



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

Presente y futuro de la seguridad social y el sistema  
de pensiones.

Present and future of social security and the pension  
system

Autor

Óscar Loscertales Lozano

Director

Luis Ferruz Agudo

Facultad de Economía y Empresa  
2020

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	Pág. 4
2. EL ORIGEN DE LAS PENSIONES PÚBLICAS.....	Pág. 6
2.1 EVOLUCIÓN HASTA LA LEY DE BASES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	Pág. 6
2.2 LA LEY DE BASES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ETAPA PRECONSTITUCIONAL).....	Pág. 7
2.3 APROBACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN DE 1978 Y REGULACIÓN POSTCONSTITUCIONAL.....	Pág. 7
2.3.1 LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA Y DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	Pág. 8
2.3.2 EL PACTO DE TOLEDO.....	Pág. 8
2.3.3 LA LEY DE CONSOLIDACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	Pág. 9
2.3.4 LEY 40/2007, DE 4 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	Pág. 9
2.3.5 ACONTECIMIENTOS DESDE 2007 HASTA LA ACTUALIDAD.....	Pág 10
3. SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL EN EUROPA. EL CASO ESPAÑOL.....	Pág. 15
3.1 EL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL EN EUROPA.....	Pág. 16
3.2 EL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL EN ESPAÑA.....	Pág. 18
3.3 TASA DE REEMPLAZO.....	Pág. 20
4. SISTEMAS ALTERNATIVOS EN EL ENTORNO EUROPEO....	Pág. 22
4.1 EL MODELO SUECO.....	Pág. 22
4.2 EL MODELO DE REINO UNIDO.....	Pág. 24
4.3 EL MODELO DE LOS PAÍSES BAJOS.....	Pág. 26

4.4 EL MODELO DE FRANCIA.....	Pág. 27
4.5 COMPARATIVA DE LOS MODELOS ANALIZADOS.....	Pág. 30
5. PLANES DE PENSIONES PRIVADOS Y OTRAS FÓRMULAS COMPLEMENTARIAS DE LOS SISTEMAS PÚBLICOS.....	Pág. 34
5.1 DEFINICIÓN Y ELEMENTOS PERSONALES DE LOS PLANES.....	Pág. 34
5.2 MODALIDADES DE PLANES DE PENSIONES.....	Pág. 35
5.3 LA FISCALIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES.....	Pág. 39
5.4 INSTRUMENTOS ALTERNATIVOS A LOS PLANES DE PENSIONES.....	Pág. 41
5.5 PROPUESTAS, ALTERNATIVAS Y RENTABILIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES.....	Pág. 43
6. SÍNTESIS Y PROPUESTAS DE MEJORA .....	Pág. 49
7. CONCLUSIONES.....	Pág. 52
8. BIBLIOGRAFÍA.....	Pág. 54

## **RESUMEN**

En nuestros días, con cierta asiduidad, es cotidiano escuchar opiniones sobre el modelo actual de pensiones, puesto que este se ve rodeado de una gran incertidumbre. A medida que la ciudadanía toma conciencia de las carencias e insuficiencias del sistema actual, surgen voces que piden una posible remodelación. Es una cuestión palpitante, compleja, y como no podía ser otra manera los diferentes partidos políticos están optando por hacer propaganda electoral y promesas a la ciudadanía con el objetivo de dar una solución al problema en cuestión. Expertos en la materia abogan por transformar el modelo presente, en aras a garantizar un sistema público de pensiones eficiente. Con el estudio llevado a cabo en este trabajo se pretende centrar la atención en el presente, teniendo en cuenta lo acontecido en el pasado. Valorar la situación actual de nuestro sistema, es decir, detallar los puntos fuertes y débiles del mismo. En último lugar, divisar el horizonte, esto es, que cambios y mejoras son precisos para sostener el sistema en el futuro. Todo ello llevado a cabo con un espíritu responsable y solidario.

## **ABSTRACT**

In our days, with some regularity, it is common to hear opinions about the current pension model, since it is surrounded by great uncertainty. As citizens become aware of the deficiencies and insufficiencies of the current system, voices arise asking for a possible remodeling. It is a pulsating, complex topic, and how could it be otherwise the different political parties are choosing to make electoral blurb and promises to the citizens with the aim of providing a solution to the problem in question. Experts on the matter advocate transforming the present model, in order to guarantee an efficient public pension system. With the study carried out in this work it pretends to focus attention on the present, taking into account what happened in the past. Assess the current situation of our system, that is, detail its strengths and weaknesses points. Lastly, to see the horizon, that is, what changes and improvements are necessary to sustain the system in the future. All this carried out with a responsible and solidary spirit.

## **1. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, el sistema de pensiones público español se encuentra en una situación muy delicada. La sostenibilidad del mismo se encuentra en entredicho, ya que los gastos cada año desbordan a los ingresos, en mayor proporción. Esto último unido a ciertos problemas demográficos crónicos empeora la situación. Ante esto, cabe preguntarse si es viable continuar con el modelo actual o si sería conveniente pasar a un sistema mixto, en el cual no toda la carga correspondiese al Estado, sino que se pudiera dar entrada a la ciudadanía. Diversos factores han contribuido a la situación actual.

La crisis financiera iniciada en el año 2008 trajo consigo que la Seguridad Social, organismo público que se encarga del sistema de protección social en España, aumentase notablemente su déficit. Así mismo, el Fondo de Reserva, nacido del Pacto de Toledo en el año 2000, que tiene como principal función atender a las necesidades futuras del sistema de la Seguridad Social en materia de prestaciones contributivas, se ha ido reduciendo drásticamente desde que comenzó la crisis. Otras perspectivas y expectativas también hacen prever que el sistema actual está obsoleto y necesita cambios y soluciones para solventarlo. Por ejemplo, el incremento en la esperanza de vida debido a los avances científicos, el envejecimiento de la población española o el crecimiento de la tasa de paro. La consecuencia lógica que se deriva de lo anterior es que habrá que hacer frente a un mayor gasto en pensiones.

Si hay que hacer frente a un mayor gasto en pensiones, está claro que de una manera o de otra se deberán de incrementar los ingresos públicos, bien sea con la creación de un nuevo impuesto que permita financiar ese incremento en los expenses o regulando de otra manera la materia objeto de estudio.

Una buena práctica al respecto podría ser acudir a la vía de la observación. No siempre lo mejor es actuar en el momento, sino que valorar lo que otros países realizan en referencia al tema, y evaluar la posible implantación de novedades o mejoras en el sistema actual podría derivar en una mejora en la eficacia y eficiencia del mismo. Claro que hay que adoptar posturas y dar respuestas para sobrepasar el problema y denotar la viabilidad del modelo, pero lo idóneo es llevar a cabo estudios, comparativas, valorar informes de expertos, barajar diferentes escenarios y soluciones. Y con todo lo anterior, tratar de resolver la ecuación del modo más satisfactorio posible.

Teniendo presente todo lo indicado previamente, lo que pretendo realizar con este trabajo es estudiar de donde proviene nuestro sistema de pensiones. Su origen, motivo de su nacimiento. También me parece interesante explicar si ha sufrido alguna evolución desde que surge hasta el momento actual. Detallaré los diversos pilares que conforman el sistema de previsión social. Posteriormente, me centraré en diversos países pertenecientes la mayoría de ellos a la Unión Europea para analizar su sistema de pensiones, cómo se financia y quién contribuye. Esto me permitirá constatar diferentes posturas y modelos, detallar las ventajas de unos y las debilidades de otros. Una vez que hayamos estudiado los modelos más relevantes en el entorno europeo, procederé a tratar planes de pensiones privados y otras fórmulas que pueden ayudar y complementar al sistema de pensiones actual . Finalmente, expondré las conclusiones de todo el estudio realizado a lo largo del presente trabajo.

El principal propósito viene a ser la adquisición de unos conocimientos esenciales en la materia objeto de estudio, esto es, en lo referente a los sistema de pensiones, que me permitan comprender la diversidad de modelos existentes, las principales ventajas e inconvenientes de cada uno; así como, valorar la idoneidad o ineptitud de futuras reformas y cambios en nuestro sistema.

## **2. EL ORIGEN DE LAS PENSIONES PÚBLICAS<sup>1</sup>**

### **2.1 EVOLUCIÓN HASTA LA LEY DE BASES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Hasta el año 1900 solo encontramos alguna regulación referente al trabajo femenino e infantil y la aprobación de una ley no obligatoria sobre accidentes laborales en la industria. Nada en relación con seguros sociales ni prestaciones públicas.

No será hasta el año 1908, en el que se creó el Instituto Nacional de Previsión (INP), cuando surgieron los primeros seguros sociales voluntarios que tenían como objeto la protección de la vejez.

Por ello, en el año 1919 se crea el primer seguro social obligatorio, el conocido como el *seguro de retiro obrero*. El mismo incluía a los trabajadores por cuenta ajena entre los 16 y 65 años, cuyo sueldo no sobrepasase las 4000 pesetas anuales. Mientras que la financiación de este provenía un 75% a cargo de empresas y un 25% a cargo del Estado.

Ya a partir de 1931 con la segunda república se introducen otras prestaciones derivadas de contingencias profesionales o de la maternidad. En cambio, la protección de la vejez no avanzó en sus postulados. Merece la pena destacar un anteproyecto con el que se quería cambiar del retiro obrero obligatorio al seguro de vejez.

Posteriormente, el bando nacional mediante la Ley de 1 septiembre de 1939 procedió a la regulación del seguro de vejez. Tal Ley trajo consigo el cambio de sistema, puesto que el retiro obrero fue sustituido por el *subsidio de vejez*. El nuevo subsidio consistía en una cuantía fija para trabajadores mayores de 16 años y menores de 65 años, que no obtuviesen más de 9000 pesetas al año.

Desde el año 1945 hasta el 1978, el régimen político instauró el modelo de *mutualidades laborales*. Este fue ideado como sistema de previsión social complementario y obligatorio de los seguros sociales. Este sistema marco los primeros pasos en la planificación de la Seguridad Social en España, llevándose a cabo la unificación de los seguros sociales y protección de la vejez.

---

<sup>1</sup>PANIZO ROBLES, J.A y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R. (2014): *La pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social*.

## **2.2 LA LEY DE BASES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ETAPA PRECONSTITUCIONAL)**

La Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social, puede considerarse como la norma fundamental que recoge el discurrir entre los seguros sociales y el inicio de nuestro actual sistema de Seguridad Social. Dicha ley fue creada con el propósito de unificar y sistematizar el entramado de los seguros sociales. El sistema tenía como fin superar los defectos estructurales de los modelos previos.

La nueva ley contenía una serie de mecanismos que el sistema actual utiliza para el desarrollo de su función, teniendo estos una conjunta consideración de las contingencias, participación real y efectiva de los trabajadores y empresarios, criterios y procedimientos de máxima eficacia, y fondos de garantía.

En cuanto a la protección de la vejez, la base novena de la ley se ocupaba de reforzar dicho subsidio, marcando una serie de pautas, entre las que podemos destacar: la cuantía de la pensión será proporcional a las bases de cotización satisfechas, partiendo estas de bases tarifadas y no del salario real, otra medida fue el establecimiento de una pensión mínima que garantizase un nivel mínimo.

## **2.3 APROBACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN DE 1978 Y REGULACIÓN POSTCONSTITUCIONAL**

Con la aprobación del Texto Constitucional existió la posibilidad de remodelar el sistema español de Seguridad Social. Tal alternativa no se ejerció de forma completa, manteniéndose en su mayor parte el sistema establecido en el año 1966. Pero a pesar de no reformarse mayoritariamente, si se establecieron varios preceptos influyentes en el sistema, del que podemos destacar el artículo 41 de la Constitución Española, el cual manifiesta el carácter público del sistema.

El mencionado artículo 41, determina la obligación de los poderes públicos de mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, transformándose por tanto en un sistema integrado por dos tipos de protección, un modelo contributivo y otro no contributivo garante de la universalidad en la protección. El artículo establece que la asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

### **2.3.1 LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA Y DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

La Ley 26/1985, tuvo como principal finalidad, establecer un plus de contributividad elevando el esfuerzo de los contribuyentes y persiguiendo el equilibrio provocado por el desajuste entre ingresos y gastos, lo cual, condujo al establecimiento de medidas de racionalización que propiciaran la viabilidad del sistema.

Principales medidas a destacar con relación a las pensiones de jubilación:

- Se amplió el periodo de cotización necesario de 10 a 15 años, siendo este un requisito de acceso a la pensión de jubilación, y permitiendo, además, el acceso, aunque el sujeto en el momento del hecho causante no se encontrase en situación de alta o de asimilación al alta.
- La base reguladora de la pensión pasó a determinarse mediante el promedio de las bases de cotización que resulte de dividir entre 112 las 96 mensualidades anteriores al hecho causante, sustituyendo al promedio de las bases de cotización de un periodo de 24 mensualidades elegidas por el interesado dentro de los últimos 7 años.

### **2.3.2 EL PACTO DE TOLEDO**

En el año 1995 tuvo lugar un acontecimiento que dio paso a la evolución del sistema de la Seguridad Social en España. Se aprobó por el pleno del Congreso de los Diputados de España, durante la sesión del 6 de abril de 1995, un documento previamente aprobado por la Comisión de Presupuestos, referente al análisis de los problemas estructurales del sistema de seguridad social y de las principales reformas que deberán acometerse. Dicho documento describe la evolución del sistema de pensiones español, cuáles son los factores futuros que podrían afectar a dicho sistema y una serie de quince recomendaciones. A la citada Comisión se le llamó Pacto de Toledo.

Cabe destacar que el Pacto de Toledo no tiene capacidad legislativa y hace recomendaciones que al ser consensuadas tienen muchas posibilidades de convertirse en ley, pero no siempre ha habido consenso y el Gobierno de turno ha legislado al margen.

El paquete de medidas presentadas tenía como objetivo declarado reducir la presión a la que estaba sometido el presupuesto de la seguridad social. Para ello, realiza

una separación entre las diferentes fuentes de financiación de las prestaciones, dejando las llamadas prestaciones no contributivas a cargo de la imposición general (a cargo del Estado) y las pensiones contributivas a cargo de un sistema de cotizaciones sociales (a cargo de empresarios y trabajadores).

