Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

nº Extraordinario 8 (2026)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 181-206

La precariedad laboral juvenil como factor de riesgo en la sostenibilidad del sistema de pensiones

Youth Labour Precariousness as a Risk Factor for the Sustainability of the Pension System

José Iván Pérez López

Investigador predoctoral contratado FPU
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0009-0005-0865-0125

Sumario

1. **La precariedad laboral juvenil en el ordenamiento jurídico español**
   1.1. Carencia de definición unitaria y construcción negativa del concepto
   1.2. Juventud como cualidad jurídica con reconocimiento vulnerable
2. **Juventud, límites etarios y exclusión contributiva**
   2.1. La edad como criterio excluyente en políticas activas
   2.2. Discriminación etaria y exigencia de justificación reforzada
   2.3. Umbrales cronológicos como barrera de acceso a políticas activas
3. **Brecha contributiva, discontinuidad y sostenibilidad futura del sistema de pensiones**
   3.1. Densidad contributiva juvenil y expectativa normativa vs realidad
4. **Plataformas digitales y erosionamiento estructural de la base de cotización**
   4.1. Plataformas como gatekeepers de acceso laboral
   4.2. Asimilación contractual impropia y deslocalización contributiva
5. **El mecanismo de equidad intergeneracional y la reconstrucción de la base contributiva**
   5.1. La sostenibilidad desde el ingreso y no desde el ajuste
   5.2. Contribución intergeneracional y corrección de la fractura juvenil
6. **Expectativa normativa de cotización y brecha real de densidad contributiva**
   6.1. El horizonte normativo de cotización (HNC): construcción jurídica y límites
   6.2. La trayectoria efectiva: Expectativa Efectiva de Cotización (EEC)
   6.3. Adaptación empírica: uso de la duración esperada de la vida laboral
   6.4. La Brecha Contributiva (): medición del desajuste estructural
7. **Conclusiones**
8. **Bibliografía**

Cita Sugerida: PÉREZ LÓPEZ, J.I.: «La precariedad laboral juvenil como factor de riesgo en la sostenibilidad del sistema de pensiones». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. Nº Extraordinario 8 (2026): 181-206.

Resumen

El presente trabajo examina la precariedad laboral juvenil como factor estructural que compromete la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Desde una perspectiva jurídico-laboral y de Seguridad Social, se analiza la ausencia de una definición normativa unitaria de la precariedad, el uso de umbrales etarios rígidos en las políticas de empleo y la creciente inserción de jóvenes en formas atípicas de trabajo, incluidas las plataformas digitales. Estas dinámicas generan discontinuidades y lagunas contributivas que debilitan la suficiencia futura de las pensiones. El trabajo subraya la necesidad de adaptar el sistema de protección social a las nuevas trayectorias laborales para garantizar la equidad intergeneracional.

Palabras clave

Precariedad laboral juvenil; Seguridad Social; sistema de pensiones; brecha contributiva; equidad intergeneracional; políticas de empleo; plataformas digitales

Abstract

This article analyses youth labour precariousness as a structural factor undermining the sustainability of the public pension system. From a labour law and social security perspective, it addresses the lack of a unified legal concept of precariousness, rigid age thresholds in employment policies and young people's concentration in atypical and platform-based work. These dynamics produce contributory gaps that jeopardise future pension adequacy. The paper highlights the need to adapt social protection systems to contemporary labour trajectories in order to ensure intergenerational equity and long-term sustainability.

Keywords

Youth labour precariousness; Social Security; pension system; contributory gaps; intergenerational equity; employment policies; digital platforms

1. LA PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

1.1. Carencia de definición unitaria y construcción negativa del concepto

La conceptualización jurídico-legal de la precariedad laboral se halla fragmentada y dispersa en un conjunto heterogéneo de normas de ámbito estatal y autonómico, sin que exista una definición unitaria o sistematizada[1]. La naturaleza marcadamente polisémica del término dificulta su delimitación conceptual en el ámbito jurídico-laboral, pues su contenido se ha configurado, en gran medida, de forma negativa. En efecto, el legislador ha tendido a describir la precariedad no tanto por sus rasgos propios, sino por la ausencia o degradación de los elementos estructurales del trabajo decente (la estabilidad, la suficiencia retributiva, la protección social o la negociación colectiva)[2].

De este modo, la precariedad se define más por lo que niega que por lo que afirma, convirtiéndose en una categoría reactiva, vinculada a la quiebra de los principios que informan el Derecho del Trabajo. Esta construcción negativa evidencia la dificultad del ordenamiento jurídico para ofrecer una respuesta conceptual coherente ante un fenómeno dinámico y mutable, que se manifiesta en distintas intensidades y formas según el contexto económico y productivo. En consecuencia, la precariedad aparece como un concepto relacional y residual, delimitado por contraposición al modelo ideal de empleo protegido que el Derecho laboral aspira a garantizar. Los textos legales que respaldan dicho argumento es el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo[3] y el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral[4].

Superar la lectura de dichas normativas implica aceptar que la precariedad laboral trasciende la mera inestabilidad contractual, proyectándose sobre dimensiones más amplias como la insuficiencia salarial, la limitación de derechos colectivos, la parcialidad involuntaria o la ausencia de expectativas de promoción profesional cuya inatención desnaturaliza el mencionado término habida cuenta del contexto actual[5]. Más acertadamente, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, introdujo un cambio significativo al desplazar el foco desde la regulación de la contratación hacia la identidad del sujeto trabajador. Su artículo 50.1 supuso un avance al reconocer, por primera vez en una norma con rango legal, que determinadas cualidades personales (como la juventud) pueden justificar un tratamiento jurídico reforzado mediante acciones prioritarias de acceso al empleo.

1.2. Juventud como cualidad jurídica con reconocimiento vulnerable

De acuerdo con el artículo 53.1 de la citada Ley de Empleo, las personas trabajadoras menores de treinta años son consideradas colectivo vulnerable, destinatarios de políticas activas específicas. Estas medidas se concretan en el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027, que, aunque no colma el vacío conceptual existente en torno a la noción de precariedad, amplía su interpretación al incorporar factores estructurales como la dificultad de su empleabilidad y la insuficiencia formativa. De este modo, la precariedad deja de entenderse exclusivamente como una disfunción contractual para configurarse como una condición social compleja y multidimensional, vinculada a la fragilidad de

[1] *Vid.* art. 169.1 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo; art. 19 del Decreto 75/2023 de 18 de agosto; art. 22 c) de la Ley 15/2018, 7 de junio; art. 50.1 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero entre otras.

[2] Álvarez Cortés, J. C.: "Los jóvenes ante el sistema de protección social español: el papel de la seguridad social", Almería, Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia, 2025, pp. 29.

[3] «BOE» núm. 61, de 12/03/2019.

[4] «BOE» núm. 9, de 11/01/2023.

[5] VV.AA.: Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo, Monereo Pérez, J. L. (Dir.), Murcia, Laborum, 2025, pág. 800.

las trayectorias laborales juveniles en el mercado de trabajo contemporáneo[6]. A pesar de este avance normativo, persiste un sesgo estructural en el diseño de las políticas de empleo juvenil: la reducción de la juventud a un mero criterio etario. La mayoría de los planes de empleabilidad agotan el término «joven» en la edad cronológica, simplificando estadísticamente una etapa vital compleja, diversa y profundamente condicionada por factores sociales, económicos y culturales. Esta concepción restrictiva ignora que la juventud es más que una categoría biológica por cuanto constituye una realidad socioeconómica prolongada, marcada por la insuficiencia salarial, la dificultad de emancipación y la inestabilidad laboral[7].

Resulta, por tanto, paradójico y discriminatorio que se excluya automáticamente de tales programas a quienes superan el umbral de los treinta años, cuando muchos de ellos continúan enfrentando las mismas barreras estructurales que motivaron la intervención pública. ¿Deja acaso una persona de ser «joven» en sentido sociolaboral al cumplir 30 años? Limitar el acceso a las políticas activas de empleo por motivos puramente biológicos empobrece la eficacia y la justicia del sistema, al tiempo que desatiende las trayectorias discontinuas y las transiciones laborales tardías que caracterizan al mercado de trabajo actual. La discriminación etaria se cualifica cuando contrastamos los márgenes de edad implementados en cada plan de empleo autonómico ya que son dispares unos de otros, *v. gr.:* Sistema Nacional de Garantía Juvenil -de 16 a 30 años-; Plan Empleo Juvenil: Activa-T Joven de Andalucía -de 18 a 30 años-; Projectes Singulars de Cataluña -de 16 a 29 años-; Avalem Joves / incentivos Labora de la Comunidad Valenciana -de 16 a 29 años-; Plan de Empleo Joven de la Comunidad de Madrid -sin edad mínima y umbral máximo de 30 años-; Acciones FSE+/GJ (Empleo-Formación) de La Rioja -desde 16 a 29- entre otros.

En el ámbito supranacional, la situación resulta aún más restrictiva, pues los márgenes de edad para ser incluidos en las políticas de empleo se reducen de manera significativa. En orden a lo dispuesto en el artículo 16 del Reglamento (UE) n.º 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo, la denominada *Iniciativa de Empleo Juvenil* limita su ámbito de aplicación a las personas jóvenes de hasta 25 años[8]. Esta delimitación etaria, aunque orientada a focalizar los recursos en los segmentos más vulnerables del mercado de trabajo, termina por excluir a un amplio sector de la juventud que, pese a continuar enfrentando condiciones de inestabilidad y precariedad laboral, queda fuera de los parámetros formales de «juventud» definidos por la normativa europea que insiste en su conceptualización jurídico-estadística[9].

2. JUVENTUD, LÍMITES ETARIOS Y EXCLUSIÓN CONTRIBUTIVA

2.1. La edad como criterio excluyente en políticas activas

La indefinición sociológica del concepto de «juventud» tiene profundas repercusiones en el ámbito jurídico-laboral, especialmente en el diseño de políticas públicas y planes de empleo[10]. La

[6] González Cobaleda, E.: "Las políticas de empleo juvenil ante la transformación del trabajo: una crónica de desafíos y contrastes", Almería, Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia, 2025, p. 121.

[7] Arrondo Asensio, C. M.: "La generación que no despega: Trabajo precario, cultura laboral y reformas para la juventud", Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, 2025, p. 95.

[8] El apartado 1) anexo I denomina a los jóvenes como «participantes» a los beneficiarios directos de una intervención del FSE (Fondo Social Europeo), que se puedan identificar, cuyas características se puedan solicitar y para los que esté programado un gasto específico. No se podrá clasificar a otras personas como participantes. «DOUE» núm. 347, de 20 de diciembre de 2013.

[9] A mayor abundamiento sobre la concepción estadística del término joven *vid*. Gómez Salado, M.: *La* Juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido socio-laboral. Conceptualización, reformas y cambios recientes. Pamplona, Aranzadi, 2023, pp. 22 y ss.

[10] Morales Martín, J. J.: "La juventud en su perspectiva sociológica, procesos, transiciones y trayectorias", Madrid, Revista central de sociología, 2010, p. 16.

normativa española y europea tiende a construir la categoría de «persona joven» como un criterio meramente biologicista -generalmente limitado entre los 16 y los 30 años-, ignorando que la juventud, tal y como evidencia la sociología contemporánea, constituye un fenómeno plural, prolongado y heterogéneo. Esta simplificación legal genera una notable disonancia entre la realidad social y el marco jurídico que pretende regularla al desconocer los nuevos contornos que han superado la delimitación clásica de la relación laboral tradicional[11].

