos, posponer parte de los costes. Así, una primera medida fue introducir un plazo de 12 meses entre el momento en que los empleados públicos cumplen las condiciones estándar de jubilación (edad y período de cotización) y la fecha de pago de la primera pensión. En el caso de los pequeños empresarios, que son sus propios empleadores, el plazo es de 18 meses. Mediante este nuevo procedimiento, el Gobierno italiano espera lograr un ahorro de 360 millones de euros en 2011, 2.600 millones de euros en 2012 y aproximadamente 3.500 millones de euros en 2013. Paralelamente, se anunció una revalorización de las pensiones de invalidez, de las que se benefician actualmente aproximadamente 2,7 millones de italianos y en las que se gastan aproximadamente 17.000 millones de euros.

La institución responsable de la gestión y el pago de las pensiones en Italia es el INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale).

32. Daniela Stoica, *Pensionarea în Italia cu „Quota 103”, o modalitate de a părăsi locul de muncă mai puțin convenabilă*, Rotalianul – Revista românului din Italia, <https://rotalianul.com>, 12 ianuarie 2024

33. Pensione „Opzione donna”, <https://www.inps.it>

34. Daniela Ghetu, *Italia: autoritățile publice trag semnalul de alarmă - în viitor, italienii nu trebuie să se bazeze prea mult pe pensia de stat*, <https://1asig.ro>, 28 august 2010

G. Países Bajos: modelo de referencia europeo

El sistema neerlandés se considera uno de los más equilibrados del mundo, combinando una pensión pública universal con fondos de empleo bien regulados y ahorro privado, basado en tres pilares (estado, empresa y ahorro privado), y también se considera uno de los mejores del mundo³⁵.

A partir de 2022, la edad de jubilación está vinculada al índice de esperanza de vida. Los ingresos de las personas mayores de 65 años se componen principalmente de la pensión estatal de vejez y una pensión complementaria de su(s) anterior(es) trabajo(s). También es posible la jubilación anticipada, pero esta opción requiere un período de cotización más largo.

Asimismo, existen sistemas de pensiones para familiares supervivientes³⁶ y la denominada pensión por invalidez. La pensión estatal se paga a partir de los 65 años y es un sistema de pago básico que puede alcanzar hasta el 70 % del salario mínimo mensual.

La cuantía concedida en virtud de este pilar depende de las cotizaciones que el empleado haya realizado al Estado neerlandés y del periodo de empleo. Por cada año de cotización al sistema nacional de pensiones, se recibe el 2 % de la pensión estatal. Cabe destacar que la pensión estatal ofrece recursos financieros limitados, complementados con las aportaciones del Pilar 2, el Pilar 3 o ambos.

La pensión estatal (AOW) se concede automáticamente al alcanzar la edad legal de jubilación (actualmente 67 años), se acumula durante 50 años y se abona a través del Banco de la Seguridad Social.

La reforma de 2023, que suprimió las garantías de pago en favor de las cotizaciones definidas, refleja la adaptación a la creciente movilidad laboral. La reforma comenzó en 2023, con un periodo de transición que se extenderá hasta 2028, permitiendo a los fondos de pensiones adaptarse a la nueva normativa. El objetivo de este cambio es garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones a largo plazo, dado el aumento de la esperanza de vida. Las nuevas normas están diseñadas para que el sistema sea más claro y comprensible para los participantes.

Esta reforma es esencial para garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones neerlandés en el contexto actual.

Los Países Bajos demuestran que las reformas profundas son posibles cuando existe consenso social, transparencia y previsibilidad legislativa. La transición a un nuevo sistema de pensiones en los Países Bajos entrará en una fase decisiva el 1 de enero de 2026, cuando aproximadamente 9,5 millones de pensiones comenzarán a transferirse a un modelo basado en cuentas individuales, en detrimento de los fondos colectivos, un cambio que permite asumir un mayor riesgo de inversión.

35. Jon Henley, Kate Connolly, Sam Jones, Miranda Bryant, *art.cit*

36. Irina Elena Enache, *art.cit*.



H. Suecia: un sistema sostenible y autoajustable

El sistema de pensiones sueco es un modelo complejo de tres pilares que fomenta la prolongación de la vida laboral e incluye componentes tanto públicos como privados. Se basa en la pensión nacional (basada en los ingresos y las cotizaciones), la pensión de jubilación (proporcionada por los empleadores) y el ahorro privado. El objetivo principal es la sostenibilidad financiera y el ajuste de la pensión en función del total de cotizaciones a lo largo de la vida.