Una de las medidas propuestas fue la creación del *Fondo de Reserva* de la Seguridad Social, que tenía como principal objetivo establecer fondos especiales de estabilización y reserva destinados a atender las necesidades futuras del sistema.

### **2.3.3 LA LEY DE CONSOLIDACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL<sup>2</sup>**

La nueva regulación de 1997 desarrolló gran parte de las directrices marcadas y definidas por el Pacto de Toledo de 1995.

Las principales medidas introducidas por la norma referentes a la pensión de jubilación fueron:

- Cambio en el cálculo de la base reguladora, que pasa a ser calculado mediante el promedio de las bases de cotización correspondientes a las 180 mensualidades anteriores al hecho causante, de las que las 156 más alejadas de dicha fecha son objeto de actualización, en función de la variación del IPC.

- Otra de las modificaciones se refiere al porcentaje aplicable a la base reguladora, requiriéndose 15 años para obtener el 50% de dicha magnitud (siendo modificados los 10 años anteriores que permitían la aplicación del 50% sobre la base reguladora), manteniéndose la exigencia de 35 años de cotización para alcanzar el 100% de la Base Reguladora.

### **2.3.4 LEY 40/2007, DE 4 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

El Acuerdo tomó como referencia las prioridades marcadas por el Pacto de Toledo en su renovación parlamentaria de 2003, reafirmando la necesidad de mantener y reforzar algunos principios básicos en los que se asienta el sistema de la Seguridad Social.

---

<sup>2</sup>LÓPEZ GANDÍA, J. (2014): *La dimensión constitucional de la reforma de las pensiones*.

Se introdujeron algunas modificaciones que le afectaban directamente, entre las que podemos destacar las siguientes: en referencia al cómputo para acreditar el período mínimo de carencia exigida solo será posible incluir como tal los días efectivamente cotizados y no los correspondientes a pagas extraordinarias. Otra medida con relación a la edad de jubilación, concretamente sobre la aplicación de coeficientes reductores, limita el acceso a la jubilación de aquellos menores de 52 años, introduciéndose por primera vez una edad mínima de jubilación. Así mismo, en los casos de prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de los 65 años de edad y siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización, se incrementa en un porcentaje adicional sobre la base reguladora si no se alcanza la pensión máxima.

En cuanto a las novedades que introduce la norma con respecto a la jubilación parcial, los trabajadores con 65 años que reúnan los requisitos para causar derecho a pensión de jubilación pueden acceder a la jubilación parcial sin necesidad de que se celebre simultáneamente un contrato de relevo, siempre que se produzca una reducción de jornada entre un 25 y un 75%.

### **2.3.5 ACONTECIMIENTOS DESDE 2007 HASTA LA ACTUALIDAD**

En 2008 comenzó una gran crisis económica a nivel mundial que ocasionó graves desajustes y desperfectos económicos. Los gobiernos de los países de la zona Euro tomaron medidas para solventar la situación, pero dejaron de lado a otro importante problema. Este era el futuro del sistema público de pensiones.

Concretamente en el caso español, ya dejando atrás la mencionada recesión económica, existen una serie de factores y de condicionantes que traen como consecuencia la inestabilidad del sistema de pensiones y la necesaria remodelación.

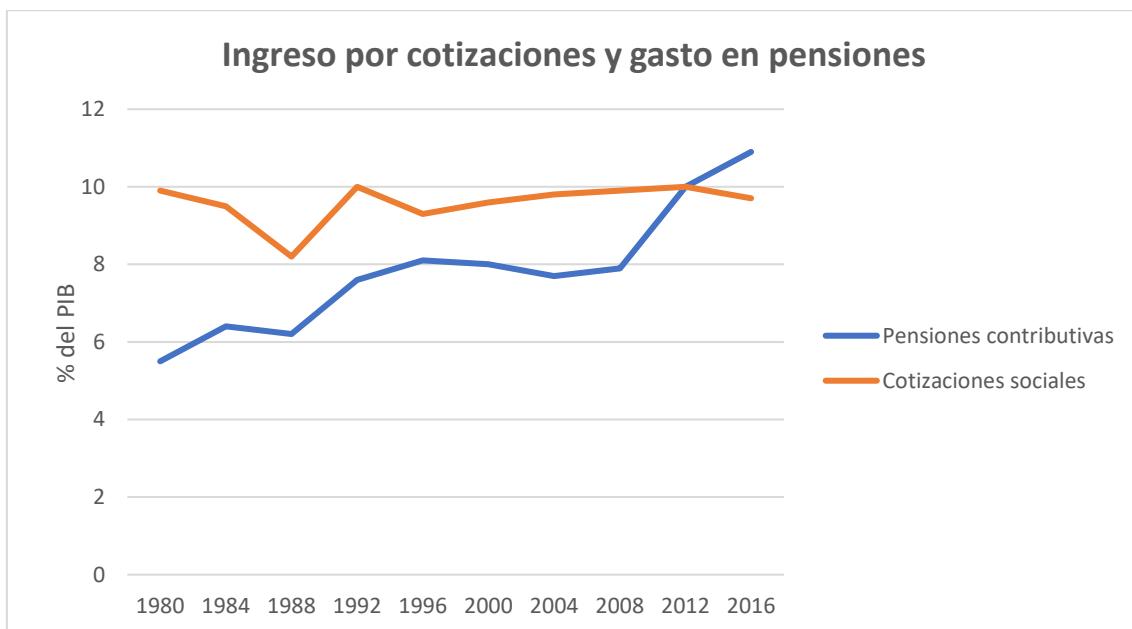
En primer lugar, hago referencia al elevado envejecimiento de la población. Actualmente el 28,8% de la población tiene más de 64 años (edad media real de jubilación). Para el año 2030 el porcentaje aumentaría hasta el 31% y para el 2050 superaría el 65%.

Relacionado con lo anterior estaría el crecimiento vegetativo de la población española. Y es que, en la actualidad este es negativo, pero con unos nacimientos cercanos a las defunciones. Ahora bien, para el año 2065 se estima que habrá el doble de defunciones que de nacimientos. Podría ser interesante estimular a la gente a que

tuvieran más hijos, especialmente a la gente más joven. Reducir o eliminar los inconvenientes que existen hoy en día para las personas que tienen hijos sería un gran paso (problemas de índole laboral, económico, la flexiseguridad...).

En segundo lugar, otra importante losa de nuestro sistema es la elevada tasa de desempleo existente. El año 2019 terminó con una tasa de paro del 13,7%. Obviamente, se necesita que la gente trabaje para sostener el sistema. Es necesario acometer cambios en el modelo para rebajar la tasa de paro a niveles por debajo del 10% (intentar que se acerque a la tasa natural de desempleo). Lo que el Ejecutivo ha tratado y trata de afrontar es el importante reto de crear empleos, de tal manera que se incremente el volumen de afiliaciones a la Seguridad Social, y con ello se consigan más ingresos que permitan financiar los gastos del sistema.

Por consiguiente, un último problema viene a ser que los gastos sobrepasan a los ingresos, cada vez en mayor proporción. Este factor se ve agravado por las tasas de desempleo elevadas, es decir, menos cotizantes y por el envejecimiento de la población, esto es, más pensionistas a los que el sistema tiene que hacer frente.



**Fuente:** Elaboración propia con base en la Dirección General de Economía y Estadística (datos obtenidos por el Banco de España)<sup>3</sup>

<sup>3</sup><https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/Fic/arce021019.pdf>

A la vista del gráfico podemos ver como desde el año 2012 el gasto en pensiones contributivas supera a los ingresos por cotizaciones sociales. La tendencia desde 1980 hasta 2012 es que la diferencia existente entre los ingresos por cotizaciones y el gasto en pensiones se va minimizando poco a poco. Es en torno al año 2012 cuando se produce el desborde del segundo, esto es, los gastos superan a los ingresos, hablando en términos de porcentaje del PIB. Aun más, con el paso del tiempo el gap habido entre los gastos y los ingresos se irá haciendo más grande, puesto que la dinámica de las rectas es opuesta, es decir, la recta que recoge los gastos es creciente (con cierta pendiente); en cambio, la recta que representa los ingresos pasa de ser plana a tener un pendiente negativa.

Todo lo mencionado en este apartado ha sido tenido en cuenta por el Gobierno correspondiente a la hora de introducir reformas en el modelo.

Una primera reforma muy importante tuvo lugar en el año 2011. Con su aprobación la edad de jubilación se elevó de 65 a 67 años para todos los trabajadores. No obstante, no fue esta de forma automática, ya que se estableció un periodo gradual para su entrada en vigor. Así, a partir de 2013 se ha ido retrasando progresivamente la edad de retiro de los 65 hasta llegar a los 67 años en 2027. De igual manera, el cálculo de las pensiones sobre la base de cotización de los últimos 15 años se ampliará a un periodo de 20 años en primer término y a 25 en segundo.

Además, a partir del 1 de enero de 2012 las empleadas de hogar se empezarán a integrar en el Régimen General de la Seguridad Social. En cuanto a los becarios se les permitirá cotizar por sus prácticas durante un máximo de dos años.

La siguiente reforma data del año 2013 y su entrada en vigor el 1 de enero de 2014. Así pues, con la nueva reforma se introduce un nuevo *factor de revalorización*. Las pensiones ya no se revalorizarán anualmente según el IPC del mes de noviembre, en cambio; se servirá de una fórmula matemática para fijar cada año la cuantía en la que se actualizarán las prestaciones al coste de la vida<sup>4</sup>.

Así mismo, se introduce un *factor de sostenibilidad*. A partir del 1 de enero de 2019 entrará en vigor un nuevo elemento a la hora de determinar las cuantías de las nuevas pensiones que se den de alta en el sistema desde ese día. A los actuales

---

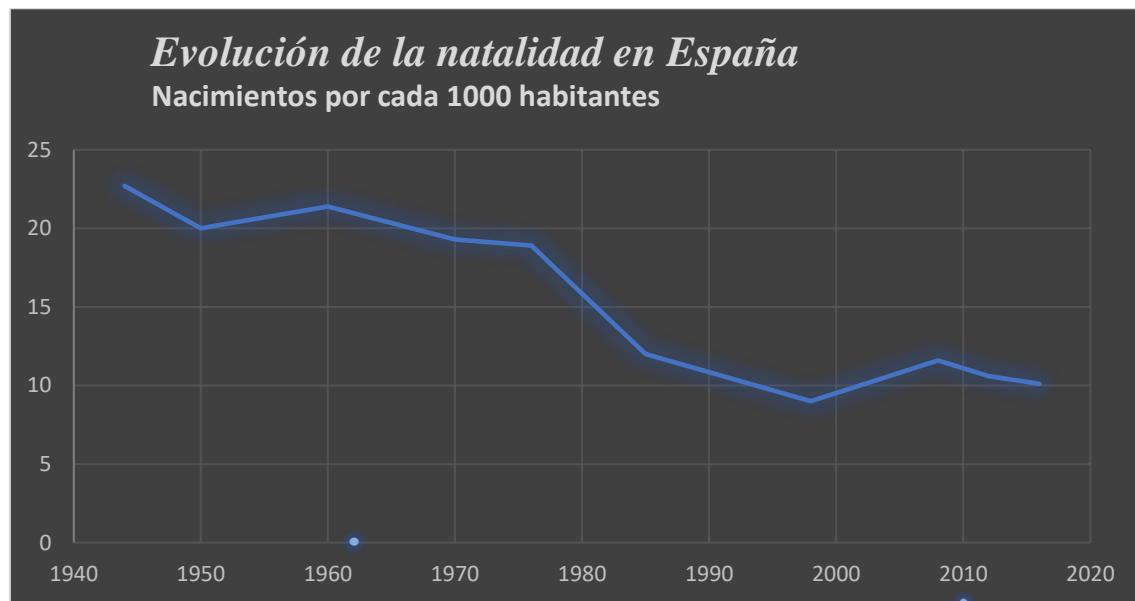
<sup>4</sup>RODRÍGUEZ PIÑERO; BRAVO FERRER, M; CASAS BAAMONDE, M.E. (2014): *El factor de sostenibilidad de las pensiones de jubilación y la garantía de la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad*.

parámetros que se usan para determinar la cuantía de la prestación de jubilación (edad de retiro, número de años cotizados, cantidades aportadas) se añadirá un nuevo coeficiente que relacione la cantidad resultante con la esperanza de vida del pensionista en el momento de cumplir 67 años.

Las reformas de 2011 y 2013 han avanzado sustancialmente en el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones en el largo plazo, siendo esencial mantener un mecanismo automático que garantice el equilibrio financiero.

Para finalizar con este apartado me parece conveniente plasmar el grave problema del envejecimiento de la población española. El elemento fundamental que condiciona el envejecimiento de la población es el descenso de la fecundidad. De acuerdo con los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, en el año 1975 la fecundidad de las españolas era de 2,8 hijos por mujer y en 2002 esta cifra se había reducido a una media de 1,26 hijos por mujer. La combinación de tasas de fecundidad bajas con una mortalidad en descenso ha provocado un envejecimiento general de las sociedades.

Con el siguiente gráfico quiero dejar constancia de que la natalidad ha decrecido considerablemente en los últimos años en España, pasando de estar por encima de 20 nacimientos por cada 1000 habitantes en el año 1945 a no llegar a 12 nacimientos por cada 1000 habitantes en 2008.