Las evaluaciones oficiales de la Iniciativa de Empleo Juvenil y del Programa Operativo de Empleo Juvenil, basadas en la integración de los registros del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, el SISPE y la Tesorería General de la Seguridad Social, ofrecen un diagnóstico inequívoco: los jóvenes que participan en estas actuaciones cotizan más y durante más tiempo que aquellos que no acceden a ellas. En el caso de los contratos de formación y aprendizaje cofinanciados por la IEJ[12], la probabilidad de encontrarse afiliado a la Seguridad Social dieciocho meses después de la inscripción alcanza el 97,2% entre los participantes frente al 60 % registrado en el grupo de control. A los veinticuatro meses, la diferencia sigue siendo notable (71,7 % frente al 46,9 %). Esta mayor estabilidad se refleja también en la densidad contributiva, llegando los participantes a acumular 59 días adicionales de afiliación a los dieciocho meses y hasta 101 días más a los veinticuatro meses[13]. Resultados similares se observan en las acciones formativas de los Servicios Públicos de Empleo, donde la participación genera entre 32 y 64 días adicionales de cotización según el periodo analizado[14].

El contraste entre estos datos y el diseño normativo vigente resulta particularmente significativo pues la mayoría de las políticas de empleo juvenil continúan fijando el límite etario de los treinta años como umbral excluyente de acceso a estos programas, pese a que las evidencias descritas muestra que su impacto sobre la trayectoria laboral y contributiva es sustancial. Este límite cronológico, insistimos, opera como un criterio de segmentación normativa que impide acceder a medidas que incrementan objetivamente la cotización a quienes, a pesar de haber superado dicha edad, siguen insertos en mercados laborales marcados por la inestabilidad, la parcialidad involuntaria o la discontinuidad contractual.

La consecuencia es doble ya que se refuerza la precariedad estructural de quienes quedan fuera del umbral etario pese a encontrarse en trayectorias vulnerables y además, el propio sistema de Seguridad Social renuncia a cotizaciones valiosas, justamente en un contexto en el que la densidad contributiva de las generaciones jóvenes resulta determinante para su sostenibilidad futura. En un mercado de trabajo caracterizado por transiciones prolongadas y por vidas laborales fragmentadas, mantener un criterio etario rígido reproduce desigualdades que las políticas públicas deberían mitigar.

Si la juventud, vista generalmente como una etapa lineal de tránsito hacia la adultez, se ha convertido en un itinerario vital marcado por trayectorias laborales intermitentes, formación continua

[11] Rodrigo Silva, C.: "Precariedad laboral y derecho del trabajo: Una aproximación a los elementos jurídicos de la precariedad", Chile, Ius et Praxis, 2024, p. 82.

[12] Dirección General de Trabajo Autónomo, Economía Social y UAFSE (Autoridad de Gestión FSE) (2018). II Evaluación de la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ). Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid. Datos disponibles en: https://www.mites.gob.es/UAFSE/ficheros/FSE14_20/evaluacion/informes/poej/iae/inf_ev2018_iej.pdf.

[13] Dirección General de Trabajo Autónomo, Economía Social y UAFSE (Autoridad de Gestión FSE) (2019). Segunda Evaluación del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ) 2014-2020. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid. Datos disponibles en: ttps://www.mites.gob.es/UAFSE/ficheros/FSE14_20/evaluacion/informes/poej/inf_ev2019_poej.pdf.

[14] Dirección General de Trabajo Autónomo, Economía Social y UAFSE (Autoridad de Gestión FSE) (2019). Segunda Evaluación del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ) 2014-2020. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid. Datos disponibles en: https://www.mites.gob.es/UAFSE/ficheros/FSE14_20/evaluacion/informes/poej/inf_ev2019_poej.pdf.

y procesos de emancipación diferidos, los instrumentos jurídicos que la abordan (desde la Estrategia de Empleo Joven hasta los programas de Garantía Juvenil) quedan desfasados en su fundamento al subestimar la importancia de los procesos sociales[15].

Desde esta perspectiva, se reclama una reformulación del concepto jurídico de juventud que incorpore variables socioeconómicas, formativas y de vulnerabilidad, superando el reduccionismo biologicista en favor de una noción dinámica y contextual. Para la Seguridad Social, se produce una pérdida de expectativas de cotización, la inserción laboral plena, reducción de los periodos de cotización y acentúan las lagunas contributivas en los tramos iniciales de la vida profesional así como una baja tasa de sustitución.

Todo ello conlleva un debilitamiento de la base financiera del sistema de reparto y se incrementa el riesgo de que una generación entera llegue a la edad de jubilación sin haber acumulado[16] las cotizaciones suficientes para acceder a una pensión contributiva digna. En última instancia, la falta de adecuación del concepto jurídico de juventud se traduce en un déficit estructural de protección social que compromete el presente laboral de los jóvenes así como una contribución más efectiva a la sostenibilidad futura del propio Estado del Bienestar.

2.2. Discriminación etaria y exigencia de justificación reforzada

La edad se ha ido volviendo un elemento de preocupación por parte del legislador nacional, supranacional e internacional[17]. Desde la promulgación de la Constitución, el Tribunal Constitucional no tardó en esclarecer el inciso final del art. 14 CE en cuanto a la prohibición de la discriminación por «cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Tempranas sentencias reconocieron la ambigüedad del inciso final cuya consecuencia se resolvió en impedir a los ciudadanos recibir el amparo de una discriminación abstracta o general[18]. No obstante, sí ha admitido la discriminación dentro de un canon de objetividad y razonabilidad cuando su núcleo de diferenciación sea arbitrario e injustificado[19]. Por tanto, el inciso final del art. 14 CE constituye un cajón de sastre de interpretación abierta o extensiva que permite la protección de determinadas discriminaciones no expresadas en el texto constitucional[20] siempre que arrojen una inferencia discriminatoria sin fundamento. La apertura hacia otras formas de discriminación no contempladas expresamente entre los motivos clásicos de no discriminación del art. 14 CE constituye obligado cumplimiento en atención a los arts. 10.2 y 96 CE. El art. 14 del Convenio Europeo para los Derechos Humanos[21] replica el mismo inciso final prohibiendo la distinción «por cualquier condición». Su Protocolo núm. 12 repite en su art. 1 el mismo contenido[22]. Más adelante, el art. 1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, reconoce por primera vez

[15] Recio, A.: "Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora", Barcelona, Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales, 2007, p. 275.

[16] Álvarez Cortés, J. C.: "Los jóvenes ante el sistema de protección social español… *op. cit.*, p. 30.

[17] Sobre el edadismo institucional *vid.* Ramírez Bandera C.: "El edadismo y su incidencia en el sistema de seguridad social español cuando la expulsión del mercado de trabajo por razón de edad se institucionaliza", VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia, Laborum, 2024.

[18] STC 76/1983 de 5 de agosto ECLI:ES:TC:1983:76.

[19] STC 209/1988 de 10 de noviembre. ECLI:ES:TC:1988:209.

[20] *V. gr.:* la STC 31/1984 de 13 de marzo. ECLI:ES:TC:1984:31. En ella el TC trata por primera vez sobre la discriminación relacionada con la edad en el contexto de relaciones laborales. Otras sentencias en las que se han pronunciado sobre la cuestión de la edad han sido las SSTC 37/2004; 63/2011 o 79/2011 entre otras.

[21] «BOE» núm. 243, de 10 de octubre de 1979.

[22] Instrumento de ratificación del Protocolo numero 12 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. «BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 2008. Pese a no contener expresamente la diferenciación basada en la edad, en el apartado 20 se cita la preocupación por introducir la edad toda vez que va cobrando importancia y relevancia en términos discriminatorios.

la prohibición discriminatoria basada en la edad aunque con limitaciones en ciertos sectores como las Fuerzas Armadas. El Derecho Originario añade la edad también en su art. 10 como elemento discriminatorio y en el art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. A partir del 2000 la protección legal frente a la discriminación por la edad se intensifica y materializa en multitud de ámbitos *v. gr.:*

Art. 3. c) de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, de Desplazamiento de Trabajadores en el marco de una Prestación de Servicios Transnacional; Art. 27.1 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social; Art. 38 del Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario; Art. 148 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; Art. 17 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Art. 50.3 de la Ley 4/2021, de 27 de julio, de Infancia y Adolescencia de Andalucía; Art. 8.12 de la Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; Art. 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; Art. 22. a) de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte y art. 9. c) de la Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario.

Como puede observarse, la preocupación de la edad no constituye una cuestión aislada de otros ámbitos y dimensiones lo que se traduce en una preocupación general que incide de manera global y que pretende ser objeto de protección. Debe recordarse que, la introducción de este tipo de discriminación en normas supranacionales (tanto de Derecho originario y Derivado) supone un auténtico mandato vertical de cumplimiento extramuros del control de convencionalidad[23] ya que las mismas prevalecen de conformidad con el art. 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, y la regla de inoponibilidad de Derecho interno sobre los tratados *ex* art. 27 del Convenio de Viena sobre Derecho de los Tratados. Como acicate, en cumplimiento del art. 10.2 CE y el mencionado Protocolo núm. 12 del CEDH en sinergia con la STEDH de 21 de diciembre de 1999 (asunto Salgueiro da Silva Mouta c/ Portugal) ya ha aplicado el artículo 14 de dicho Convenio con respecto a motivos de discriminación que no se mencionan en esa disposición. Se prevé una cláusula general de no discriminación, y de este modo el alcance de la protección que ofrece va más allá del «goce de los derechos y libertades» reconocidos en el CEDH (y con cierto respaldo del TC por la STC 140/2018). Cuando un derecho fundamental reconocido por la Constitución admite más de una interpretación, debe adoptarse aquella que resulte conforme a los Tratados internacionales en la materia y muy especialmente al Convenio Europeo de Derechos Humanos[24]. Se erigen tanto el CEDH y TEDH como parámetro hermenéutico obligatorio. Pero es que dicho parámetro hermeútico es extensivo a cualquier otro actor internacional al mencionar expresamente el art. 10.2 CE la posibilidad de interpretar los derechos fundamentales y libertades conforme a lo que dispongan los Tratados y Acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. Se trata por tanto de una interpretación supranacional de aplicación obligatoria impuesta por la propia jerarquía normativa a

[23] Aunque no exento de controversia, ya que el Tribunal Supremo en STS de 29 de marzo de 2022 es bastante escéptico al atribuir una superioridad jerárquica a los Tratados internacionales ratificados según el art. 96CE ya que una vez ratificados pasan a formar parte del ordenamiento interno difuminando el rango supranacional del Tratado como consecuencia del proceso de inclusión legal dentro del ordenamiento jurídico español. Escepticismo compartido por el TC cuando hace décadas ya venía afirmando que los tratados internacionales no constituyen canon para el enjuiciamiento de la adecuación a la Constitución de normas dotadas de rango legal (SSTC 49/1988, de 22 de marzo; 254/1993, de 20 de julio y 12/2008, de 29 de enero). La Sala mantiene una concepción muy restrictiva del control de convencionalidad, circunscribiéndolo a tratados autoejecutables, lo que en la práctica reduce el potencial normativo de la CSE…" *vid.* STS 3387/2025 - ECLI:ES:TS:2025:3387.

[24] Díez Picazo, M.: *Ordenamiento constitucional español*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, p. 568 y ss.

estar dicha interpretación por encima de otras de derecho interno con inferior rango legal[25]. Imposición proveniente además del art. 6 LOPJ[26] y la doctrina del TC sobre la interpretación de las normas en el sentido más favorable para la «efectividad del derecho fundamental» (STC 93/1984, de 16 de octubre) interpretación vinculante por muchas vías *v. gr.:* arts. 4 bis y 5.1 LOPJ y 27.1, 28.1 LOTC.

