

# Trabajo Fin de Grado

## El futuro de las Pensiones y de la Seguridad Social en España

Autor/es

Estrella Hernández Blasco

Director/es

Luís Ferruz Agudo

Facultad de Economía y Empresa

Curso 2020/2021

**Autor del trabajo:** Estrella Hernández Blasco.

**Director del trabajo:** Luís Ferruz Agudo.

**Título del trabajo:** El futuro de las pensiones y de la Seguridad Social en España.

**Title of the paper:** The future of pensions and Social Security in Spain.

**Titulación:** Doble Grado en Derecho y Administración de Empresas.

**Resumen:** Durante los últimos años se ha puesto en duda el sistema de pensiones público español, así como su sostenibilidad. Las características demográficas del país y su déficit público, agravado con las consecuencias de la pandemia sanitaria, son las razones que hacen tambalear las bases sobre las que se sostienen las pensiones públicas, abocadas a un escenario de gran incertidumbre. La realidad exige reformas contundentes, que conviertan al sistema en financieramente sostenible en el largo plazo. Para ello, se puede tomar como ejemplo la experiencia internacional, en especial el sistema sueco de pensiones. Asimismo, por la vía de los sistemas complementarios a la pensión pública el trabajador también puede encontrar una atractiva opción de ahorro, por lo que la coexistencia del sistema público con el privado es una buena opción para complementar el ahorro para la jubilación.

**Abstract:** The Spanish public pension system and its sustainability have been questioned over the last years. The demographic characteristics of the country and its public deficit, aggravated by the consequences of the health pandemic are the reasons why the foundations of the public pension system are in jeopardy, and face an uncertain future. Reality calls for strong measures, making the system of retirement financially sustainable in the long run. For this purpose, the international experience can be taken into account for future reforms, in particular the Swedish pension system. In addition, with supplementary schemes to the public pension, a worker may also find an attractive saving option, so the coexistence of the public and private system is a good option to complement retirement savings.

# ÍNDICE:

<b>1. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Justificación del tema.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. Objetivo.....</b>	<b>4</b>
<b>2. La Seguridad Social y el Sistema de Pensiones en España. ....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. La Seguridad Social en España.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2. Cómo se financia la Seguridad Social en España. ....</b>	<b>7</b>
<b>2.3. Características del Sistema de Pensiones en España.....</b>	<b>8</b>
<b>3. Sostenibilidad del Sistema de Pensiones.....</b>	<b>9</b>
<b>3.1. Sostenibilidad desde el punto de vista económico. ....</b>	<b>10</b>
<b>3.1.1. Producto Interior Bruto.....</b>	<b>10</b>
<b>3.1.2. Desempleo. ....</b>	<b>12</b>
<b>3.2. Sostenibilidad desde el punto de vista demográfico. ....</b>	<b>15</b>
<b>3.2.1. Envejecimiento de la población.....</b>	<b>15</b>
<b>3.2.2. Reducción de la tasa de mortalidad y natalidad.....</b>	<b>17</b>
<b>3.2.3. Aumento de la esperanza de vida.....</b>	<b>17</b>
<b>4. Reformas llevadas a cabo. ....</b>	<b>18</b>
<b>5. Análisis comparado internacional: ruta hacia reformas futuras.....</b>	<b>22</b>
<b>5.1. Suecia: un ejemplo a seguir.....</b>	<b>23</b>
<b>5.2. Otros países.....</b>	<b>27</b>
<b>6. Productos financieros complementarios. ....</b>	<b>30</b>
<b>6.1. Planes de Pensiones privados. ....</b>	<b>32</b>
<b>6.2. Seguros de Ahorro-Inversión a largo plazo. ....</b>	<b>35</b>
<b>6.3. Alternativa financiera del Fintech. ....</b>	<b>36</b>
<b>6.4. Fiscalidad. ....</b>	<b>38</b>
<b>7. El futuro de las pensiones en España: Propuestas de mejora. ....</b>	<b>41</b>
<b>7.1. Propuestas de mejora generales.....</b>	<b>41</b>
<b>7.2. Propuestas de mejora de planes complementarios.....</b>	<b>43</b>
<b>8. Conclusiones .....</b>	<b>45</b>
<b>9. Bibliografía. ....</b>	<b>47</b>