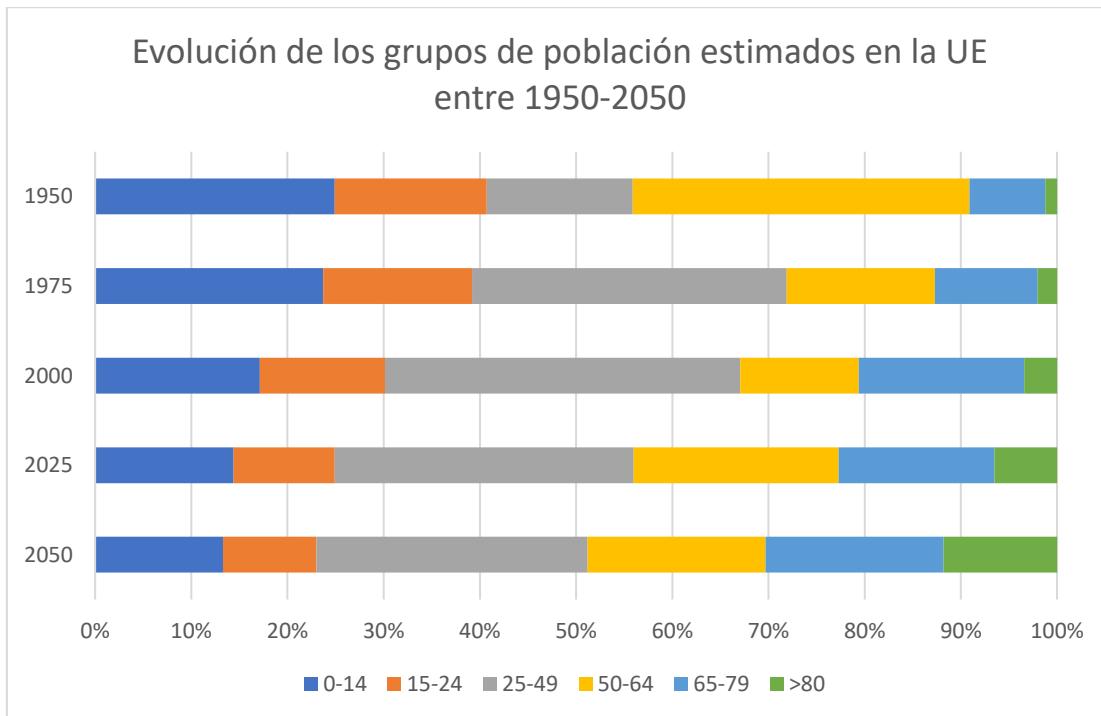


Fuente: Elaboración propia con base en el Instituto Nacional de Estadística<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>La población de España, ZOIDO NARANJO, F. y ARROYO PÉREZ, A.

Lo anteriormente dicho no solo es común en nuestro país, es extrapolable a la mayoría de los países de la UE y de países desarrollados. En el siguiente gráfico podemos ver como varían los grupos de población dentro de la UE y como se espera que lo hagan en un futuro.



**Fuente:** Elaboración propia con base en la Fundación general CSIC (reforzado por Eurostat)

A la vista del gráfico podemos ver como el porcentaje de población comprendida entre los 0 y 24 años pasa de ser superior al 40% a superar ligeramente el 20%. Es un descenso de casi la mitad. En cambio, la población de 65 o más años de edad pasa de representar en torno a un 10% hasta situarse por encima del 30% (previsiblemente).

Unido a lo anterior, el incremento en la esperanza de vida provoca que se precise un mayor gasto en pensiones, pues las personas viven más años gracias a los avances científicos. A la vista de los datos que ofrece Eurostat en la base de datos Newcronos, entre los años 1985 y 2002 la esperanza de vida de las mujeres ha pasado de los 79 a los 84 años, mientras que la de los hombres ha pasado de los 73 a los 77. Estas diferencias en cuanto a la esperanza de vida de varones y mujeres se deben a la sobremortalidad masculina en los países desarrollados, a causa del predominio de enfermedades degenerativas y la extensión de modos de vida y hábitos nocivos, como son el estrés, el tabaquismo y el alcoholismo.

### **3. EL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL**

El sistema de previsión social en la inmensa mayoría de países de Europa se sustenta en tres pilares.

El primer pilar, o nivel básico, es el que recoge la *asistencia social* de necesidades básicas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. Este pilar funciona gracias a la implantación de un sistema público de Seguridad Social. La gestión compete al sector público. Cubre protecciones tales como la jubilación, viudedad, orfandad, desempleo, invalidez...

El segundo pilar, o nivel profesional, es el que recoge Planes de Pensiones Colectivos; pudiendo ser estos obligatorios o voluntarios. Este nivel cubre a trabajadores y funcionarios y la financiación proviene de las cotizaciones profesionales que realizan estos. A este nivel se le suele conocer como previsión social complementaria. La gestión de este modelo puede ser por un ente público o privado, pero bajo supervisión pública, o bien a través de Entidades de Seguros o Entidades de Previsión Social.

El tercer pilar, el nivel facultativo o libre, estaría compuesto por Planes de Pensiones y seguros. Este nivel da protección a profesionales, funcionarios, autónomos, comerciantes, agricultores, industriales que voluntariamente lo contraten. Se financia con aportaciones voluntarias. La gestión puede recaer en el sector privado, en Planes de Pensiones Individuales, Entidades de Seguros o Entidades de Previsión Social.

**PRIMER PILAR      SEGUNDO PILAR      TERCER PILAR**

SISTEMA PÚBLICO  
DE SEGURIDAD  
SOCIAL

PREVISIÓN  
COMPLEMENTARIA  
EMPRESARIAL

AHORRO  
INDIVIDUAL

  
Sistema de reparto

  
Sistema de capitalización

**Fuente: elaboración propia. Datos recogidos en IDD Consultoría**

### **3.1 EL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL EN EUROPA**

En primer lugar, centrándonos en el *primer pilar* podemos determinar que no hay un único modelo que impere en todos los países europeos. Nos encontramos con diversos modelos que se encargan de satisfacer necesidades básicas.

Un primer modelo sería el *sistema de capitalización*, utilizado en países de Europa del Este, como: Polonia, Hungría o la República Checa. En este sistema, cada individuo o contribuyente cotiza para sí mismo, por lo que las prestaciones guardan una conexión directa con las aportaciones que se han ido realizando, además de con la evolución financiera y temporal de las mismas. En este sistema existe un fondo donde se guardan las aportaciones de cada contribuyente a nivel individual para que generen futuras prestaciones.

Un segundo modelo sería el *sistema de reparto*, que lo podemos encontrar en países como Francia, Italia, Grecia o Portugal. En el sistema de reparto las cotizaciones de los trabajadores en activo están destinadas a financiar las pensiones existentes en ese momento. Este principio también es conocido como de solidaridad intergeneracional, puesto que la generación cotizante financia la pensión de la generación jubilada, y a su vez la primera será financiada por la generación que le sigue.

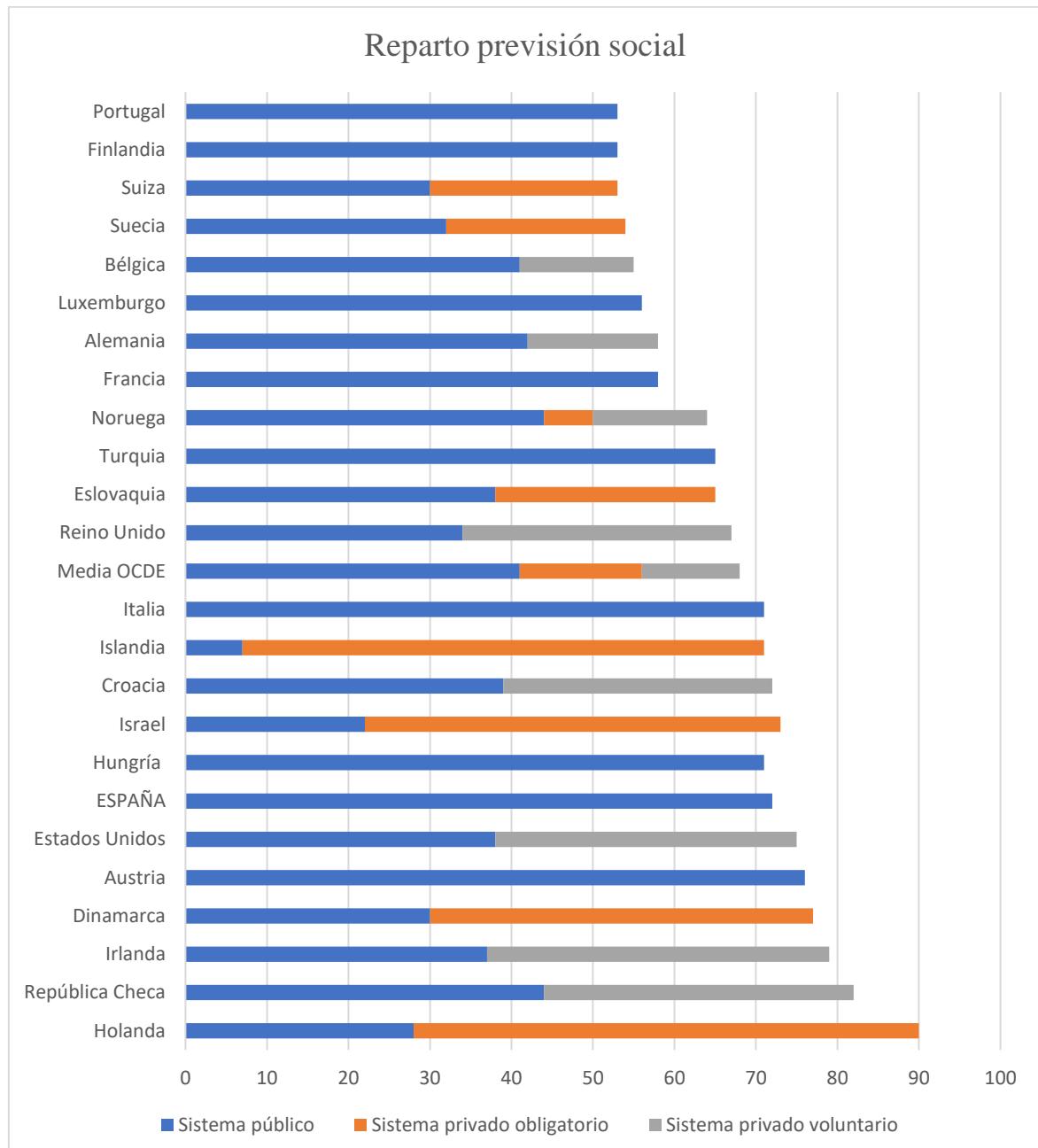
Por tanto, las cotizaciones recaudadas de los trabajadores en activo no se acumulan en un fondo privado, sino que son empleadas en financiar las pensiones del momento. Las bases de cotización de los trabajadores a lo largo de su vida laboral servirán para el cálculo de la futura pensión.

Un tercer modelo vendría a ser un *sistema mixto*, en el que se tiene que integrar al mismo tiempo tanto un sistema de reparto como un sistema de capitalización. Un sistema mixto se compone de una pensión pública complementada por otra de carácter privado. Países como Alemania, Dinamarca, Suecia, Irlanda, Reino Unido o Holanda hacen uso del mismo.

A la vista de lo recogido anteriormente existen diferentes modelos que tienen la misma finalidad, esta es, satisfacer las necesidades básicas y conforman el denominado primer pilar. En cuanto a los restantes pilares: segundo y tercer pilar, estos se basan en sistemas de capitalización, pudiendo ser estos Planes de Pensiones Colectivos (en el

caso del segundo pilar) o Planes Individuales y Seguros (haciendo referencia al tercer pilar).

A continuación, voy a mostrar a través de un gráfico cómo se reparte la financiación de la previsión social en los tres pilares en los diferentes países europeos y otros pertenecientes a la OCDE.



**Fuente:** Elaboración propia con base en Fundación Inverco<sup>6</sup>

<sup>6</sup>Sistemas de pensiones. Experiencia española e internacional (Tomo II). Fundación Inverco. PIESCHACÓN VELASCO, C.

### **3.2 EL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL EN ESPAÑA**

Partiendo de la base de que dividimos al sistema de previsión social en tres pilares o niveles.

En el primero de los niveles se encontraría el sistema público de previsión, es decir, el sistema público de la Seguridad Social. Este pilar está compuesto por el Fondo de Reserva de la Seguridad Social y la aportación mensual de los cotizantes.

El sistema público de la Seguridad Social ofrece pensiones contributivas (en las mismas es necesario realizar aportaciones previas, a través de cotizaciones), y no contributivas (no requieren aportaciones previas y están enfocadas a la cobertura de necesidades básicas).

El sistema se rige por tres principios fundamentales:

- Principio de reparto: Según el cual las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las pensiones que se satisfacen en ese momento.
- Principio de proporcionalidad: La pensión generada guardará proporción directa con las contribuciones que se han ido realizando y que han dado acceso a la misma.
- Principio de contribución: aquellos que no hayan contribuido con sus aportaciones, solo tendrán derecho a la sanidad y a pensiones no contributivas.

En el segundo de los niveles nos encontraríamos con la previsión complementaria empresarial. Este pilar está constituido por los sistemas de pensiones promovidos por las empresas y que están orientados a generar ahorro privado para la futura jubilación de sus empleados.

Las aportaciones a estos planes pueden ser íntegramente por parte del empleador, o pueden estar formadas también por aportaciones de los empleados.

A diferencia del primero que está basado en un sistema de reparto, este se basa en un sistema de capitalización mediante el cual cada trabajador cotiza para sí mismo, a través de aportaciones que se van capitalizando y que constituirán las futuras prestaciones. Estas dependerán de la cuantía de las aportaciones y de la evolución financiera de las mismas.

El tercer pilar está conformado por los activos de previsión que por iniciativa propia contratan los individuos con su entidad financiera o compañía de seguros.

El funcionamiento es similar al analizado en el anterior caso. Se basa en un sistema de capitalización, en el que el individuo va generando su propio ahorro. Cabe destacar que cuenta con una serie de ventajas fiscales para su partícipe con el objetivo de estimular su contratación. Por ejemplo, las deducibles del IRPF en una cuantía máxima y en un porcentaje determinado por la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (LIRPF).