No se encuadra dentro de la legalidad, la selección de norma aplicable por parte de la jurisdicción ordinaria cuando las mismas no están en el mismo nivel de rango y eficacia legal, ya que se trata de una cuestión a resolver mediante la jerarquía normativa toda vez que nos encontramos ante una interpretación supranacional prevalente frente a otra que debe ceder en orden a la legalidad establecida de acuerdo con los argumentos anteriormente citados. Existe, por tanto, dos tipos de interpretaciones: la supranacional y la nacional. Y es que esta interpretación extensiva multinivel es la piedra angular de la Seguridad Social y el puente el art. 10.2 en sinergia con una perspectiva metodológica relacional[27].

Dicho todo lo anterior, sorprende como la edad no sido introducida de forma relevante en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, la cual contiene una pequeña incongruencia etaria. Tanto el art. 50.1 como el 52 califica a los jóvenes y mayores de 52 años como colectivo prioritario al tiempo que excluye a aquellos cuando cumplen más de 30 años.

2.3. Umbrales cronológicos como barrera de acceso a políticas activas

La configuración normativa del Estado social español evidencia una tensión estructural cuando se analiza, de manera conjunta, la Ley General de la Seguridad Social y la Ley 3/2023, de Empleo, particularmente en lo relativo al tratamiento jurídico de la edad como factor de acceso al empleo, a la protección social y, en última instancia, a la propia integración en el sistema contributivo. La LGSS, al erigir los principios de universalidad, igualdad, suficiencia y solidaridad como ejes vertebradores del sistema[28], concibe la protección social como un entramado que debe responder a situaciones de necesidad sin introducir distinciones que no estén explícitamente amparadas por el legislador y justificadas por la lógica interna del modelo contributivo[29]. En coherencia con ello, la norma solo

[25] Hasta el punto de prevalecer la interpretación supranacional sobre la nacional, subordinando los criterios de interpretación del art. 3 del Código Civil, a la hermenéutica de los arts. 16, 17 y 60 del CEDH.

[26] Y en tempranas sentencias del TS *vid.* STS 1 de octubre de 1996 rec. 4480/1995: la primacía de las normas de Derecho Internacional Convencional -llámese Tratado, Convenio o de otro modo-, como puso de relieve la Sentencia de 27 de febrero de 1970, es clara en el caso de conflicto o contradicción con las fuentes de Derecho Interno que pudieran diferir de lo estipulado en el Tratado o Convenio".

[27] Ruiz Santamaría, J. L.: *El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación: un estudio desde una perspectiva holística y comparada*, Pamplona, Aranzadi, 2023, p. 60.

[28] Antes del 2000 el Tribunal Constitucional (STC 206/1997 de 27 de noviembre) aclara que, sobre todo en el plano internacional, resulta claro que la noción Seguridad Social no puede predicarse de instituciones protectoras cuyo origen, tanto como la extensión de la acción tutelar que dispensan, descansa en la autonomía de la voluntad. La evolución del propio sistema español de Seguridad Social, los parámetros del Derecho Comparado y, muy especialmente, los compromisos asumidos por España en la materia (cuyo valor interpretativo es claro, a la luz de lo dispuesto en el art.10.2 C.E. y de la consagración de la tutela frente a riesgos sociales como un derecho humano) muestran cómo resulta un factor estructural, integrante mismo de la institución Seguridad Social, el diseño legal imperativo de la acción protectora garantizada, de tal suerte que queda excluida a sus beneficiarios la capacidad de decisión sobre las fórmulas de protección, su extensión subjetiva potencial y su intensidad al margen de los cauces legalmente establecidos. Cuando la voluntad privada resulta determinante sobre los factores aludidos, sin salir del ámbito genérico de la "protección social", si nos hallamos fuera del núcleo institucional de la Seguridad Social. No otras son las consecuencias que se deducen del fundamental artículo 1 del Reglamento (CEE) núm. 1.248/92, del Consejo y del Convenio 102 O.I.T.

[29] Consolidada doctrina del Tribunal Constitucional (SSTC 37/1994, de 10 de febrero; 84/2015, de 30 de abril y 213/2006 de 21 de julio) venía recordando que la Constitución consagra una institución protegiéndola contra alteraciones que puedan desnaturalizar su esencia.

recurre a la edad como criterio delimitador en supuestos tasados (fundamentalmente, la jubilación) preservando así la idea de que el acceso a la Seguridad Social descansa sobre la participación en el mercado de trabajo, la realización de actividades profesionales y la consiguiente acumulación de cotizaciones.

Como se viene diciendo, la Ley 3/2023 reproduce un esquema de políticas activas de empleo sustentada en umbrales etarios rígidos, normalmente fijados en los treinta años, que operan como filtros de acceso a programas de orientación, recualificación o inserción laboral. Tal diseño (heredero de lógicas estadísticas y administrativistas que identifican lo «juvenil» con un intervalo biológico arbitrario) introduce una fractura significativa al excluir a quienes, pese a encontrarse en situaciones objetivas de precariedad, discontinuidad en el empleo o déficit de capital laboral, quedan fuera del perímetro conceptual de "persona joven". En términos jurídico-materiales, esta delimitación etaria deviene problemática porque altera las condiciones de acceso a las herramientas que permiten construir una carrera de cotización suficiente, interfiriendo con la propia función de la LGSS como sistema que requiere la incorporación del mayor número posible de personas para garantizar la sostenibilidad financiera del modelo[30].

La problemática se acentúa si se integra en el análisis el artículo 12 de la Carta Social Europea, cuyo mandato se proyecta en algo más que reconocer el derecho a la seguridad social al imponer a los Estados, la obligación de mantener un sistema universal, progresivamente expansivo y exento de barreras excluyentes. El Comité Europeo de Derechos Sociales ha interpretado este precepto en sentido amplio, enfatizando que los Estados no pueden introducir criterios de elegibilidad que resulten arbitrarios o que reduzcan injustificadamente el alcance de la protección. Bajo esta perspectiva, el uso de la edad como criterio clasificatorio rígido en las políticas activas de empleo (cuando estas condicionan, de hecho, la posibilidad de acceder a cotizaciones futuras y, por ende, a prestaciones contributivas) resulta difícilmente reconducible a un objetivo legítimo compatible con la lógica expansiva y no discriminatoria exigida por el art. 12 CSE.

La interacción entre las políticas nacionales de empleo juvenil, la normativa europea de coordinación de los sistemas de seguridad social y los instrumentos internacionales de garantía de derechos sociales revela una paradoja apenas explorada en la doctrina académica actual. La juventud no existe como categoría jurídica autónoma en el Derecho europeo de la Seguridad Social, pero sí funciona como una categoría política utilizada por los Estados para segmentar el acceso al empleo, a la cotización y, en última instancia, a la futura protección de vejez[31]. Esta disociación genera tensiones notables entre los objetivos de igualdad, universalidad y sostenibilidad que informan el sistema social europeo y determinadas prácticas nacionales basadas en límites etarios rígidos, que excluyen a quienes cumplen 25 o 30 años de los instrumentos más eficaces de inserción laboral.

La reciente sentencia del TEDH Ferrero Quintana c. España[32] de 26 noviembre 2024 permite iluminar esta paradoja desde una perspectiva renovada. Aunque el Tribunal avaló el límite de edad en el acceso a la Ertzaintza, dejó claro que toda diferenciación por edad exige una justificación reforzada, sustentada en datos empíricos verificables, y que sólo es válida cuando la finalidad perseguida no pueda alcanzarse mediante medios menos restrictivos. Si estos criterios son necesarios incluso en cuerpos

[30] Ya que debe existir una proporcionalidad entre la prestación reconocida y la contribución económica realizada por los trabajadores *vid.* STC 256/2014, de 25 de septiembre.

[31] Si se analizan conjuntamente los Reglamentos de coordinación, el Código Europeo, la Carta Social Europea y la Directiva 2000/78/CE, emerge una conclusión central: el Derecho europeo de la Seguridad Social se sustenta en la idea de continuidad contributiva durante toda la "edad de trabajar", mientras que determinadas políticas nacionales erosionan dicha continuidad mediante exclusiones basadas en la edad cronológica.

[32] Sentencia disponible en: https://hudoc.echr.coe.int/spa#{%22fulltext%22:[%22quintana%22],%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-238103%22]}

policiales con funciones de alta exigencia física, su aplicación resulta especialmente contundente frente a las políticas de empleo juvenil, donde la edad cronológica no guarda relación directa con aptitudes funcionales ni con la capacidad para desempeñar los puestos ofertados. La sentencia, aun concluyendo que en el caso concreto no hubo vulneración, aplica un canon de proporcionalidad que puede interpretarse como una forma de justificación reforzada consistente en exigir que el Estado aporte razones objetivas y datos que acrediten la necesidad del límite de edad en relación con la operatividad policial

A mayor abundamiento, los Reglamentos (CE) nº 883/2004 y nº 987/2009, modificados por el Reglamento (UE) 2017/492, articulan un sistema de coordinación, no de armonización, cuyo objetivo es garantizar que la persona trabajadora pueda acumular derechos de seguridad social a lo largo de toda su vida activa, independientemente de que esta se desarrolle en uno o varios Estados miembros. Ni en el Reglamento 883/2004 ni en su Reglamento de aplicación aparece la «juventud» como categoría jurídica. Los pilares del sistema son:

— el principio de igualdad de trato (arts. 4 y 5 del Reglamento 883/2004),

— la determinación de una única legislación aplicable (arts. 11–16),

— la totalización de períodos de seguro, empleo o residencia (art. 6),

— y la aplicación de la prorrata *temporis* en materia de pensiones (arts. 50–60).

Este diseño parte de una premisa estructural fundada en la relevancia de la edad biológica como único factor determinante. Se trata de otro factor fundamental relacionado con la existencia de trayectorias contributivas suficientemente densas en la «edad de trabajar». La introducción de límites etarios rígidos por los Estados miembros (que expulsan de los programas de empleo a quienes cumplen 25 o 30 años pese a encontrarse aún en objetivas situaciones de precariedad) distorsionan esta premisa y quiebran el carácter universal del sistema europeo de coordinación. La coordinación no puede coser lagunas contributivas que el propio Estado genera artificialmente al negar oportunidades de empleo y cotización por criterios puramente cronológicos.

Esta problemática se aprecia también en el Código Europeo de la Seguridad Social, que distingue únicamente tres etapas vitales: infancia, edad de trabajar y vejez. El artículo 1(h) define «hijo» hasta los 15 años; el artículo 26 fija la edad de acceso a la pensión en torno a los 65. No existe un estatus jurídico de «juventud». Los principios que estructuran el Código, entre ellos, la amplia cobertura de la población activa (arts. 9, 15, 21 y 27), la definición funcional del periodo de actividad (art. 29) y los estándares de adecuación de las prestaciones (arts. 65–67), parten de la idea de que la protección de la vejez requiere carreras de Cotización extensas, continuas y suficientemente densas.

La Carta Social Europea (revisada) refuerza este enfoque. Aunque no contiene un precepto específico sobre discriminación por edad, sí consagra:

— El artículo 1, que obliga a los Estados a mantener o alcanzar el nivel más alto posible de empleo;

— El artículo 12, que exige mantener un sistema de Seguridad Social adecuado, no regresivo y sostenible;

— El artículo E, que prohíbe cualquier discriminación injustificada en el disfrute de los derechos reconocidos en la Carta.

El Comité Europeo de Derechos Sociales ha subrayado que las distinciones basadas en la edad, especialmente cuando afectan a la población activa, requieren justificación reforzada. La expulsión automática de jóvenes por cumplir 30 años contradice esta doctrina, porque impide el acceso al empleo y deteriora su futura protección a la vejez.