El Pilar 1 es la pensión pública (Allmän pension)³⁷, que puede ser: inkomstpension (pensión basada en los ingresos): la mayor parte, basada en las contribuciones totales (16 % de los ingresos) pagadas a lo largo de la vida; premiepension (pensión con fondos de inversión): una pequeña parte (2,5 % de los ingresos) que puede invertir en fondos, con más de 600 opciones; garantipension (pensión garantizada): se ofrece a personas con bajos ingresos o que no han trabajado, asegurando un mínimo vital.

El Pilar 2 es la pensión ocupacional (tjänstepension)³⁸. Casi el 90 % de los empleados se benefician de este tipo de pensión, pagada por su empleador además de la pensión pública. Aproximadamente 9 de cada 10 empleados tienen una pensión ocupacional. No todos los empleadores ofrecen una pensión ocupacional, por lo que es importante averiguar cuál le corresponde.

El Pilar 3 consiste en el ahorro privado (privat pensionssparande), es decir, contribuciones personales voluntarias, a menudo con ventajas fiscales, para complementar los ingresos en la vejez.

La edad de jubilación es flexible³⁹, comenzando entre los 63 y los 64 años (en aumento), pero cuanto más tarde se jubile, mayor será la pensión. El sistema se basa en el principio de que se recibe una pensión con todos los ingresos, no solo con los últimos años de trabajo. La Institución de la Seguridad Social (Försäkringskassan) y la Agencia de Pensiones (Pensionsmyndigheten) gestionan el sistema.

Este sistema está diseñado para ser sostenible a largo plazo, ajustándose automáticamente a la economía y la esperanza de vida del país.

I. Rumanía: el sistema público de pensiones bajo presión

En Rumanía, el sistema de pensiones tiene varios componentes⁴⁰, siendo los más importantes el Pilar I (pensiones estatales), donde se destina la mayor parte de la contribución a la pensión; el Pilar II (de gestión privada, al que se destina otra parte de la contribución obligatoria a la pensión); y el Pilar III (pensiones privadas)⁴¹, a las que

37. Det här är allmän pension från staten, Pensionsmyndigheten, <https://www.pensionsmyndigheten.se>, 22 decembrie 2025

38. Det här är tjänstepension, <https://www.pensionsmyndigheten.se>, 22 dec. 2025

39. Pensia în Suedia, <https://viatainsuedia.ro>

40. D. Țop, *Dreptul securității sociale*, ediția a III-a, Ed. Zven, Târgoviște, 2017, p.24.

41. Más de 8,3 millones de rumanos tienen pensiones obligatorias de administración privada (Pilar II) y casi un millón tienen pensiones privadas voluntarias (Pilar III).



solo pueden acceder quienes deseen contribuir, además, en la medida que deseen. Mientras que el Pilar I es administrado por el Estado, según la Ley 360/2023 sobre el sistema público de pensiones, a través de la Casa Nacional de Pensiones Públicas, el Pilar II es administrado, según la Ley 411/2004 sobre fondos de pensiones de gestión privada, por sociedades anónimas, denominadas compañías de pensiones, cuyo objeto exclusivo es la administración de fondos de pensiones y, opcionalmente, la provisión de pensiones privadas (generalmente, bancos o aseguradoras). En el caso de las pensiones del Pilar I, el dinero proviene del pago de las cotizaciones de los empleados en activo, mientras que en el Pilar II, el dinero se acumula y, al jubilarse, quienes cotizan ahora también recibirán el dinero acumulado en la cuenta de pensiones de gestión privada.

En otras palabras, los empleados actuales pagan sus pensiones del Pilar I, pero también contribuyen al Pilar II, desde donde recibirán, al jubilarse, el dinero acumulado. Así, del Pilar I, las pensiones se pagan a quienes ya se han jubilado, mientras que el dinero del Pilar II se deposita en una cuenta, y las compañías de pensiones, o quienes administran este pilar, invierten este dinero para aumentar los montos acumulados⁴².