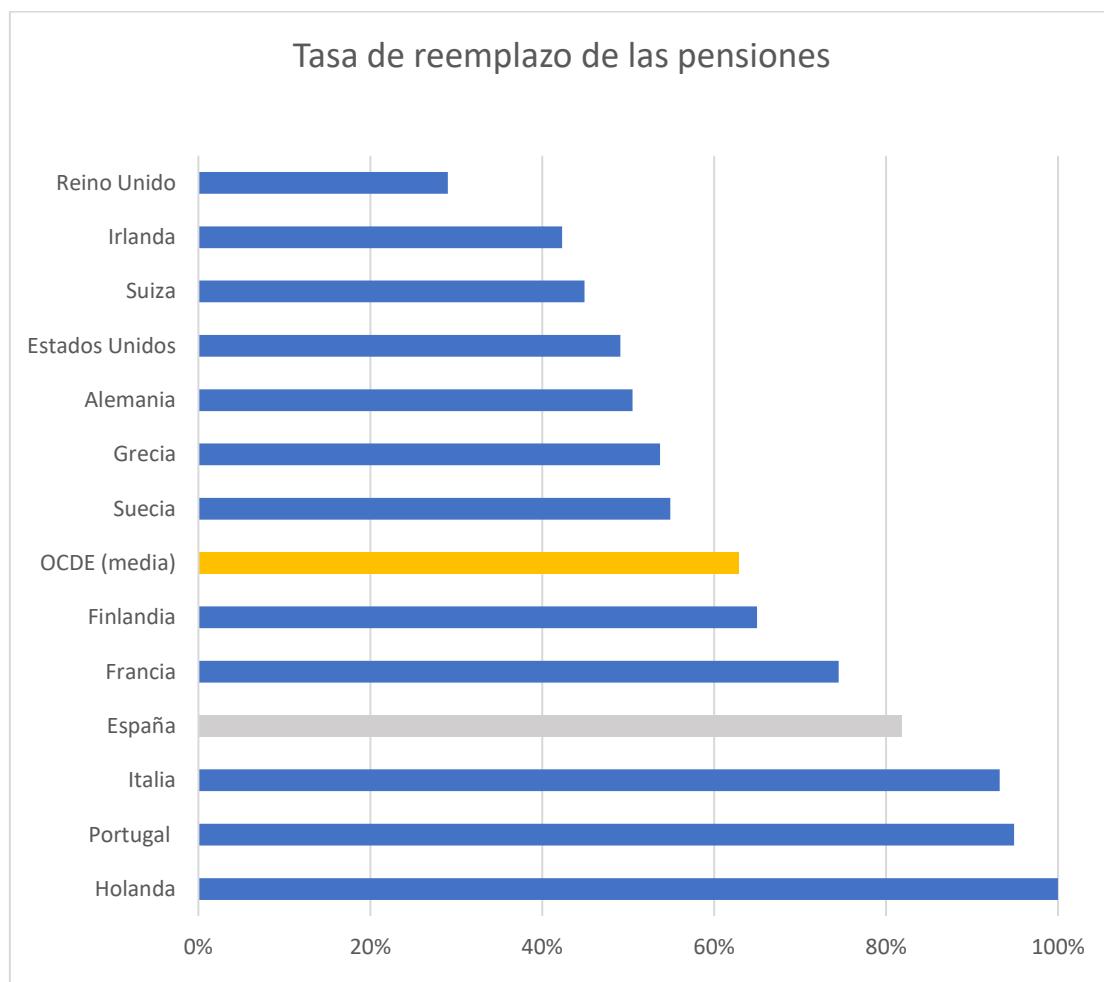
Fuente: Federación EPSV de Euskadi<sup>7</sup>

<sup>7</sup><https://epsv.org/formacion/el-sistema-de-pensiones/> Consulta realizada el 22 de febrero de 2020.

### 3.3 TASA DE REEMPLAZO

La tasa de reemplazo de las pensiones es el porcentaje que supone la pensión pública por jubilación de un país respecto al último salario cobrado por un empleado. A modo de ejemplo, si un empleado cobraba 2.000 euros y su pensión pública al jubilarse es de 1.200 euros, su tasa de reemplazo será del 60%.

A continuación, voy a mostrar un gráfico elaborado en base a datos de Bankinter en el que se recoge la tasa de reemplazo en los diversos países.



**Fuente:** Elaboración propia con base en Bankinter (datos obtenidos en Global Pensions Statistics)

A la vista de lo recogido en el gráfico podemos detallar como España tiene una tasa de reemplazo del 81,8%, una de las más generosas de Europa y también de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Dicha tasa es superada solo por países como Holanda, Portugal o Italia. Para muchos expertos esto es

insostenible en un futuro no muy lejano, lo que ha propiciado medidas en materia de pensiones orientadas a diluir esta tasa para compensar el déficit de la Seguridad Social.

Conviene detallar que la tasa de reemplazo en el caso español supera en casi un 20% a la media de los países de la OCDE. Es por ello que lo ideal sería acercarse a los niveles medios e intentar converger con el resto de países más avanzados como Alemania o Suecia, cuyas tasas no superan la media de la OCDE.

## **4. SISTEMAS ALTERNATIVOS EN EL ENTORNO EUROPEO.**

### **4.1 EL MODELO SUECO**

En primer lugar, me parece conveniente resaltar que una de las claves del éxito sueco fue que se consiguió un amplísimo consenso entre las diferentes fuerzas políticas.

La finalidad de implementar una reforma estructural y no funcional fue tratar de paliar la baja natalidad y el hundimiento de los ingresos por cotizaciones. Expertos en la materia concebían el sistema anterior poco garantista, en el que las contribuciones satisfechas por los contribuyentes no eran compensadas en un momento futuro, y en el que el crecimiento de estas dependía de los precios y no del crecimiento económico del país.

En 1991 se crea en Suecia una comisión para impulsar la reforma del sistema de pensiones. En 1992 se presenta la propuesta de reforma y en 1994 se obtiene el visto bueno del Parlamento. El texto definitivo data de 1998 y en 2001 arranca la reforma. Es en 2003 cuando se producen los primeros pagos bajo este nuevo sistema. A raíz de la reforma el primer pilar se transformó en un sistema mixto.

El sistema de pensiones sueco es mixto, es decir, se mezclan elementos de un sistema de reparto y elementos de un sistema de capitalización.

Uno de los atributos más característicos del sistema sueco es que se basa en un modelo de cuentas nacionales. Bajo este sistema, cada trabajador tiene una cuenta ficticia en la que se van anotando las cotizaciones que realiza. Anualmente, se informa a los trabajadores del saldo en su cuenta y, en el momento de jubilarse, su pensión se calcula directamente a partir del saldo acumulado en su cuenta. Esto ofrece un alto grado de transparencia a los trabajadores, que pueden saber en todo momento cuánto percibirían si se jubilan en un momento determinado. Derivado de lo anterior es interesante mencionar que los trabajadores pueden jubilarse en cualquier momento a partir de los 61 años, sabiendo que su pensión anual será el resultado de dividir el saldo de su cuenta entre la esperanza de vida que se le estime en el momento de retirarse.

El sistema sueco se basa o funciona en tres niveles<sup>8</sup>:

---

<sup>8</sup>CRONQVIST, HENRIK y YU, FRANK (2018): *When Nudges Are Forever: Inertia in the Swedish Premium Pension Plan.*

1. Garantipension: Es el modelo de mínimo garantizado o pensión garantizada. En definitiva, es el nivel no contributivo, destinado a trabajadores que no han cotizado lo suficiente o que acceden a una pensión cuya cuantía es inferior a un determinado límite.

Este reconoce a todos aquellos que llegan a la edad de 65 años con 40 años de residencia en el país, que no hayan alcanzado el mínimo cotizable exigido y no reciban otros ingresos, una prestación de tipo único y universal, financiada con los impuestos generales, por lo que su ejecución se lleva a cabo fuera del sistema primario de pensiones sueco y es administrado totalmente por el Estado.

2. Inkonstpension: Es el modelo de pensiones basadas en un sistema de cuentas nacionales o personales. Se financia mediante contribuciones de empresas y trabajadores. Consiste en el modelo de reparto basado en cuentas nacionales tratado líneas más arriba. Las contribuciones financian las prestaciones y las aportaciones a la cuenta individual se revalorizan anualmente en función del crecimiento medio de los salarios, pero con un mecanismo de ajuste automático: se reduce el tipo de revalorización si se estima que el activo del sistema será inferior a su pasivo, para salvaguardar la estabilidad del mismo.

Él citado modelo permite garantizar una pensión mínima acorde a lo cotizado durante la vida laboral y maximizar la equidad generacional, siendo este un sistema de reparto con contribución o aportación definida.

La financiación de las cuentas nacionales se lleva a cabo mediante el 16% del salario bruto, aportando un 8% el empleador y un 8 % el empleado. El tipo de cotización total será de un 18,5 % de los que el 16 % será destinado a la cuenta nacional y un 2,5% al plan de pensiones individual privado.

3. Premiepension: Es el modelo de pensiones determinado bajo el sistema de capitalización individual de aportación definida. También se financia con contribuciones de empresas y trabajadores. En este caso, se trata de un sistema de capitalización en el que los trabajadores pueden aportar a diferentes fondos de pensiones gestionados por entidades privadas. La tasa de cobertura de estos planes de empleo es muy alta, alcanzando a más del 90% de los trabajadores.

La cuantía de la pensión en este modelo se obtendrá mediante el cálculo acumulado en la cuenta virtual individual de cada pensionista, formada por el total de

las cotizaciones retenidas del salario bruto y por los rendimientos generados hasta la fecha de la jubilación. La gestión de dichas cuentas será realizada por un organismo externo llamado la Premiepensionsmyndigheten, el cual mediante delegación de la Agencia Tributaria Sueca recaudará, contabilizará y formalizará la cuantía equivalente de cada contribuyente.

Hay que destacar que el sistema sueco es considerado como uno de los sistemas más justo, transparente y sostenible.

Prueba de ello es que el propio sistema permite mantener a los trabajadores puntualmente informados sobre sus futuros derechos, lo que les ayuda a tomar importantes decisiones relacionadas con su jubilación. Anualmente se envía lo que se conoce como sobre naranja, en el que informa a todos los trabajadores sobre el valor actualizado de los derechos acumulados en ambos sistemas contributivos (Inkonstpension y Premiepension).

## 4.2 EL MODELO DE REINO UNIDO

El modelo anglosajón o sistema público inglés consta de tres niveles: la pensión básica pública, la pensión adicional ligada a los ingresos de los trabajadores y la prestación para los británicos con menores rentas, la conocida como pension credit.

Conviene destacar que en 2005 el Gobierno laborista creó una comisión para estudiar el problema que se avecinaba con los futuros jubilados y llegó a la conclusión de que se acercaban a un futuro con pensionistas más pobres que la generación anterior. Para solucionarlo, el Gobierno reformó el sistema en 2012, de forma que se inscribiera de forma automática a los trabajadores en un plan de pensiones de empleo, con el objetivo de conseguir unas prestaciones mejores. Desde entonces, todos los trabajadores entre 22 y 65 años que ingresen más de 10.000 libras al año reciben una inscripción automática a un plan de empleo, por el que tanto él como el empresario deben cotizar. Hasta abril de 2019 iba a dicho plan un 5% del salario de los trabajadores, actualmente ha pasado a ser el 8%.

Vamos a pasar a comentar el primer pilar, esto es, la pensión estatal. La pensión básica estatal o Basic State Pension es una suma fija para los trabajadores que hayan contribuido 44 años al sistema. Este pilar ha sido objeto de una importante reforma, por el que los británicos que acrediten un periodo mínimo de cotización tendrán derecho a

una pensión de 155,65 libras semanales, independientemente de las cuantías de sus cotizaciones. Esta pensión se revalorizará actualmente en línea con el índice de precios al consumo.

Por consiguiente, el segundo pilar es la pensión ligada a los ingresos o la S2P. Así pues, los británicos cuentan con un segundo pilar financiado en régimen de reparto conocido como la segunda pensión estatal, que proporciona un importe adicional en función de la renta, también de carácter contributivo. Se calcula en función del salario medio de toda la vida profesional del contribuyente, actualizando en función de índices de crecimiento económico los salarios de los años iniciales, y quedando actualizada la pensión a partir de su cálculo en función del índice de precios al consumo.

El tercer nivel es el crédito de pensiones o Pension Credit, también de carácter contributivo y que constituye un beneficio semanal libre de impuestos para personas con rentas bajas, con la finalidad de garantizar un importe mínimo a los pensionistas. Es decir, se trata de una pensión asistencial, exenta de impuestos, para personas con mayor riesgo de exclusión. Está basado en ingresos y no en trayectoria de cotización y trata de cubrir unos ingresos mínimos en aquellos que han alcanzado la edad de jubilación y no pueden alcanzarlos con sus propios recursos y otro tipo de pensiones.

La edad actual a la que se puede acceder a la pensión pública es de 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres en aquellos ciudadanos nacidos antes del 5 de abril de 1950. Desde abril de 2010, la edad de jubilación para las mujeres se incrementa gradualmente hasta los 65 años. No obstante, hay propuestas del gobierno para aumentar la edad requerida a 66 años entre 2018 y 2020, y hasta 67 años entre 2034 y 2036 y por último 68 años entre 2044 y 2046. No obstante, estos dos últimos incrementos están siendo sometidos a debate.

Son necesarios al menos 30 años de contribuciones para cobrar una pensión básica completa. Aquellos que no lleguen a acreditar este periodo, recibirán una pensión básica de cuantía proporcional a lo contribuido, con el requisito mínimo de un año de aportación.

Quienes alcanzaron la edad de jubilación antes del 6 de abril de 2010, debían acreditar un periodo de cotización del 90% de su potencial vida laboral (39 años en el caso de las mujeres y 44 años en el caso de los hombres) para generar derecho a una pensión básica completa.

#### **4.3 EL MODELO DE LOS PAÍSES BAJOS**

Tienen un sistema de pensiones formado por una prestación básica de reparto de cuantía fija, destinado principalmente a prevenir la pobreza; un sistema obligatorio de planes colectivos en las empresas (que incluye invalidez, viudedad y orfandad), que cubre a más del 90% de los trabajadores, y un tercer pilar privado y voluntario.

Se trata de un sistema totalmente transparente puesto que todos los beneficiarios pueden consultar su información sobre la pensión pública y la de empleo en un registro nacional.

La pensión básica está diseñada para que su tasa de reposición se aproxime al 30% del salario medio y los planes de empleo para completar el 70% restante. De esta forma el objetivo es que se aproxime al 100% del salario para carreras completas y, en la actualidad, consigue alcanzar el 90%, lo que le convierte en una de las más altas de la OCDE y en el país con el menor nivel de pobreza en la tercera edad.