Por su parte, la citada Directiva 2000/78/CE prohíbe expresamente la discriminación directa e indirecta por razón de edad (art. 2) y sólo admite excepciones estrictamente tasadas (arts. 4 y 6). La jurisprudencia del TJUE (en asuntos como Mangold, Kücükdeveci, Hütter, Petersen, Vital Pérez o Salaberria Sorondo) ha insistido en que los límites de edad sólo son legítimos cuando responden a objetivos de política de empleo verdaderamente legítimos, se aplican de forma coherente y sistemática y no van más allá de lo estrictamente necesario. Podría sostenerse fácilmente que dichos límites etarios generalizados de los programas de empleo juvenil no podrían superar este triple canon.

Desde la perspectiva de la Seguridad Social, estas prácticas generan un perjuicio estructural en tres planos:

1. Plano individual: ruptura de la continuidad contributiva.

Los jóvenes expulsados de los programas de empleo al cumplir 25 o 30 años acumulan lagunas de cotización en la etapa más decisiva para su integración en el mercado laboral. Estas lagunas reducen la futura base reguladora, dificultan cumplir la carencia exigida para acceder a la jubilación y erosionan sus expectativas de pensión adecuada.

2. Plano sistémico: ineficacia de la coordinación europea.

El sistema europeo presupone carreras contributivas mínimamente estables. Cuando un Estado introduce límites que impiden a un determinado colectivo acceder a cotizaciones durante años claves, la coordinación europea se convierte en una ficción jurídica al no poder totalizar lo que nunca se cotizó.

3. Plano de sostenibilidad: debilitamiento estructural de cotización.

Tanto el artículo 12 de la Carta Social Europea como los artículos 65–67 del Código Europeo exigen sistemas financieramente equilibrados. Excluir por edad a quienes deberían incorporarse al empleo para sostener el sistema supone una contradicción interna, ya que reduce la base de ingresos del régimen contributivo, incrementa la dependencia futura de regímenes asistenciales y agrava la presión financiera del sistema de pensiones.

En suma, los límites etarios rígidos en los programas de empleo juvenil constituyen no solo una discriminación injustificada en el sentido de la Directiva 2000/78/CE y de la Ley 15/2022, de 12 de julio, sino además una práctica anti-sistémica, incompatible con los principios de suficiencia, universalidad y sostenibilidad de la Seguridad Social europea y española.

3. BRECHA CONTRIBUTIVA, DISCONTINUIDAD Y SOSTENIBILIDAD FUTURA DEL SISTEMA DE PENSIONES

3.1. Densidad contributiva juvenil y expectativa normativa vs realidad

La discontinuidad de las trayectorias laborales es el patrón dominante de incorporación y permanencia de las generaciones jóvenes en el mercado de trabajo[33], más allá de meras anomalías biográficas aisladas. En España, por ejemplo, la tasa de paro de jóvenes menores de 25 años se situó en torno al 26 % en 2024[34]. Desde la perspectiva del Derecho de la Seguridad Social, este cambio cuestiona silenciosamente uno de los pilares dogmáticos del modelo contributivo clásico, esto es, la equivalencia, siquiera aproximada, entre vida laboral típica (continua, estable y a tiempo completo) y suficiencia de las prestaciones de vejez[35].

En los sistemas de reparto de corte bismarckiano[36] como el español, el vínculo entre la vida laboral y la intensidad contributiva se articula sobre tres presupuestos implícitos: continuidad temporal (cotizar muchos años seguidos), homogeneidad cualitativa (cotizar bajo un mismo estatuto protector, normalmente como trabajador asalariado a tiempo completo) y progresión salarial (bases crecientes o, al menos, estables en los tramos finales de la carrera). Las trayectorias discontinuas de los grupos nacidos a partir del 2000 se encuentran marcadas por alternancia entre desempleo, contratos temporales (en España la temporalidad involuntaria entre jóvenes de hasta 24 años alcanzó el 40,4 % en 2024)[37], tiempo parcial involuntario, periodos de autoempleo precario y salidas al extranjero, rompiendo simultáneamente con esos tres supuestos. El déficit contributivo resultante es cuantitativo (menos años y peores bases), y cualitativo, fragmentando así la biografía aseguradora en tramos heterogéneos, difíciles de recomponer mediante las reglas tradicionales de totalización y cómputo de lagunas.

Desde un prisma jurídico, la brecha generacional del sistema de pensiones no puede explicarse únicamente como «azar biográfico» o efecto colateral del ciclo económico. En efecto, debe atenderse como un producto normativo sobre el diseño de los requisitos de acceso (carencias, periodos mínimos, reglas de integración de lagunas, tratamiento de los tiempos de cuidado o de desempleo) basado mayoritariamente en el trabajador varón, estable y de dedicación plena que inspiró los modelos originarios. La aparente neutralidad etaria de las normas oculta un impacto generacionalmente sesgado ya que los jóvenes (que en la Unión Europea presentan una tasa de paro del 14,8 % para menores de 25 años en septiembre de 2025[38]) y quienes han desarrollado su vida laboral bajo la hegemonía de

[33] VV. AA.: El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud, Gómez Salado, M. A., Fernández Ramírez M. y Ruiz Santamaría, J. L. (Dirs), Madrid, Dykinson, 2025, p 246.

[34] Instituto Nacional de Estadística (INE), "Tasa de paro según grupos de edad. Serie 2009-2024", enlace JAXI, 13 mayo 2025, p. 1.8.1. Véase "La tasa de paro en España … la tasa de paro en España en 2024 de los hombres menores de 25 años (26,0) es la más alta de todos los países de la UE-27" https://www.ine.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=ContentDisposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3D1_8_Tasas_de_paro_se.pdf&blobkey=urldata&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1259925463174%2F966%2F1.8+Tasa+de+paro+seg.pdf&ssbinary=true&utm_source.

[35] Vila Tierno, F.: "Empleo juvenil y pensiones futuras ¿precariedad o esperanza?", Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia, Almería, 2025, p. 10.

[36] Sobre dicho modelo *vid.* Castro Medina, R.: Aproximación al Derecho Laboral y Seguridad Social para jóvenes, Barcelona, Atelier, 2025, pp. 576 y ss.

[37] Ministerio de Trabajo y Economía Social, "Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo. Nº 45, Mayo 2025", apartado "Perfil del empleo", p. XX. "En el caso de los jóvenes de hasta 24 años con contrato temporal, el nivel de involuntariedad en España (40,4 %)…" https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2025/Informe_Jovenes_Num45_Mayo_2025.pdf?utm_source=

[38] Eurostat, "Euro indicators -Youth unemployment", 30 Octubre 2025. "La tasa de desempleo juvenil fue del 14,8 % en la UE" (menores de 25 años) https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-30102025-bp?utm_source=

la precariedad estructural soportan una probabilidad estadísticamente mayor de acumular carreras insuficientemente contributivas, aun habiendo prestado trabajo y generado riqueza durante décadas.

Esta brecha generacional se manifiesta en tres planos jurídicos que conviene repensar. El primero, sobre el plano de elegibilidad, pues los requisitos de carencia y las exigencias de alta/asimilada al alta penalizan de forma singular las carreras zigzagueantes, donde se concatenan periodos no cubiertos (economía informal, migraciones, trabajos de plataforma sin protección adecuada). El segundo, el plano de cuantía: la ampliación del periodo de cómputo y la menor calibración de las reglas de integración de lagunas repercuten más a quienes concentran los mejores salarios en etapas breves o tardías de su vida profesional. Tercero, el plano de igualdad y no discriminación. Aunque la edad no aparece como criterio diferenciador explícito, determinadas combinaciones normativas producen un efecto adverso sobre ciertos grupos de edad. Aquí se abre un campo fértil para el control de razonabilidad y proporcionalidad desde la óptica del principio de igualdad: ¿hasta qué punto es constitucionalmente admisible que la arquitectura técnica del sistema consolide un *gap* generacional de pensiones entre quienes comenzaron a trabajar bajo un modelo fordista protegido y quienes lo hicieron en un contexto de dualización y flexibilización permanentes? Una línea innovadora de reflexión jurídica consistiría en desplazar el foco desde la «culpabilización» de la biografía individual hacia la reforma estructural del ordenamiento. Si el propio Estado impulsa, tolera o al menos no corrige suficientemente la proliferación de formas de empleo que debilitan la aportación al sistema (contratos de corta duración, trabajo autónomo económicamente dependiente sin protección equiparable, falsos autónomos, plataformas digitales[39] que erosionan la noción clásica de empleador), resulta discutible que, décadas después, impute exclusivamente al sujeto el déficit contributivo acumulado.

Desde esta óptica, podría defenderse la necesidad de mecanismos compensatorios específicamente orientados a las generaciones precarizadas con aumentos de cotización adicionales por periodos de desempleo estructural, mejoras en la integración de lagunas para las etapas tempranas de carrera, o fórmulas de «restitución contributiva» ligadas a políticas activas de empleo juvenil.

Otra vía de innovación reside en repensar el anclaje estrictamente temporal del derecho a pensión. La lógica actual premia la suma de años y bases como mera magnitud cronológica; sin embargo, en contextos de discontinuidad, podría explorarse un enfoque funcional en orden a que el acceso y la cuantía se vinculen en mayor medida a la contribución total al sistema a lo largo de la vida, incorporando también periodos de trabajo no remunerado socialmente necesario (cuidados, formación prolongada exigida por el propio mercado) y tiempos de desempleo originados por decisiones macroeconómicas ajenas al individuo. Esta reconceptualización abriría la puerta a un derecho a la pensión biográficamente razonable, más que estrictamente lineal.

En definitiva, la brecha generacional del sistema de pensiones constituye un desafío jurídico de primer orden pues obliga a revisar si un modelo diseñado sobre trayectorias continuas puede seguir considerándose equitativo cuando la discontinuidad se convierte en regla. El Derecho de la Seguridad Social se enfrenta así a una encrucijada: o adaptarse para reconocer normativamente las nuevas biografías laborales, o consolidar un régimen de ciudadanía social estratificada donde la fecha de nacimiento actúe, de facto, como un factor de desigualdad en el acceso a una vejez digna. No obstante, no se debe extraerse una conclusión catastrofista sobre tales extremos, pues la Seguridad Social lleva de suyo su constante modificación, adaptación, ajuste y adecuación en función de tipo de

[39] Sobre todo aquellas plataformas digitales que funcionan como auténticas guardianas de acceso al mercado en los términos del Reglamento (UE) 2022/2065 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 relativo a un mercado único de servicios digitales. «DOUE» núm. 277, de 27 de octubre de 2022 en relación con el Dictamen 2016/C-051/06 del Comité Europeo de las Regiones de 4 de diciembre de 2015. «DOUE» de 10 de febrero de 2016.

realidad social existente en cada momento. Y sobre todo porque en la actualidad, resaltar las ventajas e inconvenientes de nuestro Sistema público de Seguridad Social constituye más bien una determinado posicionamiento político, cuando la debida defensa a ultranza de un modelo público de Seguridad Social jamás debería fundamentarse sobre ninguna postura ideológica.