La forma en que se realizan las contribuciones a los diferentes tipos de pensiones y fondos difiere⁴³ según su clasificación en los pilares de pensiones existentes. En el Pilar 1, el pago de la contribución (CAS) lo realiza el empleador reteniendo la cuota obligatoria del 25 % del salario bruto de los ingresos brutos del empleado. En el Pilar 2, la tasa actual del 4,75 % se retiene del CAS deducido del salario bruto, y no se requiere una contribución por separado. En el caso del Pilar 3, al ser una pensión voluntaria, el proceso de pago depende del contrato con la administradora del fondo de pensiones elegida. El valor puede variar, pero debe ser un máximo del 15 % del salario bruto. Para el Pilar 4, la contribución la realiza el empleador según el contrato de administración. Tras un período mínimo de 3 años, el empleado también puede contribuir al sistema de pensiones privado de empleo.

El sistema de pensiones actual en Rumanía es predominantemente redistributivo⁴⁴, lo que significa que depende en gran medida de las contribuciones actuales de los empleados para el pago de las pensiones. En 2024 entró en vigor una nueva Ley de Pensiones Públicas, cuyo objetivo era eliminar las desigualdades entre los beneficiarios del sistema de pensiones, “con el fin de restablecer la confianza en este sistema”⁴⁵.

Este modelo plantea riesgos significativos, especialmente en el contexto de un clima demográfico cambiante y el envejecimiento de la población.

El sistema público de pensiones se encuentra bajo presión debido a que cada vez hay menos cotizantes y un número creciente de jubilados, y el período de jubilación

42. Dragoș Niculescu, *Pilonul I vs. Pilonul II: Care sunt diferențele între pensiile publice și pensiile administrate privat*, avocatnet.ro, 18 august 2025

43. Sistemul de pensii din România: Ce sunt Pilonii de pensie? <https://www.groupama.ro>, 10 septembrie 2024.

44. D. Țop, *A new regulation of pensions in Romania*, Revue Européenne du droit social nr. 1 (66) 2025, p.7

45. C-A Moarcăș, V. L. Lupu (Zărnescu), *Securitatea socială într-o lume în schimbare*, Ed. Universul juridic, București, 2025, p.274.

es cada vez más largo. Otra situación característica de Rumania es que de los casi 5 millones de personas que estarían aseguradas en el sistema público de pensiones, sólo la mitad son beneficiarios de una pensión contributiva, siendo el resto receptores de asistencia social, beneficiarios de prestaciones o pensiones especiales basadas en actos normativos específicos.

Mientras los países occidentales debaten la sostenibilidad financiera, en Rumanía debemos priorizar la sostenibilidad biológica del trabajador. Si bien contamos con una legislación sólida en materia de salud y seguridad laboral⁴⁶, alineada con las directivas europeas⁴⁷, su implementación deja mucho que desear.

La desatención sistemática a la salud en el trabajo tiene un efecto negativo: la erosión acelerada de la capacidad laboral. «Un trabajador en Rumanía, sometido a estrés, condiciones inadecuadas o falta de prevención médica real, llega a los 65 años mucho más agotado física y mentalmente que su homólogo en Dinamarca, Alemania o los Países Bajos»⁴⁸.

La Constitución rumana garantiza el derecho a la protección de la salud, y los empleadores y el Estado tienen la obligación de garantizar condiciones que no transformen el trabajo en un factor de riesgo, a veces letal, a largo plazo.

Si aumentamos la edad de jubilación sin invertir fuertemente en salud laboral, corremos el riesgo de crear una generación de jubilados que, en lugar de disfrutar de un período de paz y dignidad (como lo establece la propia lógica del sistema de seguridad social), pasarán el poco tiempo que les queda en los pasillos de los dispensarios o en las salas de los hospitales. El derecho a una pensión se convierte así en algo teórico e ilusorio, y la prestación real, en una carrera contrarreloj ante las posibles molestias generadas por las condiciones laborales.

Para Rumanía, la solución no reside en “congelar” la edad de jubilación, que actualmente es de 65 años para los hombres y 62 años y 6 meses para las mujeres⁴⁹, dada la evidencia demográfica, ni en su brutal aumento, contable o “a ojo de buen cubero”. Necesitamos equilibrio. Idealmente, alcanzar la edad de jubilación debería ser solo un momento administrativo en el que surge el derecho a las prestaciones sociales pagadas por adelantado. Continuar trabajando debería ser una elección personal, basada en la satisfacción profesional y, posiblemente, en la utilidad social, no en la desesperación económica.