El primer pilar del sistema holandés es una pensión pública básica cuya cuantía es igual al Salario Mínimo Interprofesional del país que actualmente se sitúa en unos 1.400 euros mensuales. Este sistema público se financia a través del *Algemene Ouderdoms Wet* (AOW) Savings Fund mediante los impuestos del contribuyente y ha sido diseñado para hacer frente al reto demográfico del envejecimiento de la población. La pensión AOW permite a todos aquellos que trabajan en el país tener una pensión, independientemente de su nacionalidad. El único requisito es que no se puede acceder a ella antes de los 65 años.

El segundo pilar, de carácter obligatorio con la mayoría de los convenios colectivos, conlleva un ahorro privado. Las entidades financieras ofrecen más de 5.000 Planes de Pensiones a los que las empresas y trabajadores pueden optar en función de las características que deseen para el mismo. En Holanda existen: Fondos de pensiones sectoriales (un sector económico completo), de empresa (para una empresa o grupo de empresas) y profesionales (para profesionales autónomos).

Se trata de fondos de pensiones gestionados por las empresas. Estas pagan cada mes contribuciones a los fondos de pensiones en nombre de sus empleados. El capital se invierte y el retorno de la inversión se destina a los beneficios de los jubilados actuales y futuros. Estos fondos están concebidos en la ley como organizaciones sin ánimo de

lucro, por lo que en caso de problemas financieros de la empresa, siguen funcionando. Cada compañía notifica al trabajador cuánto dinero lleva acumulado una vez al año.

Las aportaciones de empresarios y trabajadores a los fondos de pensiones de empleo suelen estar en torno al 20% del salario; en general, dos tercios lo paga el empleador y un tercio el empleado. La gestión de riesgos de los grandes fondos de pensiones holandeses está sujeta a una fuerte regulación para disminuir su riesgo de quiebra.

El tercer pilar del sistema de pensiones suele formalizarse mediante la contratación de ahorro individual. Son principalmente utilizados por trabajadores autónomos o empleados de industrias sin fondos colectivos de pensiones. Se trata de seguros de vida, acciones o propiedades.

Finalmente, me gustaría destacar que los Países Bajos tienen uno de los mejores sistemas de pensiones del mundo. Esta es la conclusión a la que han llegado investigadores de la Universidad australiana de Melbourne conjuntamente con la asesora de pensiones Mercer. El sistema de pensiones holandés no es exportable. Según el director de este estudio es imposible de transferir a otros países. El sistema está conectado a una tradición de intensas consultas entre empleadores y sindicatos. Otros países no tienen dicha tradición.

#### **4.4 EL MODELO DE FRANCIA**

Existen 3 niveles en el sistema de jubilación francés. Los dos primeros niveles son obligatorios legalmente: uno básico y otro complementario. Además, hay un tercero que consiste en un plan de ahorro para la jubilación que puede ser individual o colectivo. Casi todos los sujetos incluidos en la Seguridad Social están afiliados a los dos primeros regímenes.

En Francia, la jubilación básica, para los asalariados del sector privado, se completa con la jubilación complementaria obligatoria del régimen ARRCO-AGIRC, que se fundamenta también en un mecanismo de reparto.

La edad legal de jubilación es a los 62 años. El trabajador no está obligado a formular su solicitud en cuanto cumple esta edad. En efecto, puede obtener un incremento del importe de su pensión si sigue trabajando después de cumplir la edad legal y más allá del período de cotización previsto para obtener la liquidación de la

pensión a tasa plena. Si el trabajador se jubila a la edad legal, entonces obtiene el 100% del beneficio, siempre que alcance cierto número de trimestres de cotización. En caso de que no alcance la cotización mínima establecida, se va reduciendo el importe proporcionalmente a los trimestres que no haya cotizado de los exigidos.

El importe de la pensión depende de tres elementos:

- El sueldo básico o salario anual medio: El salario anual medio representa los sueldos (revalorizados) sobre los cuales las cotizaciones fueron abonadas. El salario medio anual se calcula sobre la base de los 25 mejores años de su vida laboral.

- La tasa de liquidación: a la tasa máxima de 50% se le asigna un coeficiente de minoración determinado en función del número de trimestres que faltan para beneficiarse de la tasa plena, tomando en cuenta el periodo de cotización y la edad, y se elige la cuantía más beneficiosa para el asegurado. La tasa mínima se fija en el 37,5%.

- Los períodos de cotización acreditados y los períodos equivalentes reconocidos permiten calcular la tasa de liquidación de la pensión entre la edad legal de jubilación y la edad de atribución automática de la tasa plena (entre 62 y 67 años para los asegurados nacidos después del 1 de enero de 1955). La tasa plena de 50% resulta de los períodos de cotización (entre 166 y 172 trimestres según el año de nacimiento), de la edad (67 años para los asegurados nacidos a partir de 1955) o de la pertenencia a una categoría específica (incapacitados para el trabajo, excombatientes o prisioneros de guerra, obreras madres de familia que hayan criado al menos a tres hijos).

A su vez, existen posibilidades de jubilarse antes de la edad legal sin que se aplique un coeficiente reductor. Se trata de las pensiones siguientes:

*Jubilación anticipada por trabajos penosos*, que permite al trabajador jubilarse hasta dos años antes de la edad legal (a los 60 años). Dentro de la categoría de trabajos penosos se englobarían actividades en ambiente hiperbárico, con temperaturas extremas, ruido, trabajo nocturno, trabajo por turnos y trabajo repetitivo.

*Jubilación anticipada por vida laboral muy larga*: posibilidad para el trabajador de jubilarse a los 60 años de edad o antes, siempre y cuando acredite un período mínimo de cotización y haya comenzado su actividad laboral muy joven. Los requisitos de período mínimo de cotización varían en función de su año de nacimiento, de la edad en que se jubila y de la edad en que comenzó a trabajar.

*Jubilación anticipada por discapacidad:* posibilidad para el trabajador de jubilarse entre los 55 y 59 años de edad, siempre y cuando acredite un grado de incapacidad permanente de al menos el 50%, o haber sido reconocido trabajador minusválido antes del 31 de diciembre de 2015.

Existen elementos que permiten mejorar el importe de la pensión, como son:

- *La mejora por hijos* se reconoce a un trabajador asegurado que ha criado 3 o más hijos durante por lo menos 9 años antes de los 16 años de estos, gozará de una mejora del 10% del importe de su pensión de vejez. Esta mejora por hijo a cargo se le reconoce a cada uno de los progenitores titulares de una pensión de vejez.
- *La mejora por necesidad de tercera persona* se reconoce a los titulares de una pensión de vejez que sustituye a una pensión de invalidez y a los titulares de una pensión de vejez por incapacidad laboral o revisada por incapacidad laboral y que cumplen las condiciones exigidas para la mejora antes de alcanzar la edad de jubilación a tasa plena (67 años).
- *La mejora por cónyuge a cargo* ya no se atribuye desde el 1 de enero de 2011.

En cuanto a la cuantía de la pensión, el mínimo contributivo se atribuye a los trabajadores cuyas bases de cotización hayan sido muy bajas y que cumplen los requisitos para obtener la jubilación a tasa plena. Su importe se fija en 642,93 € mensuales, a los cuales se pueden añadir complementos relacionados con el periodo de cotización u otros factores. En todo caso, el mínimo no puede hacer que el importe total de las pensiones de jubilación por derecho propio (básica y complementaria) supere una cuantía mensual determinada (1.191,57 €).

Por otro lado, existen regímenes complementarios obligatorios. De esta manera, la pensión de vejez complementaria tiene carácter obligatorio para todo trabajador por cuenta ajena, cuando cotiza, con carácter obligatorio, al seguro de vejez del régimen general de la Seguridad Social o de la Mutualidad Social Agraria o del régimen de las Minas.

Para los asalariados del sector privado, la contingencia es gestionada por el régimen Agirc-Arrco, nacido de la fusión, a partir del 1 de enero de 2019, de los dos regímenes ARRCO (asociación para el régimen complementario de los trabajadores por

cuenta ajena) para el conjunto de los trabajadores por cuenta ajena y AGIRC (asociación general de las instituciones de seguro de vejez para los cargos directivos) para los directivos.

El modelo funciona con un sistema de puntos, de tal manera que cada año, las cotizaciones se convierten en puntos de jubilación que se acumulan en una cuenta individual. Para conocer el importe de su pensión, basta multiplicar su número de puntos por el valor de dicho punto que se establece cada año.

Para determinar el número de puntos, no solo se computan los puntos adquiridos por cotización sino también los puntos atribuidos sin abono de cotización, a saber:

- los períodos de empleo previos a la aplicación del régimen.
- los períodos de incapacidad de trabajo de una duración superior a 60 días consecutivos para los cuales el interesado percibió subsidios del Seguro de enfermedad/maternidad o del Seguro de accidentes de trabajo.
- los períodos de abono de una pensión de invalidez.
- los períodos de abono de subsidios de desempleo.

En resumidas cuentas el régimen de jubilación en Francia se basa en el sistema de reparto al igual que el caso español. Así, las cotizaciones pagadas por los cotizantes de hoy sirven para costear las pensiones de los jubilados actuales. Es decir, el sistema se basa en la solidaridad intergeneracional.

#### **4.5 COMPARATIVA DE LOS MODELOS ANALIZADOS**

En este apartado voy a detallar los puntos fuertes de cada uno de los modelos analizados, poniéndolos en relación con los restantes. De igual manera, expondré las relaciones existentes entre los diferentes sistemas, esto es, entrará a valorar las similitudes que podemos apreciar entre los diversos modelos objeto de estudio, así como, las diferencias existentes entre estos.

Empezando por los puntos fuertes y débiles, destacaremos los siguientes:

MODELOS ANALIZADOS	PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
MODELO SUECO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El sistema de pensiones mixto funciona exitosamente.</li> <li>• Cuentas nacionales.</li> <li>• Justicia, transparencia y sostenibilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad de acceso a la Garantipension (mínimo garantizado), precisando 40 años de residencia en el país.</li> </ul>
MODELO DE REINO UNIDO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatic enrolment (reforma 2012).</li> <li>• Tres pilares del sistema que incluyen a la mayoría de la población (ofrecen una buena cobertura).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requisito de 30 años para acceder al nivel básico.</li> <li>• Incremento del porcentaje que los trabajadores destinan al plan de empleo.</li> </ul>
MODELO DE PAÍSES BAJOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación entre el primer y segundo pilar.</li> <li>• Transparencia.</li> <li>• Diálogo entre empresarios y sindicatos (Tradición).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complejidad del segundo pilar, al existir Fondos de pensiones sectoriales, profesionales y de empresa</li> </ul>
MODELO DE FRANCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jubilación anticipada sin aplicar coeficientes reductores.</li> <li>• Sistema de puntos fácil de entender y de asignar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de diferentes regímenes de jubilación.</li> <li>• Dependencia del importe de la pensión con respecto al sueldo.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia con base en los anteriores puntos tratados

Prosiguiendo con las similitudes y las diferencias habidas entre los diferentes sistemas de pensiones analizados, cabe establecer que las principales:

<i>SIMILITUDES</i>	<i>DIFERENCIAS</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De los cuatro modelos analizados, tres de ellos tienen en común que son sistemas de pensiones mixtos, en los que se mezcla elementos de capitalización y elementos de reparto. Estos países son: Suecia, Reino Unido y Holanda.</li> <li>• En los países tratados anteriormente, el primer pilar lo conforma una pensión mínima estatal con cargo a Presupuestos Generales. El segundo pilar está basado en Planes de Pensiones colectivos, obligatorios hasta un cierto nivel. Y el tercer pilar está integrado por Planes individuales.</li> <li>• En los cuatro modelos analizados, el primer pilar proviene de una pensión mínima estatal con cargo a Presupuestos Generales.</li> <li>• Otra similitud existente entre la mayoría de modelos estudiados es que el sistema actual tiene su fundamento en cambios y reformas implementados desde el Gobierno, aunando un gran consenso.</li> <li>• Los sistemas de Suecia y de Holanda gozan de una gran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En contraste con lo expuesto en las similitudes, el modelo de pensiones de Francia es un sistema de reparto, y no mixto, como el resto de los analizados.</li> <li>• La principal diferencia entre los sistemas estudiados radica en que el segundo pilar de unos (Reino Unido, Suecia y Holanda), está a cargo de Planes de Pensiones colectivos obligatorios (en una cierta medida); en cambio, el modelo de Francia se basa en una pensión contributiva de la Seguridad Social.</li> <li>• El segundo pilar en los sistema mixtos es sumamente importante, en Suecia y Holanda, al llegar a cubrir al 90% de la fuerza laboral de aquellos países, mientras que en el caso del Reino Unido, tal porcentaje se queda muy por debajo del mencionado.</li> <li>• El sistema de cuentas individuales nacionales de Suecia es pionero al respecto.</li> <li>• Otras importantes diferencias hablando en términos de</li> </ul>

transparencia, a la luz de las opiniones mayoritarias de expertos en la materia. De igual manera, a estos modelos se les considera referentes y sostenibles.

- Otra similitud existente entre estos modelos es que todos ellos, a excepción del sistema de pensiones frances, son ejemplos a seguir, esto es, modelos que funcionan casi a la perfección.

revoluciones o innovaciones habidas serían aquellas que atañen a las reformas. En países como, Holanda o Suecia, las reformas datan de hace ya varios años, mientras que Reino Unido ha remodelado su sistema en los últimos años. Francia está en ello.

- Encontramos diferencias en torno a las tasas de reemplazo en los sistemas analizados, de tal manera que Holanda es el país con una mayor tasa, seguido de Francia. Suecia, se encuentra ligeramente por debajo de la media de la OCDE. Reino Unido se encuentra muy lejos de la media.
- Unos sistemas son más justos y sostenibles (Suecia, Holanda) que otros (Francia).

**Fuente:** Elaboración propia con base en los anteriores puntos tratados

En definitiva, de todos los modelos analizados el más cercano al caso español es el de Francia, ya que se basa en un sistema de reparto que precisa de mejoras y reformas. Si bien este modelo presenta dos variantes dentro del sistema de reparto, contando con una pensión mínima estatal y una pensión contributiva de la Seguridad Social, diferenciándose del modelo español; en los dos casos nos encontramos con sistemas imperfectos, aquejados por los problemas demográficos, que necesitan una remodelación en cuanto a sus bases y fundamentos.