4. PLATAFORMAS DIGITALES Y EROSIONAMIENTO ESTRUCTURAL DE LA BASE DE COTIZACIÓN

4.1. Plataformas como gatekeepers de acceso laboral

Las grandes plataformas digitales constituyen un nuevo tipo de empleador al actuar, según la doctrina científica, como guardianas de acceso al mercado de trabajo, seleccionando quién entra, cuándo entra, con qué condiciones, y quién sale. Esta capacidad de *gatekeeper* tiene implicaciones directas para la juventud, cuyos recorridos laborales muchas veces se inician o iteran en ese espacio. En ese contexto, la norma de la Directiva (UE) 2024/2831 adquiere mayor calado al obligar a dichos guardianes a clarificar la relación laboral (art. 4-5) y controlar los algoritmos de asignación (arts. 7-11). Se debilita el poder discrecional de la plataforma-guardián para fijar de forma arbitraria parámetros tales como el sistema de valoración (*rating*), la asignación de tareas o la suspensión de cuentas, los cuales condicionan de manera efectiva el acceso al empleo y restringen la entrada al mercado de determinadas empresas. Esta dinámica produce, además, consecuencias directas sobre la financiación del sistema, al traducirse en una reducción de los ingresos por cotizaciones a la Seguridad Social. Por ello, acorde con las iniciativas de la OIT en este sentido, sería conveniente ir adaptando la Seguridad Social de tal forma que se actualice y aplique criterios abiertos y expansivos en toda forma de empleo, sin importar el tipo de contrato, habida cuenta de la gran heterogeneidad conceptual de los trabajadores en plataformas digitales[40].

En concreto, dicha Directiva propone adaptar los mecanismos de Seguridad Social de modo que cubran a los trabajadores en toda forma de empleo, independientemente del tipo de contrato. Si bien el estatus legal de algunos trabajadores de plataformas digitales es ambiguo, en la actualidad se los clasifica principalmente como trabajadores independientes.

Por otro lado, las plataformas digitales también pueden constituir una vía de fuga contributiva a efectos de encuadramiento[41], al diseñar estructuras de contratación o residencia de trabajadores en otros países, o al aplicar lógicas transfronterizas que dificulten la cotización en España. Si una plataforma con sede o intermediario en otro Estado miembro o en un paraíso fiscal emplea a un joven residente en España sin que medie alta o cotización conforme al régimen español, queda al margen del sistema contributivo que sustenta sus futuras pensiones, y de ese modo se erosiona la base del Sistema de Pensiones español. Aunque los estudios específicos sobre cotización fugada de jóvenes en España vía plataformas son todavía escasos, los datos muestran indicios sólidos de la relevancia del fenómeno.

Debe tenerse en cuenta que dicha fuga de cotización no significa que escapen de la aplicación del Derecho de la Seguridad Social de manera absoluta al menos en España, ya que su conceptualización como colaboradores, intermediarios y agentes es irrelevante pues siguen dentro del campo de inclusión a efectos de la Seguridad de conformidad con su art. 7. La calificación de los contratos no depende de cómo hayan sido denominados por las partes contratantes, sino de la

[40] Almendros González, M. A.: "La protección social de los trabajadores de plataformas digitales", Revista de Derecho de la Seguridad Social, Murcia, Laborum, 2024, p. 24.

[41] Suárez Corujo, B.: "Gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social", Temas Laborales, 2018, p. 56.

configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto (SSTS de 11 de diciembre de 1989; 29 de diciembre de 1999 y 14 de julio de 2016 entre muchas otras). Por tanto, debe acreditarse que en la realidad los trabajadores se comportan y actúan en el tráfico jurídico de forma laboral. No basta el *nomen iuris* contractual pues la empresa debe demostrar que en la realidad operan estos trabajadores como verdaderos empresarios. No obstante, la incorporación de elementos de extranjería dificulta (cuando no impide) la clásica subsunción de la competencia judicial y de la ley aplicable en los supuestos transfronterizos sobre la base de nociones tradicionales como el centro de trabajo, el lugar de prestación de servicios o incluso la propia caracterización de la relación laboral, categorías históricamente empleadas para determinar el ordenamiento jurídico aplicable en cada caso.

La expansión de nuevas formas de trabajo vinculadas a plataformas digitales, así como de actividades desarrolladas por creadores de contenido, *influencers* y figuras análogas, desborda los esquemas convencionales de determinación de la normativa aplicable. En estos supuestos, la localización del vínculo laboral resulta difusa o fragmentada, lo que tensiona los criterios clásicos del Derecho internacional privado. Ello se explica, en gran medida, porque la noción de contrato individual de trabajo en el ámbito internacional se construye a partir de una interpretación autónoma y funcional, que no siempre coincide con la conceptualización propia del Derecho interno[42]. Esta fricción conceptual genera importantes incertidumbres jurídicas y revela los límites de los instrumentos tradicionales de conexión para ofrecer respuestas coherentes y garantistas en el contexto del trabajo digital y transnacional[43].

[42] *V. gr.:* Las SSTJUE C-47/14, C-603/17 y C-266/85 han perfilado el concepto de relación individual de trabajo como aquella relación contractual en la que una persona realiza, durante un cierto período de tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de una retribución. El Tribunal de Justicia subraya, además, que aun tratándose de una noción de construcción casuística, su reconocimiento exige necesariamente la concurrencia de un vínculo de subordinación.

Esta conceptualización autónoma elaborada por el TJUE presenta fricciones evidentes con la definición contenida en el art. 1.1 ET. En efecto, de la jurisprudencia europea se desprende una centralidad casi exclusiva de la nota de subordinación, mientras que en el Derecho laboral español la delimitación del contrato de trabajo se articula sobre un haz de elementos característicos (singularmente la ajenidad y la dependencia) que operan de manera conjunta y sistemática. La reducción del análisis a la sola subordinación, fruto de la interpretación autónoma del TJUE, puede conducir a una restricción del alcance de categorías nucleares del modelo español de laboralidad.

Ello no resulta irrelevante desde una perspectiva práctica y sistemática, pues abre la posibilidad de que se produzcan disfunciones en la calificación jurídica de determinadas relaciones laborales de dimensión transfronteriza: situaciones en las que los Juzgados y Tribunales españoles aprecien la existencia de una relación laboral conforme a los parámetros del art. 1.1 ET, mientras que, desde la óptica del Derecho de la Unión, dicha relación no alcance tal consideración. Este desajuste interpretativo puede convertirse, en la práctica, en una vía de elusión o "puerta de huida" de la aplicación del Derecho del Trabajo en determinados contratos con proyección transnacional, con el consiguiente impacto sobre la tutela de los derechos laborales.

[43] El ámbito de aplicación del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 (Bruselas I bis) y del Reglamento (CE) n.º 593/2008 (Roma I) se construye sobre presupuestos de conexión clásicos (en particular, el lugar de prestación de servicios, el centro de trabajo habitual o el domicilio del empresario) que responden a una concepción territorial y relativamente estable de la relación laboral. Ambos instrumentos, aun incorporando reglas específicas de protección del trabajador como parte débil del contrato, parten de la premisa de que la relación de trabajo puede ser localizada de forma razonablemente precisa en un determinado espacio jurídico. No obstante, la irrupción de nuevas formas de trabajo vinculadas a plataformas digitales, así como la actividad desarrollada por creadores de contenido, *influencers* y figuras análogas, cuestiona de manera directa la operatividad de estos criterios de conexión. En tales supuestos, el lugar de prestación de servicios se diluye en entornos digitales deslocalizados; el centro de trabajo pierde su tradicional anclaje físico; y el domicilio del empresario o de la entidad organizadora del trabajo se fragmenta o se sitúa estratégicamente fuera del territorio en el que efectivamente se despliega la actividad económica. Esta realidad dificulta la aplicación efectiva de Bruselas I bis y Roma I, en la medida en que los elementos de conexión previstos por ambos Reglamentos resultan insuficientes para capturar la complejidad jurídica de estas relaciones.

La consecuencia práctica de esta disfunción se materializa en una dificultad para subsumir estas actividades en el concepto de contrato individual de trabajo, tal y como es entendido en el Derecho de la Unión, favorece la no aplicación de los mecanismos de protección laboral y de Seguridad Social. Ello puede desembocar en una auténtica

De acuerdo con Eurostat, en 2022 la proporción de personas de 15-64 años que habían efectuado al menos una hora de trabajo para plataformas fue del 21,5 %. Además, entre ellos los jóvenes de 15-29 años representaban el 30,6 % del total de trabajadores en plataformas[44]. El mismo informe indica que más de la mitad de estos trabajadores en plataformas declararon que su ingreso a través de la plataforma correspondía a menos de una cuarta parte de sus ingresos totales. En España, el Banco de España recogía que en 2018 el 18,5 % de la población activa mayor de 16 años había efectuado alguna forma de trabajo en plataformas (incluyendo marginales, ocasionales o secundarios), siendo esta la cifra más alta de los 16 países de la encuesta[45].

Estas cifras confirman que los jóvenes están sobrerrepresentados en la economía de plataformas, y que muchos de ellos participan de manera complementaria o secundaria, lo cual repercute negativamente en su densidad de cotización. Cuando las plataformas actúan como guardianas del mercado y, simultáneamente, estructuran relaciones laborales o comerciales que cruzan fronteras sin garantizar altas ni cotización efectiva en España, se agrava, de algún modo, la insuficiencia futura de las pensiones.

Por tanto, la Directiva expande su campo de actuación en condiciones laborales al actuar sobre la lógica de acceso y participación contributiva de los jóvenes. Detectar quién accede al empleo y cómo (vía plataforma, con algoritmo, con residencia fiscal o alta fuera) es tan relevante para las pensiones como determinar cuánto cotiza. La puerta de entrada (y, en consecuencia, de la cotización) está controlada por plataformas que pueden operar a modo de «puerta giratoria» (*freelancers,* para referirse a falsos autónomos; contratos temporales o a jornada parcial o bajo residencias fuera del sistema español). Una transposición efectiva y de armonización máxima de dicha Directiva en España debería contemplar no sólo la reclasificación laboral, profundizando en torno a mecanismos para asegurar que una vez reclasificado el trabajador de plataforma, éste quede efectivamente vedado para eludir la cotización española[46] (o que quede la alta automáticamente, vinculación a residencia, obligación de cotizar en España o coordinación de la Seguridad Social).

"fuga" de cotizaciones respecto del sistema español de Seguridad Social, al quedar estas personas trabajadoras al margen de los esquemas contributivos nacionales pese a desarrollar una actividad económica que, desde la óptica del Derecho interno, podría reunir los rasgos característicos de una relación laboral. Este fenómeno pone de relieve la necesidad de repensar los criterios de conexión y el ámbito material de aplicación de ambos Reglamentos a la luz de las transformaciones digitales del trabajo, a fin de evitar vacíos normativos y garantizar una tutela efectiva de los derechos laborales y de protección social.

[44] Eurostat. Datos disponibles en: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240718-1?utm_source=

[45] Banco de España. Estudios analíticos. 2022. Datos disponibles en: https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/22/T1/Fich/be2201-art03.pdf?utm_source=

[46] La Ley 13/2022, General de Comunicación Audiovisual, y su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 444/2024, introducen un elemento jurídicamente relevante (aunque indirecto) en la problemática de la fuga de cotizaciones asociada a los creadores de contenido. En particular, la configuración de los *usuarios de especial relevancia* como sujetos asimilados, en determinados aspectos, a prestadores de servicios de comunicación audiovisual supone un reconocimiento normativo expreso de la profesionalización y habitualidad económica de esta actividad, basada en ingresos publicitarios significativos y en una audiencia relevante . Este reconocimiento rompe con la tradicional ambigüedad que permitía encuadrar la actividad del creador como meramente accesoria o amateur, lo que en la práctica había facilitado estrategias de infradeclaración de ingresos, deslocalización formal de la actividad o desvinculación del sistema español de Seguridad Social pese a operar materialmente sobre el mercado y la audiencia nacionales. El Real Decreto 444/2024, al concretar los umbrales de ingresos y audiencia que determinan la condición de usuario de especial relevancia, introduce un criterio objetivo de relevancia económica y de mercado que puede proyectarse más allá del ámbito audiovisual. En términos de Seguridad Social, estos parámetros refuerzan la tesis de que nos encontramos ante actividades económicas estructuradas, estables y con capacidad contributiva, lo que debilita los argumentos utilizados para justificar la ausencia de alta o la cotización en regímenes ajenos al sistema español cuando la creación de valor, la audiencia y los ingresos se generan principalmente en España . Aunque la normativa audiovisual no impone obligaciones directas de cotización, sí aporta un sustrato normativo valioso para futuras interpretaciones integradas que permitan combatir la fuga de cotizaciones mediante una mejor

La expansión de las plataformas digitales ha introducido una forma específica de huida de las grandes empresas respecto del sistema español de Seguridad Social, que van más lejos que la deslocalización fiscal clásica mediante la desmaterialización del centro de trabajo y la externalización del riesgo social sobre una mano de obra joven presentada como autónoma. Esta doble dinámica (territorial y empresarial) erosiona la base contributiva y contribuye a cristalizar trayectorias laborales precarias que comprometen la suficiencia de las pensiones futuras.