# **1. Introducción.**

Un debate abierto y que está a la orden del día es el futuro de las pensiones en nuestro país. Las pensiones son un aspecto que afecta notablemente a la economía de una nación y al futuro de todos los trabajadores que han contribuido con sus sueldos al sistema de seguridad social. Es decir, el número de personas afectadas es notable, incluso podría afirmarse que la mayoría de los españoles se ven involucrados de una forma u otra por el sistema de pensiones y sus posibles reformas. Es por ello por lo cual es importante conocer todos los aspectos que rodean esta cuestión: entender el sistema de pensiones, las características de la población española que afectan a la sostenibilidad de este sistema, estar al día de las reformas adoptadas y en cómo pueden afectarnos, tanto a nosotros en un futuro como a nuestro entorno familiar en la actualidad.

## **1.1. Justificación del tema.**

Personalmente, hay numerosos aspectos que convierten este tema de mi interés y que, a través de este trabajo, podré conocer más en profundidad.

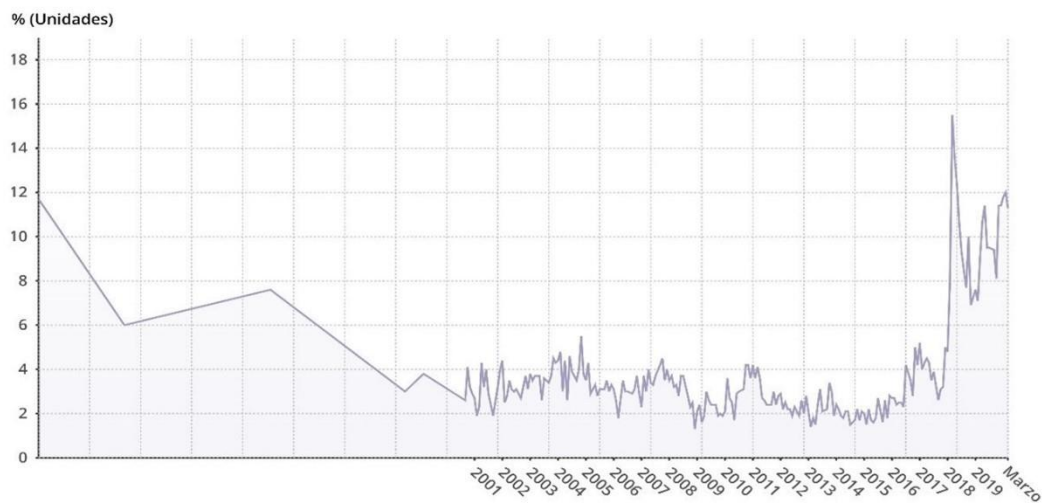
En primer lugar, debido a mi formación dual en el Doble Grado de Derecho y Administración de Empresas, el tema elegido para este trabajo se complementa muy bien con ambos estudios. En el Grado de Derecho, he conocido de cerca el sistema de Seguridad Social español, qué se entiende por Estado de Derecho y Estado de Bienestar y he estudiado Derecho Laboral. Por otro lado, en el Grado de Administración y Dirección de Empresas, se abordan aspectos de la economía española y su evolución, así como las características de un Estado intervencionista. Con todo lo anterior, mi formación me permite aplicar los conocimientos adquiridos en ambos grados y el resultado de fusionar los aspectos jurídicos, económicos y financieros que rodean a las pensiones es precisamente el objetivo de este trabajo.

Por otro lado, esta temática me interesa notablemente por la importancia que tiene para la sociedad en su conjunto. El bienestar de la sociedad aumentará conforme aumenten las prestaciones del Estado de Bienestar. A lo largo de mi vida me he dado cuenta de lo importante que es tener un sistema de pensiones consolidado y justo, en el cual las personas mayores que han estado trabajando durante muchos años, puedan beneficiarse.

Mi abuelo preocupándose todos los meses por recibir la pensión y en su cantidad correcta, mi abuela lamentándose porque no pudo llegar a los años de cotización necesarios, mis padres contando los años que les quedan para poder jubilarse y preocupándose por si el Gobierno vuelve a anunciar un aumento de la edad requerida para la jubilación... Son sólo algunos ejemplos, en mi entorno personal, de lo importante que es sistema de pensiones. Y esto, trasladado al conjunto de los españoles, se convierte en un tema realmente crucial en nuestra sociedad.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la preocupación por las pensiones por parte de los españoles. Con datos actualizados a marzo de 2020, un 11,3% de los españoles sitúa a las pensiones como uno de sus principales problemas.