## **5. PLANES DE PENSIONES PRIVADOS Y OTRAS FÓRMULAS COMPLEMENTARIAS DE LOS SISTEMAS PÚBLICOS**

### **5.1 DEFINICIÓN Y ELEMENTOS PERSONALES DE LOS PLANES**

Los Planes de Pensiones son productos de ahorro a largo plazo que tienen un carácter finalista, es decir, están diseñados para cubrir determinadas contingencias, como la jubilación. Se constituyen de forma voluntaria, y su finalidad es proporcionar a los partícipes prestaciones económicas. Estas prestaciones dependerán del capital aportado por los partícipes y de los rendimientos obtenidos por el Fondo de Pensiones en el que se integre el Plan de Pensiones.

Con todo lo anterior podríamos definir categóricamente a los planes de pensiones como contratos o instrumentos privados de ahorro a largo plazo, que *complementan* a las prestaciones del sistema de Seguridad Social obligatorio, mediante los cuales el inversor o partícipe se compromete a realizar aportaciones, con la finalidad de percibir en el futuro prestaciones económicas y cuya inversión será gestionada a través de un fondo de pensiones.

Las prestaciones de los Planes tienen carácter privado y son complementarias de las pensiones públicas. Son, como hemos calificado, un suplemento del sistema público de pensiones, que viene a ser el principal sustentador y el que garantiza unos niveles mínimos llegado el momento de jubilación.

La institucionalización del ahorro en España comenzó a gestarse con la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, que desarrollaba por primera vez la previsión social privada.

Los elementos personales de los Planes de Pensiones son los sujetos constituyentes (promotor del plan o partícipe) y los beneficiarios. Por un lado, los constituyentes pueden ser una empresa, entidad, asociación que promueva la creación (promotor) o una persona física en cuyo interés se crea el Plan (partícipe). Por otro lado, nos encontraremos con las personas físicas con derecho a percibir las prestaciones, independientemente de si son o no partícipes (beneficiarios).

Es importante identificar y definir a los Fondos de Pensiones. Así pues, los Fondos de Pensiones son patrimonios, sin personalidad jurídica, creados para dar cumplimiento a los Planes de Pensiones integrados en él. Están constituidos por las

aportaciones de los partícipes de los Planes integrados en el Fondo más los rendimientos obtenidos en sus inversiones.

Como se ha expuesto líneas más arriba, la situación demográfica española actual, caracterizada por un envejecimiento progresivo de la población, debido tanto al descenso de la natalidad como al aumento de la esperanza de vida, provoca desequilibrios en los sistemas públicos de pensiones que, tienen que hacer frente a un incremento del número de beneficiarios junto a la disminución del número de contribuyentes.

Ante la incertidumbre sobre la evolución futura de las pensiones públicas, los Planes de Pensiones se configuran como un instrumento óptimo de ahorro a largo plazo, con ventajas relevantes frente a otros productos de ahorro-previsión, tales como: flexibilidad, seguridad, transparencia, supervisión, control de riesgos y fiscalidad.

La flexibilidad deriva de la libertad que tiene el partícipe en las aportaciones, ya que puede decidir de forma voluntaria cuando y cuanto quiere aportar, en función de sus circunstancias personales. La seguridad es el reflejo de que tanto en las aportaciones propiedad de los partícipes como en los valores en los que invierten los Fondos de Pensiones, son custodiados por las entidades Depositarias. En caso de insolvencia de la Depositaria, esta es sustituida por otra sin afectar a la situación del partícipe.

Existe una supervisión por parte de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) en cuanto al cumplimiento por los Fondos de Pensiones de todas sus obligaciones.

En cuanto a ventajas de índole fiscal, las aportaciones realizadas por el partícipe en un Plan de Pensiones, incluyendo las contribuciones del promotor que le hubiesen sido imputadas en concepto de rendimiento del trabajo, podrán reducirse en la base imponible general del IRPF de dicho partícipe, con un límite de 8.000 euros anuales.

## **5.2 MODALIDADES DE PLANES DE PENSIONES**

Una vez mencionado todo lo anterior pasare a comentar las modalidades de Planes de Pensiones en función del sujeto constituyente y los Fondos de Pensiones en los que se integran, en primer lugar.

Plan			Clase de Fondo
Modalidad	Promotor	Partícipes	
Sistema de Empleo	Empresa, sociedad, corporación o entidad	Empleados del promotor	Fondos de Pensiones de Empleo
Sistema Asociado	Asociación o sindicato	Asociados, miembros o afiliados	Fondos de Pensiones Personales
Sistema Individual	Entidad de carácter financiero	Personas físicas	

**Fuente: Tabla obtenida en la página web de Inverco<sup>9</sup>**

A la vista del gráfico tenemos 3 tipos de modalidades.

El primero, el Sistema de Empleo, caracterizado por una empresa, sociedad o entidad como promotor y un empleado del promotor como partícipe. Conforma un Fondo de Pensiones de Empleo.

Posteriormente, nos encontramos con el Sistema Asociado, en el que una asociación o un sindicato es el promotor; y un asociado o afiliado es el partícipe. Conforma un Fondo de Pensiones Personales.

Por último, el Sistema Individual, en el que el promotor es una entidad de carácter financiero y el partícipe es una persona física. Conforma un Fondo de Pensiones Personales.

Es importante destacar que los Planes de Pensiones de Empleo y Asociados podrán tener un único promotor o varios que lo promuevan conjuntamente. Los Planes de Pensiones Individuales solo podrán contar con un promotor.

La siguiente modalidad de Planes de pensiones se puede dividir en función de las obligaciones contraídas. Con ello podemos hablar de planes de aportación definida, de prestación definida o planes mixtos. En los de *aportación definida* está predeterminada la cuantía de las aportaciones de los partícipes o las contribuciones de los promotores. En los planes de *prestación definida* está predeterminada la cuantía de todas las

---

<sup>9</sup><http://www.inverco.es/28/0/94>. Consulta realizada el 15 de marzo de 2020

prestaciones a percibir por los beneficiarios. En cambio, en los planes mixtos el objeto es, simultánea o separadamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución.

Los Planes de los Sistemas de Empleo y del Sistema Asociado podrán ser de cualquiera de las tres modalidades anteriores. Los Planes del Sistema Individual solo podrán ser de la modalidad de Aportación Definida.

A continuación, mostramos una tabla donde se recogen las diferentes modalidades en función de las obligaciones estipuladas, recogido en la web de Inverco.

Modalidad de Plan	
Según las obligaciones	Según los sujetos constituyentes
Prestación Definida y Planes Mixtos	Sistema de Empleo y Asociado
Aportación Definida	Sistema de Empleo y Asociado
	Sistema Individual

**Fuente:** Tabla obtenida en la página web de Inverco<sup>10</sup>

La última clasificación podemos realizarla en orden a la política de inversión que se realice con el fin de dar rentabilidad a los titulares. Así pues, podríamos hablar de cinco grupos. Primero nos encontraríamos con el de *renta fija*, que suponen un escaso riesgo y por tanto una menor rentabilidad. Luego estaría el de *renta variable*, que ofrecen una rentabilidad elevada para el titular del plan pero suponen un riesgo mayor. El siguiente grupo tipo sería el de *renta fija mixta*, que mezclan las inversiones en renta fija y variable, aunque estas últimas no pueden superar el 30% del dinero total del plan. El cuarto grupo es el de *renta variable mixta*, que también combinan ambas inversiones pero con otra condición, que las de renta variable supongan entre un 30 y un 75% del total del plan de pensiones. En último lugar se encontrarían el grupo de los

---

<sup>10</sup><http://www.inverco.es/28/0/94>. Consulta realizada el 15 de marzo de 2020.

planes *garantizados*, que ofrecen al titular la garantía de que recibirán el total del dinero que hayan invertido. Ni qué decir tiene que estos últimos brindan una rentabilidad muy baja ya que prácticamente no existe riesgo para el inversor.

Para terminar con este apartado me parece conveniente mostrar un ejemplo de plan empresarial, concretamente tomaré el Plan de Empleo Mapfre de Promoción Conjunta para PYMES y Entidades se integra en el Fondo de Pensiones de Empleo MAPENS F1 Fondo de Pensiones<sup>11</sup>. Tiene como principales características que se trata de un fondo de renta fija mixta con un horizonte temporal orientado al largo plazo. El porcentaje mayoritario del patrimonio se invertirá en activos de renta fija pública y privada de emisores de países europeos y de elevada calificación crediticia. Un porcentaje de hasta el 30% del patrimonio estará invertido en activos de renta variable, con una inversión de entre el 40% y el 60% en valores cotizados en las bolsas españolas, dando cierta prioridad a los integrados en el Ibex 35. El resto se destinará a activos que coticen en las bolsas europeas y de Norteamérica.

Las aportaciones podrán realizarlas exclusivamente la empresa, o la empresa-promotora y el trabajador-partícipe de manera conjunta. No podrá aportar solo el trabajador.

Las aportaciones de la empresa-promotora:

- La cuantía mínima es de 30 euros por cada trabajador y aportación.
- Deben ser imputadas al trabajador como rendimientos del trabajo en especie sin retención a cuenta, y son irrevocables.
- No generan obligaciones de cotización a la Seguridad Social.

Aportaciones del trabajador-partícipe:

- El partícipe podrá modificar la cuantía de su aportación personal cuando lo desee, así como interrumpir o reanudar sus aportaciones cuando quiera.

---

<sup>11</sup><https://www.mapfre.es/seguros/empresas/ahorro-e-inversion/planes-de-pensiones/empleo/>. Consulta realizada el 26 de abril de 2020.

- En caso de extinción de la relación laboral con el promotor, el partícipe podrá seguir haciendo aportaciones al plan.

En cuanto a las principales ventajas podríamos señalar la *rentabilidad*, al invertirse en activos de renta fija mixta, la *previsión* de este tipo de fondos orientados al largo plazo, *flexibilidad* y *comodidad* al gestionarse el mismo por parte de una aseguradora fiable y solvente.

Por el contrario, estos tipos de fondos no son muy utilizados en la realidad española. Según un estudio llevado a cabo por KPMG, que es una red global de firmas de servicios profesionales que ofrece servicios de auditoría, de asesoramiento legal y fiscal, y de asesoramiento financiero, de las 300 empresas españolas objeto de este, solo el 22% ofrecía algún tipo de plan de pensiones o aportación empresarial, siendo esta una cifra muy inferior a la habitual en la mayoría de los países más ricos de la UE. Consideran que es necesario ofrecer incentivos fiscales, como que las aportaciones a los planes de empresa gozasen de una exención absoluta.

Finalmente, los autores de dicho estudio creen que la generalización de este segundo pilar que complementa al actual sistema público generaría una mejoría en todos los parámetros importantes relacionados con la jubilación, como conseguir estabilidad del consumo a lo largo, incremento en el empleo, incremento en el PIB o incremento en el ahorro del conjunto de la sociedad española.

### **5.3 LA FISCALIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES**

Como ya hemos mencionado anteriormente, los planes de pensiones son un vehículo de ahorro previsional a largo plazo que tienen como objetivo cubrir determinadas contingencias, concretamente hacemos referencia a la jubilación.

Podemos identificar tres momentos en la vida de un plan de pensiones: la realización de las aportaciones, el acaecimiento de la contingencia y el cobro de las prestaciones. Los partícipes realizan las aportaciones en función de su capacidad económica y estas se van acumulando. Acaecida la contingencia se genera un derecho para los beneficiarios que da lugar al cobro de las correspondientes prestaciones.

Las *aportaciones* a los planes de pensiones son flexibles, pudiendo tener carácter periódico o extraordinario. Las aportaciones que realice la empresa en nombre y por cuenta de los trabajadores se deben imputar como rendimientos del trabajo y tributan

por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Las aportaciones satisfechas a los planes de pensiones, tanto las que hayan sido realizadas por el empresario como las realizadas por el propio partícipe, generan un derecho a aplicar una serie de reducciones en el IRPF sujetas a determinados límites.

Estas reducciones permitirán desgravarse a los partícipes anualmente la menor de las siguientes cantidades: 8.000 euros o el 30% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas.

También es posible realizar aportaciones a favor del cónyuge siempre que este obtenga rentas del trabajo o de actividades económicas inferiores a 8.000 euros anuales. El límite de aportación y desgravación es de 2.500 euros anuales.

De igual manera, se permiten aportaciones en favor de partícipes con discapacidad. En este caso las personas en grado de parentesco con el partícipe con discapacidad podrán ampliar en 10.000 euros su límite de aportaciones, estando esta ampliación destinada a realizar aportaciones en el plan del partícipe con discapacidad. El conjunto de reducciones practicadas por todas las personas que realicen aportaciones a favor de una misma persona con discapacidad, incluidas las de la propia persona con discapacidad, no podrá exceder de 24.250 euros anuales.

Los beneficiarios de los planes de pensiones tendrán derecho al *cobro de las prestaciones* una vez producida *la contingencia*. Las prestaciones que reciban los beneficiarios de los planes de pensiones pueden ser de diferentes tipos, en función de la periodicidad o del número de pagos, y así diferenciamos entre prestaciones percibidas en forma de:

- Capital: un único pago.
- Renta temporal o vitalicia: dos o más pagos con periodicidad regular.
- Mixtas: combinan los dos tipos anteriores.

Desde un punto de vista fiscal, las prestaciones percibidas por los beneficiarios se califican como rendimientos del trabajo y se integran en la base imponible general.

Si las prestaciones se perciben en forma de renta, se integran en la totalidad como rendimientos del trabajo, sin que quepa derecho a reducción.