La legislación laboral ya ofrece instrumentos flexibles, como los contratos a tiempo parcial. Estos permitirían a las personas mayores mantenerse activas, aportar su experiencia y, además, disponer del tiempo necesario para el descanso y la vida personal.

46. Ley no. 319/2006 sobre seguridad y salud en el trabajo, publicada en el Boletín Oficial no 646 de 26 de julio de 2006.

47. D. Țop, *Tratat de dreptul muncii, Doctrină și jurisprudență*, ediția a VI-a, editura Universul Juridic, București, 2025, p.722

48. Dan Năstase, „Bomba cu ceas” a pensiilor și realitatea românească: între trendul european inevitabil și sănătatea lucrătorului, *avocatnet.ro*, 26 ianuarie 2026

49. Anexo no. V de la Ley no. 360/2023 sobre el sistema público de pensiones, publicada en el Boletín Oficial de Rumanía, Parte I, no. 1089 de 4 de diciembre de 2023.



Antes de importar modelos de Alemania o Francia, Rumanía debe resolver sus problemas básicos⁵⁰: garantizar unas condiciones laborales que no “aplasten” la salud de los empleados antes de lo previsto, garantizar pensiones que cubran incluso más allá de las necesidades básicas, respetando la dignidad humano y permitir que el trabajo después de la jubilación sea una elección libre, no una limitación para la supervivencia.

Si queremos evitar la “bomba de relojería”, no basta con basarnos en las cifras de la ley de pensiones, sino que debemos invertir en la calidad de vida profesional de quienes hoy apoyan el sistema, pero mañana deberían depender de él.

III. MEDIDAS PROPUESTAS POR LA COMISIÓN EUROPEA PARA FORTALECER LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN LA UNIÓN EUROPEA

A. Características generales de las medidas destinadas a los Estados miembros

Una Recomendación de la Comisión Europea (CE), formalizada el año pasado, contiene un conjunto de medidas destinadas a fortalecer los sistemas de pensiones en la Unión Europea, aportando transparencia y garantizando la sostenibilidad de los ingresos de jubilación futuros⁵¹. Estas herramientas están diseñadas para ayudar tanto a los ciudadanos a planificar sus ahorros como a los Estados miembros a tomar decisiones políticas en este ámbito.

Las medidas propuestas se estructuran en torno a tres instrumentos principales: sistemas de seguimiento de las pensiones, cuadros de indicadores de pensiones y afiliación automática a planes complementarios de pensiones.

La Recomendación (UE) 2025/2384 de la Comisión, de 20 de noviembre de 2025⁵², tiene por objeto modernizar los sistemas de pensiones mediante la implementación de tres pilares principales: sistemas de seguimiento de las pensiones, cuadros de indicadores y afiliación automática. El objetivo es mejorar la transparencia, facilitar el acceso a la información sobre pensiones y fomentar el ahorro privado para garantizar la adecuación de los ingresos en la vejez, a la vez que se apoya a los Estados miembros en la reforma de sus sistemas.

El texto de la Recomendación (UE) 2025/2384 resume las directrices estratégicas que los Estados miembros deben seguir para implementar estos planes de pensiones automáticos. Las medidas propuestas se centran en la creación de un marco legislativo que abarque al mayor número posible de participantes, complementado con mecanismos de inversión implícitos, como las estrategias de ciclo de vida, diseñados para proteger los ahorros a largo plazo.

50. Dan Năstase, *art.cit*

51. Cristian Stănescu, *Sisteme de urmărire a pensiilor și de aderare automată la pensii private: Ce recomandă Comisia Europeană statelor membre și ce oferă acum România*, avocatnet.ro, 28 noiembrie 2025.

52. JOUE, Serie L 2025/2384 de 27 de noiembrie de 2025.



Para garantizar la eficiencia del programa, es fundamental integrar incentivos fiscales y apoyo administrativo a las empresas, a la vez que se ofrece mayor flexibilidad a los trabajadores autónomos y se garantiza la portabilidad de derechos en caso de cambio de trabajo.

Todo el proceso se supervisará mediante un mecanismo de cooperación y se informará a los foros europeos.