*Gráfico 1. Evolución de la preocupación de las pensiones.*



*Fuente: [www.epdata.es](http://www.epdata.es), a partir de datos del CIS*

Con este trabajo y con las conclusiones que elabore me gustaría ayudar o simplemente informar a la gente que me rodea con todo lo que he aprendido al respecto, para así resolver todas las inquietudes que giran en torno al futuro de las pensiones.

## **1.2. Objetivo.**

El objetivo general de este trabajo es analizar la evolución del sistema de pensión en el contexto económico y demográfico, para así diagnosticar con rigurosidad problemas que le aquejan y elaborar soluciones viables, tanto en contexto nacional como internacional comparado.

En primer lugar, se pretende abordar el sistema de Seguridad Social desde una perspectiva general, así como las características del sistema de pensiones, para poner en contexto al lector y así pueda entender cómo le influyen las distintas reformas que se pueden llevar a cabo. Posteriormente, bajo el título de “Sostenibilidad de las Pensiones”, se estudian las características económicas y demográficas de España que afectan de forma directa al sistema de pensiones y que han supuesto dudas en torno a la sostenibilidad del sistema. Asimismo, se abordan las reformas legales más importantes en la materia llevadas a cabo en nuestro país. Con toda la información anterior, se analiza el futuro de las pensiones y de la Seguridad Social en España, poniendo además como ejemplo de reforma la llevada a cabo en Suecia, así como en otros países. Adicionalmente, se analizan los productos financieros complementarios y, por último, un matiz personal con una serie de propuestas de mejora.

## **2. La Seguridad Social y el Sistema de Pensiones en España.**

### **2.1. La Seguridad Social en España.**

El trabajo gira en torno a la Seguridad Social, uno de los pilares fundamentales del Estado de Bienestar. Por ello, en primer lugar, lo más importante es definir qué se entiende por Seguridad Social. La seguridad social es *la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia* (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

La historia de la Seguridad Social tiene un pasado relativamente reciente. Puede resumirse en tres etapas fundamentales:

#### *1. Etapa de definición prestacional e institucional (1900-1962).*

En este período nacen y se generalizan los seguros sociales, fruto de instrumentos de protección que se desarrollaron en el movimiento obrero, así como de la elaboración de normas institucionales. Estos sistemas de protección se extienden al conjunto de los

trabajadores ya que, hasta esta etapa, solo podían disfrutar de ellos los trabajadores sindicados.

Algunos de los hitos de este período son la Ley de Accidentes de Trabajo, la creación del Instituto Nacional de Previsión (INP), el Seguro obligatorio de Vejez e Invalidez, el Seguro Obligatorio de Enfermedad

## *2. Etapa de configuración normativa (1962-1978).*

Período en el que son aprobados todo el sistema normativo e integrado de la Seguridad Social, con alcance profesional y de carácter universal. Se pretende proteger a toda la población respecto de todas las prestaciones.

Destaca la aprobación de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963, con claro objetivo unificador e integrador, y la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de 1972, que resuelve problemas financieros.

## *3. Etapa de consolidación del sistema de protección social como manifestación del Estado del Bienestar (desde 1978 hasta nuestros días).*

Con la llegada de la democracia y la aprobación de la Constitución Española de 1978, se establece en el artículo 41 de este texto, como principio rector de la política social y económica, el mantenimiento por los poderes públicos de un régimen público de Seguridad Social que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes en caso de necesidad.

En esta etapa se lleva a cabo una reforma financiera y el incremento de los recursos financieros, así como la diferenciación entre prestaciones no contributivas y contributivas.

Durante los años ochenta se fueron llevando a cabo una serie de medidas para dar una mayor estabilidad económica al sistema de Seguridad Social. Entre ellas, la equiparación paulatina de las bases de cotización con los salarios reales, la revalorización de las pensiones en función de la variación del índice de precios al consumo (IPC) o la ampliación de los períodos necesarios para acceder a las prestaciones y para el cálculo de las pensiones.

El envejecimiento de la población, la incorporación de la mujer al trabajo, así como el fenómeno inmigratorio es lo que empuja a aprobar la Ley de Medidas en materia de

Seguridad Social en 2007, con el objetivo de caminar hacia una sostenibilidad financiera del sistema.