Si las prestaciones se perciben en forma de capital, estas gozaban hasta diciembre de 2006 de una reducción del 40%. En cambio, la nueva ley ya no contempla esta reducción y equipara los rescates en forma de renta y los rescates en forma de capital. No obstante, para aportaciones anteriores a 1 de enero de 2007 se respeta, en régimen transitorio, esa deducción, que deberá acogerse al siguiente esquema:

- Contingencias nuevas (acaecidas a partir del 1 de enero de 2015): se podrá aplicar la reducción del 40% cuando se solicite el cobro de la prestación en el mismo ejercicio en que ocurra la contingencia o en los dos siguientes.
- Contingencias acaecidas en los ejercicios 2011 a 2014: el régimen transitorio solo podrá ser de aplicación, en su caso, a las prestaciones percibidas hasta la finalización del octavo ejercicio siguiente a aquel en el que acaeció la contingencia correspondiente.
- Contingencias acaecidas en los ejercicios 2010 o anteriores: el régimen transitorio solo podrá ser de aplicación, en su caso, a las prestaciones percibidas hasta el 31 de diciembre de 2018.

En el caso de partícipes con discapacidad, los rescates en forma de renta disfrutarán de una exención de 3 veces el IPREM

#### **5.4 INSTRUMENTOS ALTERNATIVOS A LOS PLANES DE PENSIONES**

Teniendo en cuenta la opinión de expertos, estos postulan que los planes de pensiones no terminan de convencer a los ciudadanos en nuestro país. Estos suponen un patrimonio que apenas supera los 77.000 millones de euros en 7,45 millones de cuentas de partícipes. Se liga a los mismos poca rentabilidad y falta de liquidez. Por eso, expertos en la materia apuntan a otros medios para canalizar ese dinero, obteniendo incluso mayores rendimientos.

Dentro de estos medios alternativos podemos hablar de los siguientes:

- Planes de Previsión Asegurados* (PPA). Son productos parecidos a los planes de pensiones, pero están instrumentados a través de una póliza de seguro en lugar de en un fondo de pensiones. Los PPA tienen la misma fiscalidad de los planes de pensiones y los mismos límites para las aportaciones, con la principal diferencia de que los PPA ofrecen un tipo de interés mínimo garantizado. Los expertos indican que su principal ventaja es que al tratarse de un producto de

seguros garantiza al cliente una determinada rentabilidad , en consecuencia, un capital cierto a la fecha de vencimiento de la garantía del interés.

•*Plan Individual de Ahorro Sistemático* (PIAS). Se trata de una tipología de seguro de vida que permite ahorrar a largo plazo y cuya principal diferencia con respecto a los planes de pensiones es que permite la liquidez de las aportaciones, esto es, el titular puede disponer del dinero cuando lo necesite. Su funcionamiento se basa en aportaciones, denominadas primas, que van generando los derechos que se acumulan para crear una renta vitalicia asegurada, que puede empezar a cobrarse tras los diez años desde que ha sido abonada la primera prima. Las aportaciones pueden ser puntuales o periódicas con un máximo anual de 8.000 euros y 240.000 euros como máximo total de patrimonio por persona. En cuanto a su fiscalidad, las primas aportadas no desgravan en la declaración de la renta. Viene a ser el momento de la prestación cuando los rendimientos cuentan con ventajas fiscales, pero solo si se elige la renta vitalicia como fórmula de cobro y si han pasado 5 años desde la primera aportación.

•*Fondos de Inversión*. Los fondos de inversión habitualmente no suelen ser tenidos en cuenta por los partícipes como un producto de ahorro para la jubilación. Sin embargo, sí que son vehículos a largo plazo y, por lo tanto, pueden servir para este fin. Los fondos de inversión son Instituciones de Inversión Colectiva (IIC) que invierten el patrimonio de los partícipes según un determinado perfil de riesgo. Su principal inconveniente es que la inversión que realizan está sujeta a las fluctuaciones del mercado, por lo que el partícipe debe ser capaz de soportar a largo plazo las oscilaciones, tanto al alza como a la baja, del producto. Aunque las aportaciones a los fondos no generan beneficios fiscales, su principal ventaja radica en su elevada liquidez y en que en ningún caso se tributa por los traspasos, por lo que podrás mover tu dinero de un fondo a otro sin tener que pagar ningún tipo de impuesto. Una de las principales características de los fondos de inversión es que se encuentran exentos de tributación hasta el momento de su reembolso. Cuando se decide retirar el dinero invertido, la ganancia o pérdida patrimonial obtenida debe integrarse en la base imponible del ahorro en el IRPF.

•*Unit Linked*. Estos instrumentos financieros están destinados a ahorradores a largo plazo capaces de asumir algo más de riesgo. Son productos financieros que unifican un seguro de vida y un fondo de ahorro, invirtiendo en

una cesta de productos que también se estructura en torno a un seguro de vida. Una parte de la inversión se destina al pago de la prima del seguro y el resto a la cartera de productos. En este caso, y a diferencia de los planes y fondos de inversión, es el asegurado el que decide la composición de su cartera entre los distintos activos que le ofertará el banco o la aseguradora. Según explican especialistas, son instrumentos ciertamente flexibles, permitiendo realizar aportaciones periódicas, únicas o extraordinarias, pero que cuentan con la gran desventaja de que el dinero aportado no queda garantizado. Al igual que los fondos de inversión, estos productos financieros solo tributarán como rendimiento del capital mobiliario en el momento del rescate. Pero su gran ventaja reside en su tratamiento en caso de fallecimiento, pues no se integran dentro de la herencia y permiten decidir un legatario concreto, es decir, el beneficiario del seguro.

En definitiva, encontramos diferentes alternativas a los planes de pensiones, cuya principal finalidad es cubrir la contingencia de la jubilación. En todos ellos nos encontramos con ventajas e inconvenientes poniéndolos en conexión con los planes de pensiones. Es por ello por lo que un individuo debe de valorar objetivamente los beneficios y los inconvenientes de cada modalidad, teniendo en cuenta no solo el régimen fiscal, sino también la liquidez de cada producto financiero, la rentabilidad asociada a cada uno y el riesgo de no recuperar la integridad de los aportados. En función de todas estas variables se elegirá un medio u otro.

## **5.5 PROPUESTAS, ALTERNATIVAS Y RENTABILIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES**

Este apartado será trabajado con fundamento en dos vertientes o corrientes diferentes. Por un lado, la propuesta del CEO de *Pensumo*, José Luis Orós, de llevar a cabo una revolución en el ámbito financiero para dejar atrás el sistema de pensiones actual. Por otro lado, abordaré un *análisis* en términos de rentabilidad financiero-fiscal de los planes de pensiones en España<sup>12</sup>.

En primer lugar, José Luis Orós, aragonés asentado en Zaragoza desde su niñez, fundó en 2013 Pensumo, siendo esta una plataforma digital que transforma las compras

---

<sup>12</sup>Valls Martínez, María del Carmen y Abad Segura, Emilio (2019): "Análisis de la rentabilidad financiero-fiscal de los planes de pensiones en España", Revista contribuciones a la Economía (octubre-diciembre 2019).

y las acciones responsables de sus usuarios en ahorro para el futuro. Orós encuentra y califica a Pensumo como un sistema de generación de ahorro a través de la medición de acciones y del consumo de determinados productos o servicios. Cabe destacar que la aportación no proviene del usuario, sino que es un socio el que aporta una cantidad como fórmula de fidelización de sus clientes.

Entonces, podemos definir a Pensumo como un sistema de ahorro personal que aporta dinero cuando haces la compra, a tu pensión de jubilación, Lo que se busca es ofrecer múltiples variantes para aumentar el fondo personal con acciones socialmente responsables, tales como leer, reciclar, practicar ejercicio... Y es en esta idea novedosa y disruptiva donde el autor, José Luis Orós, pone énfasis, ya que piensa que el sistema de pensiones actual es insostenible y que será necesario acudir a otras vías para complementar el primer pilar, siendo este una pensión mínima garantizada.

Extendiendo un poco más sus postulados, siguiendo la misma línea argumental, pero más allá de los consumidores, Orós explica que ya trabajan en un sistema de incentivos también dentro de los planes de jubilación de grandes empresas, por medio del cual se premiará a los empleados con recompensas por acciones como donar sangre, ir en bici al trabajo o formarse. En definitiva, el principal objetivo es alinear consumo y ahorro, siguiendo un estilo de vida responsable. Es necesario destacar que hay aseguradoras que han empezado a aplicar este modelo.

Así pues, no podemos decir que sea incompatible el consumo y el ahorro, como se pensaba antaño. Keynes identifica a la fórmula del ahorro como renta menos consumo, pero esto es del siglo XVIII. La idea es tener en cuenta el factor del Pensumo, según el cual, al mismo tiempo que consumes, también ahorraras.

Para terminar con esta novedosa iniciativa me parece conveniente mencionar cual es el tipo de usuario medio del negocio en cuestión. Podemos detallar que es una mujer (63% de usuarios), de unos 39 años, que consume sobre todo gasolina y que hace sus compras online, esto es, usa vehículo diariamente y realiza compras en Amazon. De igual manera, se preocupa por su futuro personal y el de su entorno, puesto que recicla y hace deporte. Y es en estos dos sectores en los que Pensumo puede sacar músculo, ya que cuentan con una alianza con las gasolineras del grupo Zoilo Ríos y tienen entre sus comercios online asociados a Amazon.

Por consiguiente, realizaré un *análisis* en términos de rentabilidad financiero-fiscal de los planes de pensiones en nuestro país. Como ya hemos detallado anteriormente, los planes de pensiones son instrumentos privados de ahorro a largo plazo, que complementan a las prestaciones del Sistema de Seguridad Social obligatorio, mediante los cuales el inversor o partícipe se compromete a realizar aportaciones, con la finalidad de percibir en el futuro prestaciones económicas.

La rentabilidad financiero-fiscal de un plan de pensiones no es otra cosa que aquel tipo de interés efectivo anual,  $i$ , que verifica la ecuación de equivalencia financiera entre el conjunto de pagos y cobros realizados en la operación total, teniendo en cuenta el efecto impositivo.

En este sentido, hay que recordar que:

- Las aportaciones al plan de pensiones serán deducibles en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en las condiciones fijadas en el punto **5.3** de este trabajo (fiscalidad de los planes de pensiones). Por lo tanto, supondrán un ahorro impositivo.
- La prestación recibida tributará en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como rendimiento del trabajo.
- El montante acumulado en la fecha de jubilación será el resultado de capitalizar las aportaciones al tipo medio de interés,  $r$ , del plan. Esto es:

$$M = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k a_{i,j} \cdot (1 + r_k)^{n_{i,j}}$$

siendo:

- $a_{i,1}, a_{i,2}, \dots, a_{i,k}$  las aportaciones correspondientes al año  $i$ , siendo  $i = 1, 2, \dots, n$ , con vencimientos respectivos  $t_{i,1}, t_{i,2}, \dots, t_{i,k}$ .
- $n$  el número de años que dura el plan de pensiones.
- $k$  el número de aportaciones realizadas cada año.
- $t$  la fecha de vencimiento del plan de pensiones.
- $n_{i,j}$ , la diferencia  $t - t_{i,j}$ , donde  $i = 1, 2, \dots, n$  y  $j = 1, 2, \dots, k$ .

•  $r_k$  es el tanto k-ésimo equivalente al tanto anual  $r$ . Esto es,  $r_k = (1+r)^{1/k} - 1$ .

Así pues, si las aportaciones son semestrales  $k = 2$ , si son trimestrales  $k = 4$ , si son mensuales  $k = 12$ .

Es posible afirmar que el tipo de interés  $r$  podría llegar a ser negativo si las inversiones del fondo de pensiones no han sido bien gestionadas y han generado pérdidas. Ello conllevaría que montante final percibido sería inferior al conjunto de aportaciones realizadas.

Si la prestación se percibe en forma de capital único, y establecemos la equivalencia financiera en el momento de la jubilación, la rentabilidad financiero-fiscal se obtiene resolviendo la siguiente igualdad:

$$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^{n_i} a_{i,j} \cdot (1+i)^{n_{i,j}} + \alpha_n \cdot (0,60 \cdot M_1 + M_2) \cdot (1+i)^{t-s_{n+1}}$$

$$= M_1 + M_2 + \sum_{i=1}^n D_i \cdot (1+i)^{t-s_{i+1}}$$

siendo:

- $M_1$  el montante acumulado en el instante  $t$ , correspondiente a las aportaciones realizadas hasta el 31-12-2016:

- $M_2$  el montante acumulado en el instante  $t$ , correspondiente a las aportaciones realizadas con posterioridad al 31 de diciembre de 2016 y hasta la fecha de jubilación

Obsérvese que  $M = M_1 + M_2$ .

- $\alpha_i$  el tipo impositivo marginal del IRPF correspondiente al año  $i$

- $s_i$  el 30 de junio del año  $i$  (fecha en la que se realiza la declaración del IRPF correspondiente al ejercicio económico anterior).

- *Di la deducción de la base imponible correspondiente al año i, con vencimientos respectivos en  $s_{i+1}$ :*

$$D_i = \sum_{j=1}^k \alpha_{i,j} \cdot \alpha_i .$$

El significado de los diferentes sumandos de la ecuación de equivalencia financiera vendría a ser el siguiente:

-  $\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k \alpha_{i,j} \cdot (1+i)^{n_{i,j}}$  es el valor, en el momento de la jubilación, de las aportaciones realizadas.

-  $\alpha_n \cdot (0,60 \cdot M_1 + M_2) \cdot (1+i)^{t-s_{n+1}}$  es el pago del IRPF por la prestación.

-  $M_1 + M_2$  es la prestación recibida en forma de capital.

-  $\sum_{i=1}^n D_i \cdot (1+i)^{t-s_{i+1}}$  es el ahorro fiscal de las aportaciones.

En cambio, si la prestación se percibe en forma de renta, temporal o vitalicia, la rentabilidad financiero-fiscal se obtiene resolviendo la siguiente ecuación que iguala las cantidades realmente entregadas y las efectivamente recibidas:

$$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k \alpha_{i,j} \cdot (1+i)^{n_{i,j}} + \sum_{r=n+1}^m \alpha_r \cdot p_r \cdot (1+i)^{t-s_{i+1}}$$

$$= \sum_{r=n+1}^m p_r \cdot (1+i)^{n_r} + \sum_{i=1}^n BD_i \cdot (1+i)^{t-s_{i+1}}$$

siendo:

- $p_r$  la prestación correspondiente al año  $r$ , siendo  $r = n + 1, n + 2, \dots, w$ .
- $n_r$  la diferencia  $t - t_r$ , donde  $r = n + 1, n + 2, \dots, w$ .
- $w$  es la edad límite que ninguna persona podrá alcanzar, en el caso de renta vitalicia; en otro caso,  $w - n$  será la duración temporal de la renta.