En el plano europeo, la magnitud del fenómeno es ya estructural. La Comisión Europea estima que alrededor de 28 millones de personas trabajan a través de plataformas en la UE, cifra que podría ascender a 43 millones en 2025, con más de 500 plataformas laborales activas[47]. Los datos experimentales de Eurostat indican que en 2022 un 3 % de las personas de 15-64 años realizaron algún trabajo mediado por plataformas en los doce meses anteriores, con una presencia relativamente superior entre la población joven[48]. En España, las encuestas COLLEEM y los estudios sintetizados por Digital Future Society sitúan al país a la cabeza de Europa: en torno al 2,6 % de la población en edad de trabajar depende del trabajo en plataformas como actividad principal, porcentaje que se eleva hasta aproximadamente el 18 % si se incluyen las actividades ocasionales o complementarias[49]. Sobre esta base cuantitativa se superpone un diseño empresarial que facilita la huida de la Seguridad Social española. Muchas de las grandes plataformas que operan en el mercado español (transporte, reparto, microtareas, servicios online) están constituidas y registradas en otros Estados miembros o incluso fuera de la UE. El trabajo se organiza algorítmicamente desde servidores y equipos directivos ubicados en el extranjero, de modo que la empresa intenta presentarse como mero intermediario tecnológico, sin centro de trabajo en España ni obligación de registrarse como empleador ante la Tesorería General de la Seguridad Social (art. 138 LGSS), salvo en los supuestos en que la Inspección o los tribunales logran reconducir la relación al Régimen General. El Banco de España avala lo argumentado subrayando la dificultad de cuantificar y controlar el trabajo en plataformas precisamente por la falta de información exhaustiva sobre estas estructuras empresariales digitalizadas[50] que clasifica sistemáticamente a quienes trabajan para estas plataformas como autónomos o colaboradores mercantiles, pese a concurrir rasgos intensos de ajenidad y dependencia. La Comisión Europea ha señalado que, de los millones de personas que trabajan en plataformas en la UE, aproximadamente el 93 % se clasifican como autónomos, y una proporción relevante de ellos se consideran potencialmente mal clasificados[51].

Esta estrategia se traduce en una traslación del coste de la protección social al trabajador; cotizaciones en el RETA sobre bases más bajas; ausencia en muchos casos de cobertura efectiva por desempleo o accidentes de trabajo y contribuciones fragmentadas que no se corresponden con la intensidad real de la prestación de servicios.

La incidencia generacional de este modelo es muy marcada. Los datos de Eurostat sobre *digital platform employment* muestran una mayor participación de las personas jóvenes (15-29 años)

coordinación entre el Derecho audiovisual, el Derecho tributario y el Derecho de la Seguridad Social, especialmente en contextos de economía digital transnacional.

[47] Parlamento europeo. Datos disponibles en: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698923/EPRS_BRI%282022%29698923_EN.pdf?utm_source=

[48] Comisión europea. Datos disponibles en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers&utm_source=

[49] Digital Future Society. Datos provenientes de: https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2020/11/Digital_platform_work_in_Spain.pdf?utm_source=

[50] Banco de España. Disponible en: https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/22/T1/Files/be2201-art03e.pdf?utm_source=

[51] Parlamento europeo. Datos disponibles en: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698923/EPRS_BRI(2022)698923_EN.pdf?utm_source=

en el trabajo en plataformas que en los tramos de edad superiores, tanto en la UE como en los países participantes en los módulos piloto[52].

En España, los estudios de Digital Future Society y los análisis sintetizados en el informe Fairwork Spain 2024 corroboran que el perfil típico del trabajador de plataforma es varón, joven o joven-adulto, con formación media o superior, que combina el trabajo de plataforma con otras ocupaciones o estudios y que se expone a horarios irregulares, ingresos volátiles y limitada capacidad de negociación. También surgen problemas relacionados con la perspectiva de género en cuanto al marcado porcentaje de hombres que predominan en el mercado digital y la representación tan residual de las mujeres en estos sectores.

4.2. Asimilación contractual impropia y deslocalización contributiva

La combinación de los elementos de deslocalización empresarial y precariedad juvenil en régimen de pseudo-autonomía tiene efectos directos sobre el sistema español de pensiones. Por un lado, cuando la plataforma consigue eludir su calificación como empleador en España, desapareciendo una potencial fuente de cotización empresarial significativa en actividades que, agregadas, movilizan millones de horas de trabajo. Por otro, la adscripción de los jóvenes a bases mínimas del RETA, con carreras contributivas discontinuas e ingresos irregulares, generando cotizaciones estructuralmente débiles, que, extrapoladas al largo plazo, se traducen en bases reguladoras reducidas y mayor probabilidad de lagunas de cotización en el cálculo de la pensión de jubilación. En un sistema de reparto como el español, en el que ya existen señales de tensión y se han introducido mecanismos como el Mecanismo de Equidad Intergeneracional para reforzar ingresos, esta huida silenciosa supone una pérdida de recaudación presente y futura difícilmente compatible con la sostenibilidad a medio plazo.

Es cierto que el ordenamiento está reaccionando. En el caso español, la llamada «Ley Rider» ha introducido una presunción de laboralidad para repartidores de plataformas de reparto de comida a domicilio, obligando a su integración en el Régimen General, y en el ámbito europeo la Directiva (UE) 2024/2831 sobre mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas busca facilitar la determinación del estatuto profesional y reforzar la protección frente a la gestión algorítmica, incluida en situaciones transfronterizas.

Sin embargo, estas intervenciones se han centrado en segmentos concretos (reparto, trabajo «on-location») y dejan todavía amplias zonas grises en el trabajo digital «online», las micro tareas y ciertos servicios profesionales, donde la contratación juvenil como autónomos sigue siendo la regla más que la excepción.

5. EL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL Y LA RECONSTRUCCIÓN DE LA BASE CONTRIBUTIVA

5.1. La sostenibilidad desde el ingreso y no desde el ajuste

Como es sabido, la Seguridad Social española se financia conforme a un modelo de reparto, gestionado en régimen de caja única por la Tesorería General, en el que todos los recursos financieros del sistema se integran en un patrimonio único afecto a sus fines. Sus fuentes principales son, de un lado, las cuotas de empresarios, personas trabajadoras y demás sujetos obligados a cotizar, junto con los recargos, sanciones, rendimientos del patrimonio y otros ingresos propios; y, de otro, las aportaciones

[52] Comisión europea. Datos disponibles en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers&utm_source=

progresivas del Estado consignadas en los Presupuestos Generales y mediante transferencias específicas[53]. Sobre esa base, la LGSS establece una clara separación de fuentes: las prestaciones y servicios de carácter no contributivo se financian esencialmente con aportaciones estatales, mientras que las prestaciones contributivas y los gastos de gestión se sufragan básicamente con las cotizaciones y recursos propios del sistema, completados, en su caso, con transferencias públicas finalistas. El equilibrio financiero se articula mediante un fondo de estabilización y el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, nutrido por los excedentes de financiación de las prestaciones contributivas y por una cotización finalista, lo que permite absorber desviaciones entre ingresos y gastos sin quebrar los principios de suficiencia y solidaridad que informan el modelo[54].

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) y la cuota adicional de solidaridad constituyen hoy el núcleo del nuevo bloque de ingresos del sistema público de pensiones español. Ambos instrumentos comparten una lógica finalista basada en el reforzamiento de la financiación de la Seguridad Social ante el impacto del «baby boom» y unas trayectorias laborales crecientemente discontinuas, en especial entre las personas jóvenes. Pero lo hacen mediante técnicas distintas, ya que el MEI, recae sobre todas las bases de cotización por contingencias comunes, mientras que la cuota de solidaridad grava solo la parte de salario que excede la base máxima.

El MEI se introduce inicialmente en la Ley 21/2021 y se reconfigura con el Real Decreto-ley 2/2023, que incorpora el art. 127 bis LGSS y la disposición transitoria cuadragésima tercera, fijando una cotización finalista aplicable desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2050. Su base coincide con la base de cotización por contingencias comunes en todos los regímenes (asalariados y autónomos). Su configuración no es automática pues queda sujeto a su valoración de cada momento y circunstancia dentro del consenso y diálogo político entre los interlocutories sociales[55]. Los ingresos del MEI se destinan a nutrir el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, la "hucha de las pensiones".

No genera, *per se*, un incremento de derechos individuales (no aumenta la base reguladora ni la pensión máxima), lo que lo aproxima a una cotización de naturaleza casi parafiscal, similar a lo que ocurre con la cuota de solidaridad. La DT 43.ª LGSS establece una escala creciente del tipo del MEI, que se aplica sobre la base de contingencias comunes:

— 2023: 0,60 puntos porcentuales (0,50 empresa / 0,10 trabajador).

— 2024: 0,70 puntos (0,58 empresa / 0,12 trabajador), recogidos en la Orden PJC/51/2024.

— 2025: 0,80 puntos (0,67 empresa / 0,13 trabajador), según Orden PJC/178/2025 y BNR 1/2025.

— 2026: 0,90 puntos (0,75 empresa / 0,15 trabajador).

[53] Dichos presupuestos son los provenientes de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 «BOE» núm. 308, de 24/12/2022 prorrogados hasta hoy por el art. 134.4 CE.

[54] Descansan además sobre la mantenida forma de financiación del sistema mediante cotizaciones e impuestos o por ambos medios a la vez vid. arts. 25-30 y 71 del Convenio 102 de la OIT; art. 23 de la Carta Social Europea, arts. 25-30 Código Europeo de la Seguridad Social, arts. 25 y 34. l CDFUE. Todo ello en sinergia con el fundamento constitucional de los arts. 41 y 50 CE. Sobre ello el TC ha interpretado que: las circunstancias socioeconómicas condicionan la adecuación y actualización del sistema de pensiones. Se trata de administrar medios económicos limitados para un gran número de necesidades sociales: los afiliados a la Seguridad Social no ostentan un derecho subjetivo a una cuantía determinada de las pensiones futuras, ni existe un derecho al incremento anual de todas las pensiones (STC 134/1987).

[55] VV. AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"* Castro Medina, R. (Ed.) Murcia, laborum 2024, p. 27.

— 2027: 1,00 punto (0,83 empresa / 0,17 trabajador).

— 2028: 1,10 puntos (0,92 empresa / 0,18 trabajador).

— 2029, 2030-2050: 1,20 puntos (1,00 empresa / 0,20 trabajador).