## **2.2. Cómo se financia la Seguridad Social en España.**

La Seguridad Social establece un sistema mixto de financiación, ya que se alimenta de distintos medios para agrupar todos los recursos necesarios. De mayor a menor importancia, son los siguientes:

- Las cotizaciones o cuotas a la Seguridad Social de las personas obligadas como aportación económica de los empresarios y trabajadores. Vemos como se establece un sistema de reparto entre generaciones.
- Las aportaciones del Estado, que pueden ser con carácter permanente en la distribución de los Presupuestos Generales, o bien aquellas que se acuerden por la concurrencia de determinadas circunstancias.
- Las cantidades recaudadas por recargos o sanciones.
- Frutos, rentas o intereses y cualquier otro producto de sus recursos patrimoniales.

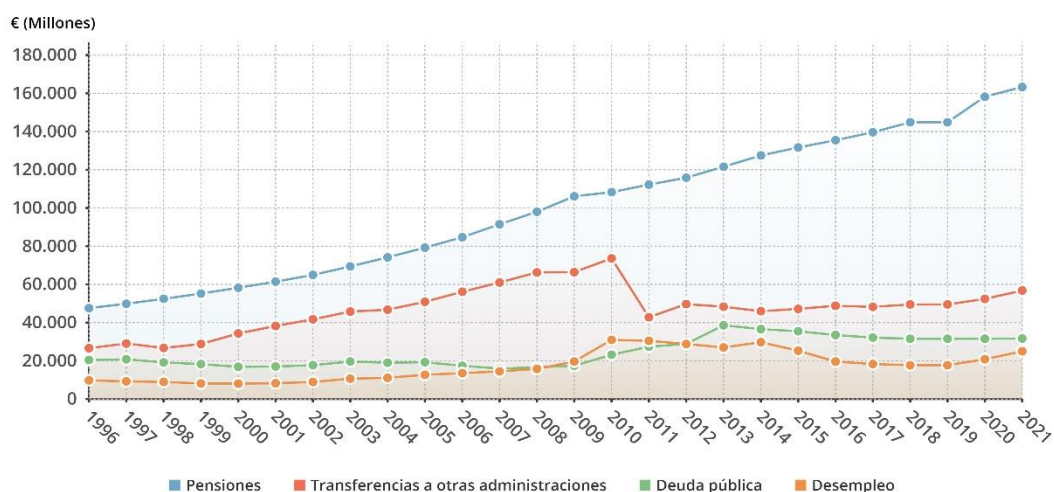
La idea central del sistema de financiación es que las prestaciones contributivas puedan ser financiadas con las cuotas o cotizaciones, el importe de los recargos o sanciones, así como el de frutos y rentas. Por otro lado, la financiación del nivel no contributivo estará a cargo del Estado, que se fijará anualmente en los Presupuestos Generales del Estado.

Como se observa en el gráfico, el gasto en pensiones en España ha aumentado considerablemente, convirtiéndose en uno de los países de la Unión Europea que más dinero destina en sus Presupuestos Generales a este tipo de prestaciones.

Los datos nos devuelven una preocupación notable de las autoridades por las pensiones, y es que es la partida a la que, con diferencia, más dinero se destina. En los Presupuestos Generales de 2021, el pago de las pensiones supondrá 39 euros de cada 100 euros de los presupuestos consolidados, partida que se incrementa en un 3.2% con respecto a los Presupuestos de 2020.



Gráfico 2. Gasto en pensiones en comparación con otras partidas presupuestarias.



Fuente: [www.epdata.es](http://www.epdata.es) a partir de datos del Ministerio de Hacienda.

### 2.3. Características del Sistema de Pensiones en España.

El sistema de pensiones español constituye uno de los pilares fundamentales del Estado de Bienestar. La prestación por jubilación cubre la vejez y, más concretamente, en su modalidad contributiva, sirve para cubrir el estado de vejez de las personas que, después de un largo período cotizado, se retiran del trabajo. Es una prestación económica única para cada beneficiario y consiste en una pensión vitalicia que se le reconoce cuando, alcanzada la edad establecida, cese en el trabajo por cuenta ajena.

Existen dos tipos de pensiones según su financiación. Las pensiones contributivas son las financiadas a partir de cotizaciones del trabajador y las no contributivas con las sufragadas a partir de Presupuestos Generales del Estado.