B. Elementos clave de la Recomendación (UE) 2025/2384

1. *Sistemas de seguimiento de pensiones*

Se anima a los Estados miembros a desarrollar portales en línea que permitan a los ciudadanos consultar todos sus derechos de pensión acumulados (públicos y privados) en un único lugar. Para aumentar la transparencia a nivel individual y subsanar las lagunas de información, la CE recomienda que los Estados miembros establezcan un Sistema Nacional de Seguimiento de Pensiones (SSN).

Este puede ser una herramienta digital, ya sea un portal web seguro o una aplicación móvil segura, cuyo objetivo es proporcionar a las personas una visión general de sus derechos de pensión individuales y que abarque pensiones de todas las fuentes, incluido el sistema público, los planes de pensiones de empleo y los productos complementarios asociados que hayan adquirido.

Para facilitar la planificación y la proyección de las perspectivas futuras de los interesados, el servicio debe proporcionar previsiones de los posibles ingresos por pensiones, permitiendo así a los ciudadanos evaluar mejor sus ingresos futuros y tomar decisiones informadas. La interfaz del sistema también debe ser intuitiva y proporcionar información clara y comprensible, idealmente mediante un enfoque multinivel. Una función importante del SUP es también concienciar sobre el impacto de las decisiones profesionales, como las pausas o el trabajo a tiempo parcial, en el ahorro, cuestiones que se consideran relevantes para las mujeres.

Desde la perspectiva de la movilidad transfronteriza, se anima a los Estados miembros a diseñar o adaptar la infraestructura técnica del SUP para que sea interoperable y compatible con el Servicio Europeo de Seguimiento de las Pensiones (EPTS), un centro central desarrollado por la Comisión Europea para apoyar a los trabajadores móviles.

2. *Cuadros de mando*

Además del seguimiento individual, se invita a los Estados miembros a establecer Cuadros de mando de los Sistemas Nacionales de Pensiones, es decir, herramientas para supervisar la sostenibilidad y la adecuación de los sistemas de pensiones con el fin de tomar decisiones políticas fundamentadas. Su objetivo es supervisar los cambios en la cobertura, el carácter y la sostenibilidad general de los sistemas de pensiones multipilares.



Los cuadros de mando permitirían a los Estados miembros basar sus reformas en datos precisos y fiables, facilitando un debate público objetivo sobre el tema. Los indicadores recopilados deben incluir información sobre sistemas adicionales, como el número de afiliados, las cotizaciones y los derechos acumulados (desglosados por planes de aportación o prestación definida), los activos y pasivos, el rendimiento de las inversiones, los costes y los gastos.

Los cuadros de mando también ayudan a monitorizar las brechas en las pensiones, por ejemplo, entre hombres y mujeres, así como los riesgos de pobreza o los cambios en la distribución de la renta entre los grupos demográficos. Se anima a los Estados a realizar proyecciones de indicadores de adecuación y sostenibilidad para un período futuro razonable.

Para garantizar la compatibilidad de los datos a nivel de la UE, los Estados miembros deben colaborar con la Comisión para establecer metodologías comunes y utilizar definiciones, metodologías y supuestos económicos consensuados.

3. *Inscripción Automática*

Promover mecanismos mediante los cuales los empleados se inscriban automáticamente en planes de pensiones privados/profesionales, con la posibilidad de darse de baja posteriormente (opt-out), aumentando así el grado de cobertura, tiene como objetivo aumentar la participación en pensiones complementarias, importantes para garantizar unos ingresos de jubilación adecuados.

Por lo tanto, esto puede lograrse inscribiendo automáticamente a las personas en ciertos planes de pensiones complementarias, pero con la opción de darse de baja (opt-out) en determinados intervalos de tiempo. La inscripción automática ha demostrado ser un éxito a la hora de aumentar la participación en el ahorro para la jubilación.

C. Estado de la digitalización del sistema público de pensiones en Rumanía

En relación con la situación en Rumanía, la recomendación de la Comisión Europea se produce en un contexto en el que la digitalización de nuestro sistema de pensiones deja mucho que desear. El sitio web específico de la Casa Nacional de Pensiones Públicas muestra un sistema excesivamente elaborado y engorroso⁵³, que implica la simple creación de una cuenta de usuario. Sin embargo, incluso después de completar todos estos pasos, los pensionistas no están exentos de acudir a la ventanilla, como indican las propias instrucciones: «El solicitante (el beneficiario titular o, en su caso, la persona autorizada) se presentará personalmente con la solicitud firmada en cualquier centro de pensiones territorial, junto con el original y una copia del documento de identidad o, en su caso, con el original y una copia de los documentos justificativos de cada tercero para quien se gestionará la cuenta».