Es decir: de 2023 a 2029 se produce un incremento de 0,6 puntos, hasta estabilizarse en el 1,2 % durante dos décadas, con un reparto muy sesgado a cargo de la empresa. En términos cuantitativos, el MEI ya está dejando una huella medible en la financiación del sistema. El Fondo de Reserva alcanzó a 31 de diciembre de 2024 los 9.376,7 millones de euros, el nivel más alto desde 2017, tras aportaciones por 3.798,21 millones entre finales de 2023 y 2024, provenientes básicamente del MEI y rendimientos financieros[56]. Las previsiones oficiales sitúan el saldo del Fondo en torno a 14.000 millones de euros a cierre de 2025, con dotaciones estimadas del MEI de unos 4.400 millones en ese ejercicio[57]. La AIReF, en su informe sobre la regla de gasto en pensiones de 2025, estima que el conjunto de medidas de ingresos (MEI, destope de bases máximas y cuota de solidaridad) aportará hasta 0,8 puntos de PIB adicionales de ingresos de media en 2022-2050, de los cuales alrededor de 0,2-0,4 puntos serían atribuibles específicamente al MEI[58].

En paralelo, la AIReF confirma que, con estas medidas, el gasto neto en pensiones se sitúa en torno al 13,2 % del PIB entre 2022 y 2050, justo por debajo del límite del 13,3 % fijado en el RDL 2/2023, por lo que no resultan exigibles nuevas correcciones automáticas, aunque advierte que la sostenibilidad estructural "no ha mejorado" de forma significativa.

Estos datos muestran que el MEI se erige como una fuente de ingresos consolidada y cuantificable que puede tener una importancia determinante de cara a la sostenibilidad del sistema. Si se contrasta el MEI con la cuota de solidaridad, la arquitectura del nuevo bloque de ingresos puede leerse de la siguiente forma:

El MEI se aplica a todas las bases de contingencias comunes, con independencia del nivel salarial, afectando tanto a trabajadores asalariados como a autónomos[59]. La cuota de solidaridad, por el contrario, solo grava el exceso salarial por encima de la base máxima de cotización, distribuido en tres tramos (0-10 %, 10-50 % y >50 % de exceso) con tipos crecientes que, para 2025-2027, oscilan entre el 0,92 % y el 1,75 % de forma progresiva. Ambas figuras comparten un fuerte **sesgo hacia la aportación empresarial**, manteniendo la proporción convencional de contingencias comunes (en torno a 5:1). Un sector doctrinal se inclina a decir que nos estamos ante cotizaciones sin derechos ya que el MEI y la cuota de solidaridad no generan un incremento correlativo de prestaciones individuales, atribuyéndoles una concepción para-tributaria difuminadora de las fronteras entre cotización y fiscalidad sobre el trabajo. La crítica doctrinal, en este punto, sobredimensiona el vínculo directo cotización-prestación y minusvalora la función sistémica de equilibrio financiero[60].

[56] Disponible en: https://revista.seg-social.es/-/fondo-de-reserva-de-seguridad-social-acabar%C3%A1-2025-con-14.000-millones-de-euros?utm_source=

[57] https://www.horapunta.com/noticia/46381/actualidad/el-fondo-de-reserva-de-la-seguridad-social-alcanzara-14.000-millones-en-2025.html?utm_source=

[58] Disponible en: https://www.airef.es/wp-content/uploads/2025/03/Informe_regla_de_gasto_de_pensiones/Informe.pdf?utm_source=

[59] https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/9932/2287

[60] Dicha visión parte una premisa discutible al identificar automáticamente la ausencia de un incremento individualizado e inmediato de prestaciones con la existencia de «cotizaciones sin derechos». Esta equiparación incurre en una concepción excesivamente individualista y actuarial del sistema contributivo, que no se corresponde plenamente con la configuración constitucional y legal del sistema español de Seguridad Social. Asimismo, la calificación del MEI y de la cuota de solidaridad como figuras «para-tributarias» presupone una visión rígida de la frontera entre

El MEI se orienta a **acumular reservas** (Fondo de Reserva) para suavizar el impacto del pico de jubilaciones del baby boom. La cuota de solidaridad contribuye a **ensanchar los ingresos corrientes** procedentes de salarios altos, sin ampliar la pensión máxima, reforzando la progresividad del sistema por la vía contributiva[61].

5.2. Contribución intergeneracional y corrección de la fractura juvenil

Si se introduce en el análisis la variable de la precariedad laboral juvenil, la lectura de este bloque de ingresos se vuelve más compleja. En lo que respecta al MEI, lógicamente recae también sobre las relaciones laborales precarias (contratos temporales, a tiempo parcial, salarios bajos) en las que se sitúan mayoritariamente las personas jóvenes. El coste individual en términos absolutos es reducido. Así, en 2025, un salario bruto de 2.000 € mensuales soporta un MEI del 0,8 %, lo que equivale a 16 € al mes, repartidos entre empresa y trabajador. No obstante, desde una perspectiva dogmática y generacional, las personas jóvenes contribuyen mediante el MEI a la financiación de un sistema en el que, de mantenerse las actuales dinámicas de precariedad y fragmentación de las carreras contributivas, existe un riesgo objetivo de acceso futuro a prestaciones de menor cuantía.

En relación con la cuota de solidaridad, su diseño concentra el esfuerzo contributivo en las rentas salariales más elevadas, que representan una minoría del conjunto de asalariados y se sitúan, en términos generales, al margen del perfil típico de la juventud precarizada. Diversas estimaciones sitúan en torno al 8 % el porcentaje de personas trabajadoras directamente afectadas por los incrementos combinados del MEI y de la cuota de solidaridad a partir de 2026. Esta configuración permite que una parte significativa del esfuerzo de financiación del sistema no dependa de las trayectorias laborales juveniles, al recaer sobre cohortes con carreras contributivas largas, estables y próximas o ya integradas en la base máxima de cotización.

Desde una perspectiva intergeneracional, el diseño conjunto del MEI y de la cuota de solidaridad genera una forma de solidaridad asimétrica. Mientras el MEI incorpora a la juventud (incluso con carreras fragmentadas) a la financiación del Fondo de Reserva, sin que ello asegure automáticamente niveles prestacionales futuros equivalentes a los de las generaciones actuales, la cuota de solidaridad articula una transferencia vertical desde las rentas altas hacia el conjunto del sistema, contribuyendo a la financiación de las pensiones presentes y futuras, incluidas las de quienes hoy se enfrentan a situaciones de precariedad laboral.

En términos político-jurídicos[62], El diseño combinado del MEI y de la cuota de solidaridad pone de manifiesto una forma de solidaridad intergeneracional asimétrica. Ello refleja la asunción implícita, por parte del legislador, de la progresiva erosión del modelo contributivo clásico, optándose por reforzar los ingresos del sistema mediante recargos generalizados sobre el conjunto de las relaciones laborales y, de forma más intensa, sobre las rentas salariales más elevadas, antes que por una reconstrucción estructural de las carreras contributivas de los jóvenes. Esta configuración abre diversas líneas de análisis relevantes. En primer lugar, una redefinición del principio de contributividad, en la medida

cotización y fiscalidad, ignorando que el sistema contributivo español ha incorporado históricamente mecanismos de redistribución inter e intra-generacional sin que ello haya desnaturalizado la categoría jurídica de la cotización social.

[61] VV. AA.: El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud…*op. cit.,* pp. 265 y ss.

[62] En un plano ya no estrictamente jurídico, resulta cada vez más visible que los esfuerzos por ajustar, reformar o armonizar el sistema público de Seguridad Social responden, con demasiada frecuencia, a dinámicas de posicionamiento político antes que a una voluntad genuina de salvaguardar un pilar estructural del Estado social. La Seguridad Social (como institución vertebral del bienestar) debería mantenerse al margen de posturas ideológicas, preservando su función protectora como núcleo normativo indisponible y no como instrumento sujeto a variaciones programáticas.

en que una parte creciente de la cotización deja de proyectarse en derechos individuales directos para orientarse a garantías colectivas de sostenibilidad. En segundo término, el diseño institucional evidencia una brecha generacional latente. En efecto, mientras la cuota de solidaridad concentra el esfuerzo en las rentas altas, el MEI extiende la carga a todas las relaciones laborales, incluidas las más precarias, lo que invita a debatir la introducción de mecanismos correctores específicos que eviten la intensificación de dicha brecha. Finalmente, la combinación de ambos instrumentos pone de relieve una disfunción estructural entre las políticas de empleo juvenil y la financiación del sistema de pensiones. La mejora de la solvencia macro financiera no resuelve, por sí sola, el problema de la infra cotización micro derivada de trayectorias laborales discontinuas, manteniéndose intacto el riesgo de pensiones futuras insuficientes para las generaciones jóvenes.

En suma, el MEI y la cuota de solidaridad deben leerse conjuntamente como una respuesta financiera a un problema que es, ante todo, laboral y generacional. Aportan recursos, construyen colchón y amplían márgenes, pero no sustituyen a la tarea pendiente de diseñar un mercado de trabajo y un Derecho de la Seguridad Social capaces de ofrecer a las personas jóvenes trayectorias contributivas que hagan efectivamente creíbles las promesas de suficiencia de las pensiones futuras. Desde la perspectiva de los jóvenes con trayectorias precarias, el MEI refuerza una lógica de sobrecarga contributiva de las generaciones ocupadas sin garantizarles contrapartidas individualizadas; sin embargo, la cuota de solidaridad opera más claramente sobre rentas altas, donde predominan edades medias y avanzadas, lo que podría valorarse como un gesto de redistribución intrageneracional.

6. EXPECTATIVA NORMATIVA DE COTIZACIÓN Y BRECHA REAL DE DENSIDAD CONTRIBUTIVA

6.1. El horizonte normativo de cotización[63] (HNC): construcción jurídica y límites

La tensión entre el diseño jurídico del sistema de Seguridad Social y la realidad material de las biografías laborales contemporáneas constituye un punto ciego persistente en la literatura laboralista española. A pesar de la abundancia de estudios sobre precariedad, temporalidad o desempleo juvenil, rara vez se aborda de manera integrada el modo en que estas dinámicas erosionan la lógica contributiva que estructura el sistema español de pensiones. Con el fin de llenar esta laguna conceptual y ofrecer un instrumento analítico que articule Derecho y evidencia empírica, se propone un modelo dual (teórico y aplicado) articulado en torno a tres magnitudes: el Horizonte Normativo de Cotización (HNC), la Expectativa Efectiva de Cotización (EEC) y la Brecha Contributiva (Δ).

Este modelo permite visualizar con claridad la distancia estructural entre la vida laboral que el ordenamiento presupone y la vida laboral que efectivamente pueden desarrollar las nuevas generaciones. El sistema español de Seguridad Social descansa sobre un presupuesto normativo decisivo que pivota sobre la idea de que la vida laboral típica se extiende de manera continua desde la edad mínima legal de acceso al trabajo (16 años[64], conforme al art. 6 ET y al Convenio núm. 138

[63] Se define el horizonte normativo de cotización (HNC) como la diferencia entre la edad legal de jubilación () y la edad mínima legal para trabajar (), de modo que , se obtiene el número máximo de años en los que el ordenamiento permite, en teoría, la realización de una carrera contributiva ininterrumpida. Sin embargo, este indicador no refleja una auténtica "expectativa" de cotización en sentido empírico, pues abstrae de elementos decisivos en las trayectorias juveniles contemporáneas (inicio tardío de la participación laboral efectiva, períodos de desempleo o inactividad no protegida, trabajo informal, parcialidad involuntaria o alternancia entre regímenes de protección). Por ello, su utilidad reside más en delimitar el marco dogmático y comparado del modelo contributivo que en describir la realidad de las carreras laborales jóvenes, debiendo completarse con medidas de cotización efectiva y de densidad contributiva que permitan cuantificar la brecha entre el horizonte jurídico y las biografías laborales precarizadas.