Más detalladamente, las pensiones contributivas son prestaciones económicas de duración indefinida cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social, estableciéndose su cuantía en función de las aportaciones efectuadas por el trabajador.

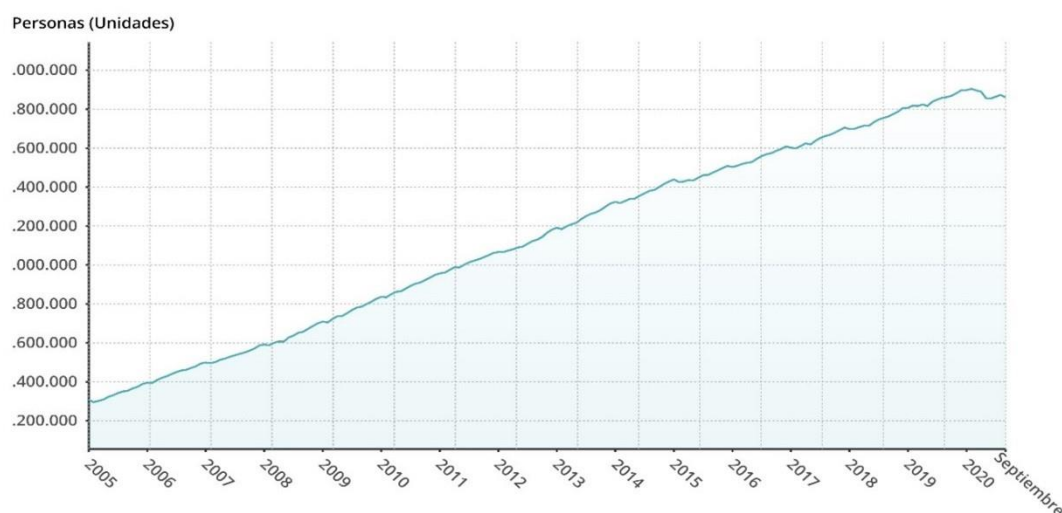
Hay una amplia tipología de pensiones contributivas por jubilación: jubilación ordinaria, jubilación anticipada por el cumplimiento de distintas condiciones (mutualista, voluntaria, por realización de actividades tóxicas e insalubres, etc.), jubilación parcial, jubilación flexible y jubilación especial a los 64 años.

Por otro lado, las pensiones por jubilación no contributivas son prestaciones que se reconocen a los ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carecen de recursos suficientes para su subsistencia, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar la prestación de nivel contributivo.

El sistema público de pensiones español se caracteriza por ser un sistema de reparto de prestación definida, en el cual las cotizaciones de los actuales trabajadores financian el pago de las prestaciones de jubilación de los actuales pensionistas. Es, en definitiva, un modelo sensible a la situación del mercado laboral y a la demografía.

En lo que respecta al número de pensionistas en España, con datos de septiembre de 2020, son 8.861.002 personas, de los cuales 4.539.731 son hombres y 4.321.217 son mujeres.

*Gráfico 3. Evolución del número de pensionistas en España.*



*Fuente: [www.epdata.es](http://www.epdata.es) a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*

### **3. Sostenibilidad del Sistema de Pensiones.**

Al estar basado el sistema de pensiones en la solidaridad entre generaciones, su sostenibilidad y evolución depende de la situación económica y laboral del país, así como de sus características demográficas.

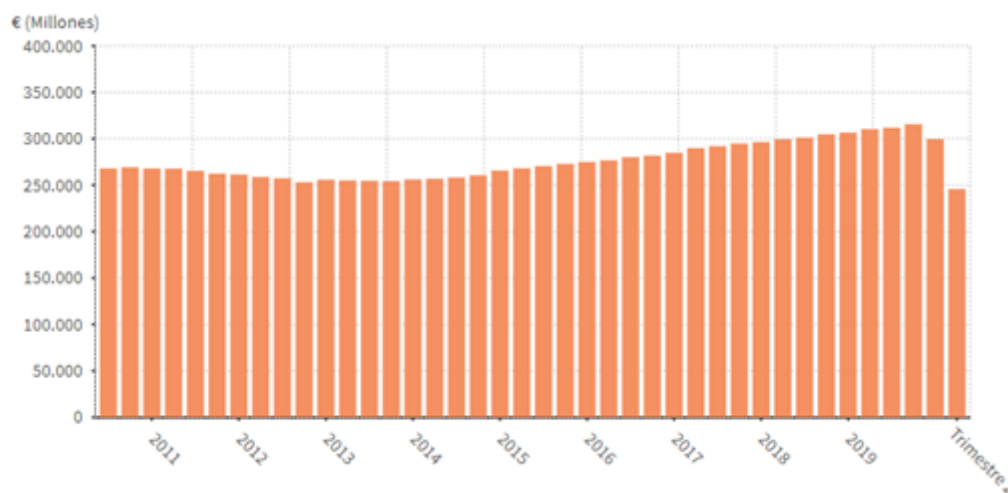
### 3.1. Sostenibilidad desde el punto de vista económico.