53. Cristian Stănescu, *art.cit*

Una vez creada la cuenta, los asegurados pueden consultar los periodos de cotización y el historial de cotizaciones, aunque la interacción digital completa aún está limitada por una serie de trámites burocráticos que requieren presencia física.

La plataforma permite la presentación en línea de solicitudes para todas las categorías de pensiones, indemnizaciones y prestaciones por fallecimiento, así como la solicitud de vales de tratamiento, la declaración de accidentes laborales o la suscripción de contratos de seguros sociales, incluida la adquisición de antigüedad. Además, la sección de información ofrece acceso detallado al historial profesional y financiero, pudiendo los usuarios consultar los periodos de cotización (anuales y mensuales, anteriores y posteriores a 2001), los historiales laborales escaneados, la situación de participación en el Pilar II y las declaraciones nominales presentadas por los empleadores. También se puede consultar información sobre pensiones comunitarias, recibos de sueldo, estados financieros y el estado de cualquier deuda o ejecución.

A diferencia del portal del CNPP, el Pilar II (pensiones privadas obligatorias) y el Pilar III (pensiones facultativas) se benefician de un alto grado de digitalización, ya que las administradoras privadas ofrecen plataformas de fácil acceso para consultar saldos y rendimientos en tiempo real.

IV. CONCLUSIONES

El análisis comparativo de los principales sistemas de pensiones en Europa pone de manifiesto que los Estados miembros de la Unión Europea se enfrentan a un desafío común sin precedentes: mantener el equilibrio entre la sostenibilidad financiera de los sistemas públicos de pensiones y garantizar un nivel adecuado de protección social para las personas mayores. Si bien los modelos nacionales difieren significativamente en cuanto a estructura institucional, nivel de prestaciones, edad de jubilación o proporción de pilares complementarios, todos se ven afectados por las mismas tendencias demográficas principales: el envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida y la disminución de la población activa.

El estudio demuestra que la actual crisis de las pensiones no es un problema exclusivamente financiero, sino que tiene profundas implicaciones sociales, económicas y políticas. En la mayoría de los países analizados, las reformas de las pensiones se han convertido en temas centrales del debate público, generando protestas sociales, tensiones políticas e incluso crisis gubernamentales. El caso de Francia ilustra la dificultad de implementar medidas económicamente necesarias en un contexto en el que la población percibe la pensión pública como uno de los componentes más importantes del contrato social. Al mismo tiempo, la experiencia de Alemania y Dinamarca demuestra que el simple aumento de la edad de jubilación no es una solución suficiente, ya que corre el riesgo de exacerbar las desigualdades sociales y las diferencias en el estado de salud de la población activa.

El análisis de los modelos neerlandés y sueco subraya que los sistemas que combinan eficazmente las pensiones públicas con las pensiones de empresa y el ahorro



individual están mejor preparados para afrontar los retos futuros. La diversificación de las fuentes de ingresos en la vejez reduce la presión sobre los presupuestos públicos y ofrece una mayor seguridad financiera a los jubilados. Asimismo, los mecanismos de ajuste automático, en función de la esperanza de vida, la evolución económica o el rendimiento de las inversiones, contribuyen a aumentar la resiliencia del sistema sin necesidad de intervenciones legislativas frecuentes y contradictorias.

Una conclusión importante de la investigación es que el éxito de las reformas depende no solo de su contenido, sino también del grado de aceptación social. Las reformas percibidas como justas, transparentes y predecibles tienen muchas más probabilidades de implementarse y mantenerse a largo plazo. En este sentido, la experiencia de los Países Bajos demuestra que el diálogo social, la información adecuada a la población y la existencia de instituciones creíbles son elementos esenciales para la modernización de los sistemas de pensiones. En el caso de Rumanía, los desafíos son aún más complejos que en muchos países occidentales. Los problemas demográficos se superponen a un nivel de ingresos relativamente bajo, una migración laboral masiva y una capacidad limitada del sistema público para proporcionar pensiones que garanticen un nivel de vida adecuado. Además, la relación entre contribuyentes y beneficiarios sigue deteriorándose, lo que aumenta la presión sobre el presupuesto de la seguridad social. En estas condiciones, fortalecer los pilares complementarios y estimular el ahorro a largo plazo ya no es solo una opción de política pública, sino una necesidad estratégica.