[64] Y teniendo las restricciones normativas provenientes de los apartados 2 y 3 del art. 6 ET y 27.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ya que limita en cierto modo su implicación plena al trabajo.

de la OIT) hasta la edad ordinaria de jubilación, que en 2027 quedará fijada en 65 años para las carreras largas de al menos 38 años y 6 meses de cotización (art. 205.1.a LGSS en relación con la Ley 27/2011). Entre ambos extremos se configura el Horizonte Normativo de Cotización (HNC):

Para España, este horizonte asciende a 49 años. El legislador, por tanto, diseña un sistema contributivo fundado en la expectativa de carreras laborales prácticamente continuas durante medio siglo, lo que resulta coherente con el paradigma de empleo estable característico de las generaciones de mediados del siglo XX, pero no con las trayectorias fragmentadas de la juventud actual. El HNC explicita el modelo ideal que estructura las reglas de acceso, cálculo y suficiencia de las pensiones.

6.2. La trayectoria efectiva: Expectativa Efectiva de Cotización (EEC)

Para contrastar ese ideal normativo con la vida laboral real, se introduce la Expectativa Efectiva de Cotización (EEC). Su formulación teórica —original del presente trabajo— permite representar matemáticamente los factores que condicionan la cotización acumulada por una cohorte:

donde:

— es la edad real de acceso estable al empleo cotizado;

— la edad de abandono efectivo del mercado laboral;

— el conjunto de lagunas de cotización acumuladas (desempleo no protegido, prácticas no cotizadas, trabajo informal, parcialidad involuntaria, cuidados no remunerados, entre otros).

Esta ecuación permite conceptualizar de manera unitaria un fenómeno ampliamente documentado (la discontinuidad de las trayectorias juveniles), pero disperso en la literatura y carente hasta ahora de una expresión formal sistematizada.

El obstáculo metodológico reside en que las variables que componen la EEC no cuentan con estadísticas oficiales homogéneas, lo que impide su medición directa.

6.3. Adaptación empírica: uso de la duración esperada de la vida laboral

Para garantizar la solidez empírica del modelo se emplea, como aproximación cuantitativa, la duración esperada de la vida laboral, publicada por Eurostat. Este indicador expresa el número de años que una persona de 15 años puede prever que permanecerá en el mercado laboral a lo largo de su vida, integrando períodos de empleo y desempleo. Se trata de la medida oficial más próxima a la participación laboral efectiva.

Los datos recientes sitúan la duración esperada de la vida laboral en España en torno a:

— una cifra muy inferior al horizonte normativo de 49 años.

6.4. La Brecha Contributiva (Δ): medición del desajuste estructural

La distancia entre la carrera normativa esperada por el sistema y la carrera posible según los patrones de empleo actuales puede expresarse mediante la siguiente ecuación:

Aplicando los valores españoles:

Esta brecha (estimada en torno a 13 años, lo que representa aproximadamente un 35 % del ciclo contributivo ideal) pone de manifiesto un desajuste estructural entre la lógica contributiva sobre la que se articula el sistema de Seguridad Social y las trayectorias laborales efectivamente accesibles para las nuevas generaciones. La Δ constituye la expresión cuantitativa de un modelo jurídico diseñado sobre presupuestos biográficos que la juventud española, en las actuales condiciones del mercado de trabajo, difícilmente puede materializar. Con todo, el modelo propuesto pretende operar como un instrumento jurídico-analítico orientado a identificar y visibilizar la distancia estructural existente entre el diseño normativo del sistema y las trayectorias laborales reales.

7. CONCLUSIONES

De la lectura integral del trabajo se desprende que la precariedad laboral juvenil se ha elevado como una categoría autónoma más allá de ser un factor permanente de debilitamiento estructural de la base financiera del sistema público de pensiones, al incidir de forma directa sobre la continuidad contributiva, la suficiencia de carreras aseguradoras y la densidad de cotización exigida para pensiones adecuadas, generando efectos multimensionales. Primero, el estudio demuestra que la inestabilidad estructural de las trayectorias juveniles (alternancia entre temporalidad involuntaria, parcialidad no deseada, periodos de baja cotización y autoempleo precario) rompe simultáneamente los tres presupuestos dogmáticos que sustentan el modelo de reparto: continuidad, homogeneidad y progresión salarial. Esta transformación es sistémica, y convierte la neutralidad normativa en un impacto generacional desfavorable directo. Segundo, se evidencia que los límites etarios rígidos en políticas activas y mecanismos de inserción laboral producen una consecuencia jurídicamente incompatible con los principios europeos de suficiencia y universalidad materializando una exclusión contributiva inducida por norma, no por mercado. La discriminación etaria se traduce en lagunas de cotización, merma de base reguladora y, en último término, incremento de presión asistencial futura, vulnerando el equilibrio financiero exigido por el art. 12 de la Carta Social Europea y el Código Europeo de Seguridad Social. Se propone la eliminación del límite etario de los arts. 3. 2º e) y 53.1 de la Ley 3/2023 de 28 de febrero de Empleo, como solución acorde con la normativa supranacional (Reglamentos 883/2004 y 987/2009), el Código Europeo de la Seguridad Social y la Carta Social Europea ya que parten de una concepción funcional de la edad de trabajar, centrada en la continuidad contributiva y no en la edad biológica. La introducción de límites etarios rígidos por los Estados miembros resulta, por tanto, conceptualmente ajena (cuando no contradictoria) con la lógica expansiva y universal del Derecho social europeo.

En cuanto al análisis de la economía de plataformas revela una doble erosión: territorial (deslocalización, sedes extramuros, externalización contributiva) y estatutaria (asimilación contractual impropia, clasificación autónoma residual). Ambos fenómenos desplazan la obligación de cotizar fuera del empleador real y generan un vacío asegurador para la cohorte más expuesta, la juventud. La Directiva (UE) 2024/2831 constituye un avance, pero aún insuficiente frente a plataformas que operan como *gatekeepers* del acceso al mercado laboral. Asimismo, se propone la introducción de una regla específica en la Ley General de la Seguridad Social que permita considerar incluidos en su ámbito de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades de creación de contenidos digitales, influencia o prestación de servicios en línea, cuando, con independencia de su residencia formal, concurran vínculos económicos y funcionales predominantes con el mercado español, entendidos como la orientación principal de su actividad al público situado en España, la obtención mayoritaria de ingresos de operadores establecidos en territorio nacional o la localización en España de la infraestructura esencial para el desarrollo de su actividad profesional.

La Ley 13/2022 y el Real Decreto 444/2024 suponen un reconocimiento normativo expreso de la profesionalización y relevancia económica de los creadores de contenido mediante la figura del *usuario de especial relevancia*. La fijación de criterios objetivos de ingresos y audiencia refuerza la consideración de estas actividades como económicamente estructuradas y estables, vinculadas en muchos casos al mercado español. Aunque la normativa audiovisual no impone obligaciones directas de cotización, proporciona un fundamento jurídico indirecto que debilita las estrategias de deslocalización y desvinculación del sistema español de Seguridad Social. En este sentido, constituye un soporte relevante para futuras interpretaciones y reformas orientadas a combatir la fuga de cotizaciones en el contexto de la economía digital.

En cuanto al Mecanismo de Equidad Intergeneracional y la cotización adicional de solidaridad constituyen instrumentos esenciales para reforzar la sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones en un contexto de transformación demográfica. Ambos mecanismos reflejan una evolución del modelo contributivo hacia fórmulas de solidaridad reforzada, compatibles con el sistema de reparto y orientadas a garantizar la suficiencia futura de las prestaciones.

El MEI introduce una cotización finalista que permite anticipar los efectos del envejecimiento poblacional y distribuir de forma gradual el esfuerzo contributivo necesario para preservar el equilibrio del sistema. Por su parte, la cotización solidaria fortalece el principio de capacidad económica y contribuye a una mayor justicia distributiva. En conjunto, ambos instrumentos consolidan una arquitectura financiera más resiliente, reforzando la estabilidad y legitimidad del sistema público de pensiones a largo plazo. Sus efectos positivos todavía se harán notar más conforme el transcurso de los años, erigiéndose el MEI como la herramienta más efectiva para adecuar y contribuir al Sistema de Pensiones en cumplimiento de los arts. 1, 41 y 50 CE.

En cuanto al modelo HNC–EEC–Δ, su principal virtud es hacer visible de inmediato la distancia entre el diseño normativo del sistema de pensiones y la realidad laboral de las nuevas generaciones. Al expresar esa brecha como una magnitud concreta, el modelo demuestra que retrasar la edad de jubilación no resuelve el problema de fondo. Si las carreras reales no se alargan, ampliar el horizonte normativo solo incrementa la desigualdad entre norma y biografía. La sostenibilidad del sistema, por tanto, no puede depender exclusivamente de reformas paramétricas, sino de la capacidad real de los jóvenes para cotizar de forma continua en un mercado laboral marcado por la intermitencia y la precariedad.

A la luz de esta herramienta, el ejemplo analizado adquiere un significado claro. Una persona joven que accede al empleo estable cerca de los 25 años, atraviesa numerosas lagunas de cotización y sale del mercado laboral antes de la edad legal difícilmente superará los treinta años de cotización efectiva. La comparación con las casi cinco décadas que el sistema considera ideales revela una distancia que no puede explicarse por comportamiento individual alguno. Se trata de un desajuste estructural, propio de un mercado de trabajo que ya no permite carreras continuas ni expansivas como las que inspiraron el modelo contributivo tradicional.

8. BIBLIOGRAFÍA

Almendros González, M. A.: “La protección social de los trabajadores de plataformas digitales”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2024.

Álvarez Cortés, J. C., “Los jóvenes ante el sistema de protección social español: el papel de la seguridad social”, Almería, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, 2025.

Arrondo Asensio, C. M.: "La generación que no despega: Trabajo precario, cultura laboral y reformas para la juventud", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2025.

Díez Picazo, M.: *Ordenamiento constitucional español*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025.

González Cobaleda, E., "Las políticas de empleo juvenil ante la transformación del trabajo: una crónica de desafíos y contrastes", Almería, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, 2025.

Morales Martín, J. J.: "La juventud en su perspectiva sociológica, procesos, transiciones y trayectorias", Madrid, *Revista central de sociología*, 2010.

Ramírez Bandera C.: "El edadismo y su incidencia en el sistema de seguridad social español cuando la expulsión del mercado de trabajo por razón de edad se institucionaliza", *VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2024.

Ruiz Santamaría, J. L.: *El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación: un estudio desde una perspectiva holística y comparada*, Pamplona, Aranzadi, 2023.

Rodrigo Silva, C.: "Precariedad laboral y derecho del trabajo: Una aproximación a los elementos jurídicos de la precariedad", Chile, *Ius et Praxis*, 2024.

Suárez Corujo, B.: "Gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social", *Temas Laborales*, 2018,

Vila Tierno, F.: "Empleo juvenil y pensiones futuras ¿precariedad o esperanza?", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Almería, 2025

VV.AA.: *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo*, Monereo Pérez, J. L. (Dir.), Murcia, Laborum, 2025.

VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"* Castro Medina, R. (Ed.) Murcia, laborum 2024.

VV.AA.: *Aproximación al Derecho Laboral y Seguridad Social para jóvenes*, Barcelona, Atelier, 2025.

VV.AA.: *El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud*, Gómez Salado, M. A., Fernández Ramírez M. y Ruiz Santamaría, J. L. (Dirs), Madrid, Dykinson, 2025.