En este caso, el significado de los nuevos sumandos es:

-  $\sum_{r=n+1}^w \alpha_r \cdot p_r \cdot (1+i)^{t-t_{r+1}}$  representa el pago anual del IRPF de la prestación en forma de renta.

-  $\sum_{r=n+1}^w p_r \cdot (1+i)^{n_r}$  es la renta percibida.

## 6. SÍNTESIS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Teniendo presente todo lo expuesto a lo largo del trabajo puedo constatar como nuestro sistema de pensiones ha evolucionado de una manera notable desde sus orígenes hasta la actualidad. Pasando del seguro obligatorio de retiro obrero aprobado en 1921 al subsidio de vejez en 1939. Empezando a regularse la materia objeto de estudio en la etapa preconstitucional de una manera insuficiente, con posterioridad y con el nacimiento de la CE de 1978 sería el momento en el que realmente comenzó a normalizarse con cierta eficacia. Mediante la codificación de la CE y la aparición de la Ley General de Seguridad Social el modelo coge consistencia. Más adelante, el Pacto de Toledo trata de analizar los problemas estructurales del sistema de seguridad social. Luego reformas como las de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social o las medidas en materia de Seguridad Social aprobadas en 2007 han tratado de reconfigurar el modelo para hacerlo más viable.

Con ello puede decirse que ha sido en los últimos años cuando se han empezado a valorar problemas relevantes que afectan a la sostenibilidad del sistema, tales como el envejecimiento de la población, elevada tasa de desempleo o desborde de los gastos.

A causa de tener en cuenta estos inconvenientes, los Gobiernos han promovido reformas en la materia con la intención de atajar los problemas y mantener la esencia del modelo. Ahora bien, al mismo tiempo podemos ver como tales problemas no son exclusivos de España, más bien, en la mayoría de los países de la Unión Europea podemos encontrarnos con estos inconvenientes que lastran los respectivos sistemas de pensiones. Obviamente, existen factores negativos que afectan en mayor medida a España que a otros países, como, por ejemplo, las altas tasas de paro.

Posteriormente, se ha tratado el sistema de previsión social. Este se sustenta primordialmente en tres pilares. El primer pilar, o nivel básico, es el que recoge la asistencia social de necesidades básicas, fundamentado en un sistema público de Seguridad Social. El segundo pilar, o nivel profesional, es el que recoge Planes de Pensiones Colectivos; pudiendo ser estos obligatorios o voluntarios (también es conocido como previsión social complementaria). Y el tercer pilar, el nivel facultativo o libre, estaría compuesto por Planes de Pensiones y seguros.

Dentro del primer pilar nos encontramos con varios modelos existentes, prevaleciendo uno u otro en función del país al que hagamos referencia. Tenemos

sistemas de capitalización, sistemas de reparto y mixtos. En los sistemas de capitalización cada individuo o contribuyente cotiza para sí mismo, por lo que las prestaciones guardan una conexión directa con las aportaciones que se han ido realizando (Hungria o la República Checa son claros ejemplos). En los sistemas de reparto las cotizaciones de los trabajadores en activo están destinadas a financiar las pensiones existentes en ese momento (Francia, España o Italia serían ejemplos). En los mixtos, intervienen tanto elementos del sistema de capitalización como de reparto, de tal manera que se componen de una pensión pública complementada por otra de carácter privado (Suecia, Holanda o Reino Unido).

También hemos mencionado la tasa de reemplazo. Esta viene a ser el porcentaje que supone la pensión pública por jubilación de un país respecto al último salario cobrado por un empleado. Hay que destacar que esta tasa es superior en el caso español al 80%, estando por encima de la media de los países de la OCDE, que apenas supera el 60%.

Aunque no todos los modelos son idénticos en sus planteamientos y postulados, sí que la mayoría de ellos comparten elementos en común. Y es por ello, que nuestro país tendría que fijarse tanto en países con modelos similares a este, como en otros países con modelos diferentes. Si consigue introducir mejoras y avances, al igual que lo hacen otros modelos similares, y al mismo tiempo tiene en cuenta y valora la posible implantación de alternativas al actual sistema, posiblemente logre un adecuado equilibrio y el éxito en la fijación del modelo en cuestión.

Es por lo anterior que he tratado en mi trabajo diversos modelos de países del entorno, algunos de los cuales se consideran que son los más ventajosos (Países Bajos, Suecia, Reino Unido), y otros que son más similares o cercanos a nuestro sistema (Francia). Indudablemente, no se puede cambiar el modelo de la noche a la mañana, en vistas a implantar un sistema efectivo, pero completamente diferente al actual. Ahora bien, sí que se pueden tener en cuenta aspectos, matices, mejoras que se pueden incluir en el modelo actual. Una mayor transparencia, tal y como ofrecen países como Holanda o Suecia, sería un gran avance.

Posibles alternativas viables que permitirían renovar el sistema y garantizar la eficiencia del mismo podrían ser la introducción de un nuevo impuesto a nivel estatal que permita obtener una financiación extra con la que nutrir las pensiones públicas.

También reformulando el primer pilar y pasando de un sistema de reparto a un sistema mixto podría ser interesante al respecto. Otra opción podría ser acudir a los planes de pensiones privados. Bien, regulando el legislador la obligatoriedad de acudir a estos planes por parte de empleadores que tengan trabajadores a su cargo, o bien, fomentar que los individuos contraten esta modalidad, planes de pensiones individuales complementarios, que les permita obtener una pensión digna.

Algunas de las propuestas de mejora que he comentado, como, por ejemplo, reformar el modelo y pasar de un sistema de reparto puro a un sistema mixto, de acuerdo con el primer pilar, considero que podría beneficiar al modelo, ya que junto a las cotizaciones de los trabajadores en activo coexistirían cotizaciones de contribuyentes para sí mismos. De esta manera el sistema público de pensiones tendría elementos de reparto y de capitalización que permitirían mejorar la eficiencia del modelo.

De igual manera, otra interesante propuesta de mejora vendría a ser la contratación de Planes de pensiones. Beneficios como los fiscales, los de flexibilidad o transparencia podrían reforzar este tipo de productos financieros. Además de existir una gran variedad de este tipo de agentes, permitiendo adecuarlos a las necesidades de los individuos. A parte de los Planes de Pensiones también podemos encontrarnos con pólizas de seguro o fondos de inversión, alternativas llamativas y sofisticadas.

Enlazado con lo anterior podríamos introducir la propuesta de estimular la contratación de instrumentos de ahorro privado a largo plazo, de tal manera que los agentes obtuviesen ventajas de la estipulación de Planes de pensiones u otros instrumentos de ahorro. Un estímulo sumamente eficaz sería apostar por la rebaja fiscal, concretamente, mejorar la fiscalidad de salida, esto es, permitir reducciones, a causa de contratar estos instrumentos, en la declaración del IRPF. Actualmente, las reducciones existentes son muy reducidas y poco incentivadoras, no atrayendo a un gran público.

Finalmente, tendríamos que comparar en términos de rentabilidad, teniendo en cuenta el riesgo y la fiscalidad de las diferentes alternativas, esto es, deben de entrar en juego la probabilidad de que no recupere mi inversión y la cantidad que tendré que pagar de impuestos o la que me podrá reducir o bonificar. Las diversas alternativas de ahorro permitirán a los diversos agentes elegir una u otra, en función de su grado de aversión al riesgo y de las expectativas que tenga este.

## 7. CONCLUSIONES

Con la fundamentación recogida a lo largo del trabajo y expuesta en los diversos apartados del mismo podríamos concluir lo siguiente.

El sistema de pensiones actual de España se ha ido forjando desde sus orígenes (principios del siglo XX) hasta llegar a su estadio presente. En esta constante evolución ha sido de gran relevancia los cambios, mejoras y transformaciones que ha ido sufriendo. El sistema público de pensiones español se basa en un modelo de reparto, en el que prima la solidaridad intergeneracional, de tal manera que los trabajadores en activo financian las prestaciones de las personas que están cobrando una pensión en ese mismo momento.

En contraste con el modelo español, la mayoría de países de nuestro entorno, a excepción de Francia o Italia, basan su modelo en un sistema de capitalización o mixto, en el que dan entrada, total o parcialmente, a cotizaciones a título personal de los contribuyentes (para sí mismos).

Modelos a seguir, a la vista de opiniones de expertos y de los puntos fuertes constatados, serían países como Suecia, Holanda o Reino Unido. Sus postulados se encuadran dentro de los sistemas mixtos, mezclándose dentro del primer pilar elementos de reparto y de capitalización. Estos métodos en opinión de entendidos en la materia son transparentes, justos y sostenibles en el largo plazo. En cambio, el modelo francés se encuentra más cerca al nuestro, tanto en las premisas legales como en los problemas que presenta.

Una vez expuesto las conclusiones de la corriente histórica y de los modelos de previsión social más reseñables, nos quedaría por tratar modos alternativos al sistema público, como los Planes de pensiones.

Los Planes de pensiones, con base en lo analizado líneas más arriba, pueden ser un método interesante que libere al sistema en cierta medida, y permita a los participantes obtener unos réditos que sirvan para cubrir determinadas contingencias, como la jubilación. A parte de la existencia de una gran variedad de Planes de pensiones con diferentes características, existen otros instrumentos, como fondos de inversión o seguros, que también ofrecen una buena liquidez y ventajas fiscales.

En definitiva, los diversos instrumentos financieros de ahorro privado pueden llegar a ser un buen complemento y sustento del sistema público de pensiones, siempre teniendo en cuenta características intrínsecas de los mismos, como la rentabilidad, el riesgo o la liquidez. También es interesante al respecto la variable económica fiscal.

Concluyendo, en unos años es probable que el sistema dé entrada y estimule a los planes de pensiones, empresariales e individuales, o también es posible que se tengan en cuenta otras propuestas fidedignas y viables, un ejemplo sería la pensión por consumo. Razonando la primera afirmación, a la vista de los diversos modelos analizados en países europeos y de los problemas de que adolece nuestro sistema, será necesario fomentar activos de ahorro privado, que complementen y sustenten al sistema público de pensiones. En cuanto a las propuestas, es oportuno analizar diversas alternativas que puedan permitir mejorar la calidad del sistema o el funcionamiento del mismo. Se debe de mantener una actitud proactiva y reflexiva.

## **8. BIBLIOGRAFÍA**

### **-MANUALES/OBRAS**

Apuntes tomados en clase de Derecho de la protección social con la profesora Sonia Isabel Pedrosa Alquézar.

CRONQVIST, HENRIK y YU, FRANK (2018): *When Nudges Are Forever: Inertia in the Swedish Premium Pension Plan.*

LÓPEZ GANDÍA, J. (2014): *La dimensión constitucional de la reforma de las pensiones.*

PANIZO ROBLES, J.A y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R. (2014): *La pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social.*

RODRÍGUEZ PIÑERO; BRAVO FERRER, M; CASAS BAAMONDE, M.E. (2014): *El factor de sostenibilidad de las pensiones de jubilación y la garantía de la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad.*

### **-WEBGRAFIA**

- <http://www.inverco.es/>
- <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-jubilacion-en-suecia-asi-funciona-uno-de-los-sistemas-de-pensiones-de-referencia.html>
- <https://www.bbva.com/es/modelo-sueco-de-pensiones-y-mochila-austriaca-en-que-se-diferencian/>
- <https://www.queelahorroteacompane.es/como-es-el-sistema-de-pensiones-en-reino-unido/>
- <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/otros-modelos-de-jubilacion-reino-unido-un-sistema-con-menos-peso-del-estado.html>
- <https://www.diariosur.es/economia/pensiones/sistemas-pensiones-funcionan-Europa-20180422221715-ntrc.html>
- <http://www.pensiondevelopment.org/documenten/El%20sistema%20de%20pensiones%20neerland%C3%A9s.pdf>
- <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/revista/Revista140/65.pdf>

- <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/mejor-sistema-pension-jubilacion-holanda-sueldo-euros/6514200/>
- <https://www.queelahorroteacompane.es/los-tres-pilares-del-sistema-de-jubilacion-en-holanda/>
- [https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france/es\\_3.html](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_3.html)
- [https://observatoriodepensiones.com/jubilacion/pilares\\_prevision\\_social/](https://observatoriodepensiones.com/jubilacion/pilares_prevision_social/)
- <https://www.eleconomista.es/opinion-blogs/noticias/9147981/05/18/los-sistemas-mixtos-de-pensiones.html>
- <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/los-tres-pilares-de-la-prevision-social-del-ambito-publico-al-privado.html>
- <https://blog.bankinter.com/economia/-/noticia/2019/2/27/pacto-toledo>
- <https://epsv.org/formacion/el-sistema-de-pensiones/>
- <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2019-01.pdf>
- <https://epsv.org/formacion/el-sistema-de-pensiones/>
- <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/Fic/eco120418.pdf>
- [https://www.elespanol.com/invertia/mis-finanzas/planes-pensiones/20191130/alternativas-ahorro-jubilacion-sin-contratar-plan-pensiones/448455787\\_0.html](https://www.elespanol.com/invertia/mis-finanzas/planes-pensiones/20191130/alternativas-ahorro-jubilacion-sin-contratar-plan-pensiones/448455787_0.html)
- <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-fiscalidad-de-los-planes-de-pensiones-de-la-primer-a-aportacion-al-rescate.html>
- <https://eumed.net/ce/2019/4/planes-pensiones-espana.html>
- <https://redaccion.camarazaragoza.com/jose-luis-oros-pensumo-entrevista/>
- <https://pensumo.com/jose-luis-oros-ceo-de-pensumo-entrevistado-en-la-revista-actualidad-de-las-empresas-aragonesas/>
- <https://www.mapfre.es/seguros/empresas/ahorro-e-inversion/planes-de-pensiones/empleo/>

## **-LEGISLACIÓN**

- Constitución Española de 1978 (artículos 41 y 50).
- Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social.

- Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social.
- Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones
- Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.
- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.
- La Ley de Pensiones, Pensions Act 2014, de 14 de mayo.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.