Al mismo tiempo, la investigación revela la necesidad de introducir en el debate sobre las pensiones una dimensión que hasta ahora no se ha analizado suficientemente: la sostenibilidad biológica del trabajador. Prolongar la vida laboral no puede lograrse únicamente modificando la normativa legal sobre la edad de jubilación. Debe ir acompañado de inversiones sustanciales en salud laboral, prevención de riesgos laborales, mejora de las condiciones de trabajo y promoción del envejecimiento activo. En ausencia de tales medidas, elevar la edad de jubilación corre el riesgo de convertir el derecho a una pensión en una prestación formalmente accesible, pero difícil de aprovechar eficazmente para muchos trabajadores.

La Recomendación (UE) 2025/2384 proporciona un marco moderno y coherente para adaptar los sistemas de pensiones a las nuevas realidades económicas y demográficas. La implementación de sistemas de seguimiento de pensiones, el desarrollo de paneles de control de sostenibilidad y la extensión de los mecanismos de adhesión automática a los planes complementarios pueden contribuir significativamente a aumentar la transparencia y fortalecer la confianza de los ciudadanos en los sistemas de protección social. Asimismo, la digitalización de los servicios de pensiones puede facilitar el acceso de los ciudadanos a la información y respaldar la toma de decisiones informadas sobre la planificación financiera para la etapa posterior a la jubilación.

De cara al futuro, el futuro de los sistemas de pensiones europeos dependerá de la capacidad de los Estados para lograr un nuevo equilibrio entre la solidaridad intergeneracional, la responsabilidad individual y la sostenibilidad financiera. Ni el mantenimiento incondicional de los modelos tradicionales ni la transferencia total de la responsabilidad al individuo representan una solución viable.

En última instancia, la sostenibilidad de los sistemas de pensiones no puede reducirse a un cálculo actuarial. Es la expresión de la capacidad del Estado de bienestar para mantener la solidaridad intergeneracional y garantizar a cada ciudadano el derecho a una vejez digna. Desde esta perspectiva, la reforma de las pensiones no es solo una necesidad económica, sino también una prueba fundamental de la cohesión social y del futuro del modelo social europeo.

BIBLIOGRAFÍA

- DARVARI, Alex: *Sistemul de pensii, spre colaps în Italia și Spania. România face aceleași greșeli. Pensiile vor fi mai mici*. Newsweek România, 18 ianuarie 2026. Disponible en: <https://newsweek.ro>
- ENACHE, Irina Elena: *Analiza sistemului de pensii din România comparativ cu sistemele de pensii din unele țări membre ale UE*. Disponible en: <https://cnoppv.ro>
- EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion: *Ireland – Old Age Pensions*. 2018. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1115&langId=en&intPagelId=4610>
- FRĂȚICĂ DRAGOMIR, Alina Mihaela: *Sistemul public de pensii în țările nordice: Danemarca, Finlanda, Norvegia, Suedia*. Revista Univers Strategic, nr. 55, 2023.
- GHETU, Daniela: *Italia: autoritățile publice trag semnalul de alarmă – în viitor, italienii nu trebuie să se bazeze prea mult pe pensia de stat*. 1asig.ro, 28 august 2010. Disponible en: <https://1asig.ro>
- HENLEY, Jon; CONNOLLY, Kate; JONES, Sam; BRYANT, Miranda: *Pensions timebomb: why Europe's social contract is becoming unsustainable*. The Guardian, 29 decembrie 2025. Disponible en: <https://www.theguardian.com>
- IONESCU, Vlad: *Revoluție în sistemul de pensii din Europa. O țară renunță la modelul clasic de pensii de stat, din 2026*. Ziare.com, 31 decembrie 2025. Disponibil la: <https://ziare.com>
- MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS: *Le système et les régimes de retraite*. 11 octobre 2020. Disponible en: <https://travail-emploi.gouv.fr>
- MOARCĂȘ, C.-A.; LUPU (ZĂRNESCU), V. L.: *Securitatea socială într-o lume în schimbare*. București: Editura Universul Juridic, 2025.
- NATALIA, Georgiana: *Sistemul de pensii din Italia. Reguli și condiții pentru românii care ies la pensie în Italia*. Capital.ro, 9 ianuarie 2026. Disponible en: <https://www.capital.ro>
- NĂSTASE, Dan: *„Bomba cu ceas” a pensiilor și realitatea românească: între trendul european inevitabil și sănătatea lucrătorului*. Avocatnet.ro, 26 ianuarie 2026. Disponible en: <https://www.avocatnet.ro>
- NICULESCU, Dragoș: *Pilonul I vs. Pilonul II: Care sunt diferențele între pensiile publice și pensiile administrate privat*. Avocatnet.ro, 18 august 2025. Disponible en: <https://www.avocatnet.ro>
- NORMAND, François: *Quelles sont les 30 principales réformes depuis l'élection du Président Macron ?* 29 juin 2024. Disponible en: <https://www.journal-economique.fr>
- STĂNESCU, Cristian: *Sisteme de urmărire a pensiilor și de aderare automată la pensii private: ce recomandă Comisia Europeană statelor membre și ce oferă acum România*. Avocatnet.ro, 28 noiembrie 2025. Disponible en: <https://www.avocatnet.ro>
- STOICA, Daniela: *Pensionarea în Italia cu «Quota 103», o modalitate de a părăsi locul de muncă mai puțin convenabilă*. Rotalianul – Revista românului din Italia, 12 ianuarie 2024. Disponible en: <https://rotalianul.com>
- ȚOP, D.: *Dreptul securității sociale*. Ediția a III-a. Târgoviște: Editura Zven, 2017.
- ȚOP, D.: *Considérations sur la promulgation de la loi de réforme des retraites en France*. Les Cahiers du CEDIMES, vol. 18, nr. 3, 2023.
- ȚOP, D.: *A new regulation of pensions in Romania*. Revue Européenne du Droit Social, nr. 1 (66), 2025.



ȚOP, D.: *Tratat de dreptul muncii. Doctrină și jurisprudență*. Ediția a VI-a. București: Editura Universul Juridic, 2025.

WHITTLE, Helen: *Germany struggles to fix its pension system*. Deutsche Welle, 12 mai 2025. Disponibil en: <https://www.dw.com>

Páginas web

AOW Home | SVB: AOW – state pension in the Netherlands. Disponibil la: <https://www.svb.nl>

PENSIONSMYNDIGHETEN: *Det här är allmän pension från staten*. 22 decembrie 2025. Disponibil en: <https://www.pensionsmyndigheten.se>

PENSIONSMYNDIGHETEN: *Det här är tjänstepension*. 22 decembrie 2025. Disponibil en: <https://www.pensionsmyndigheten.se>

DENMARK GOVERNMENT: *Life in Denmark*. Disponibil la: <https://lifeindenmark.borger.dk>

L'ASSURANCE RETRAITE: *La retraite en France*. Disponibil en: <https://www.lassuranceretraite.fr>

URSSAF: *Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales*. Disponibil en: <http://www.urssaf.fr>

INFO-RETRAITE: *Information retraite*. Disponibil en: <https://www.info-retraite.fr>

INFORMAȚIA IRL: *Știri și informații pentru românii din Irlanda*. Disponibil en: <https://informatiairl.com>

EUROPÄISCHE GLEICHBEHANDLUNGSTELLE: *Antidiskriminierung in Europa*. Disponibil en: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de>

DEUTSCHE WELLE: *Germania și nevoia de a repara sistemul de pensii*. 17 martie 2024. Disponibil en: <https://www.dw.com>

EUROPENSIE: *Pensia în Olanda*. Disponibil en: <https://europensie.ro/pensii-comunitare/pensie-in-olanda>

INPS: *Pensione «Opzione donna»*. Disponibil en: <https://www.inps.it>

EUROPA JOBS BLOG: *Pensie în Spania – cât se primește și când se cuvine?* 14 octombrie 2025. Disponibil en: <https://blog.europa.jobs>

VIAȚA ÎN SUECIA: *Pensia în Suedia*. Disponibil en: <https://viatainsuedia.ro>

GROUPAMA ROMÂNIA: *Sistemul de pensii din România: ce sunt pilonii de pensie?* 10 septembrie 2024. Disponibil en: <https://www.groupama.ro>