#### 3.1.1. Producto Interior Bruto.

La riqueza de los países depende de su capacidad productiva y la mejor forma de medirla es a través del Producto Interior Bruto (PIB). El PIB es el valor de todos los bienes y servicios finales producidos en el interior de una economía en un período de tiempo determinado.

La economía española se ha visto fuertemente golpeada económicamente por la crisis del coronavirus y ha registrado el mayor desplome trimestral registrado en la serie histórica del INE. Mientras que en el cuarto trimestre de 2019 España tenía un PIB de 315.710 millones de euros, en el segundo trimestre de 2020 este dato desciende hasta los 245.867 millones de euros.

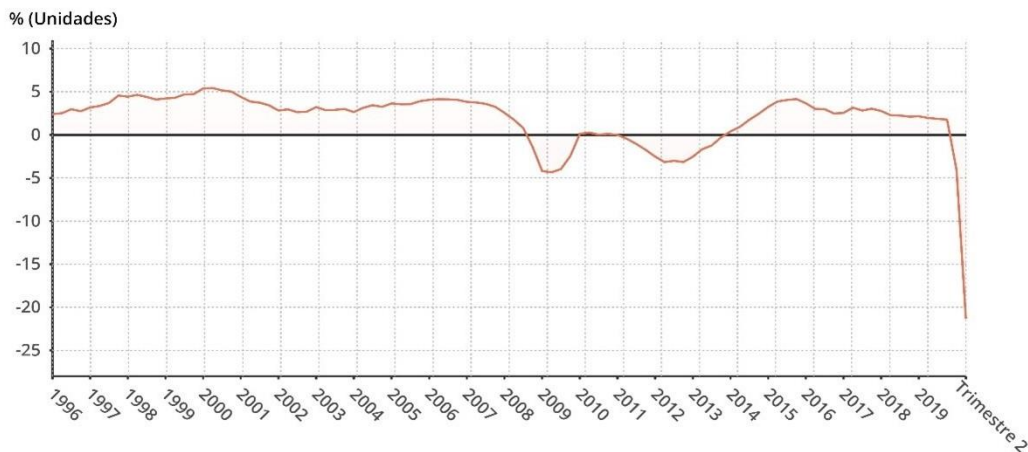
*Gráfico 4. Evolución del PIB en euros.*



*Fuente: [www.epdata.es](http://www.epdata.es) a partir de datos del INE.*

La evolución interanual del PIB se sitúa, en el segundo trimestre de 2020, en un -21,34%, un dato devastador y que nada tiene que ver con la caída del PIB causada por la crisis financiera de 2009, que se situó en -4,2%.

Gráfico 5. Evolución interanual del PIB.



Fuente: [www.epdata.es](http://www.epdata.es) a partir de datos del INE.

Sin embargo, expertos del Gobierno advierten una recuperación parcial en 2021 con un alza económica del 7,2%. Todos estos datos hay que manejarlos con prudencia ya que, en las circunstancias actuales, el futuro económico está a la merced del avance de la pandemia y aún no se pueden hacer estimaciones fiables.

Ilustración 1. Previsión PIB 2020-2021.

	2019	2020	2021	Escenario de Ejecución Plena
PIB real	2,0	-11,2	7,2	9,8
Consumo privado	0,9	-12,6	8,3	10,7
Consumo público	2,3	6,3	0,5	2,6
Inversión (FBCF)	2,7	-18,3	7,2	15
Exportaciones	2,3	-22,7	11,7	18
Importaciones	0,7	-20	8,6	17,1
PIB nominal	3,4	-11,2	8,1	10,8
Empleo	2,3	-8,4	5,6	7,2
Tasa de paro (%)	14,1	17,1	16,9	16,3

Fuente: Gobierno de España.

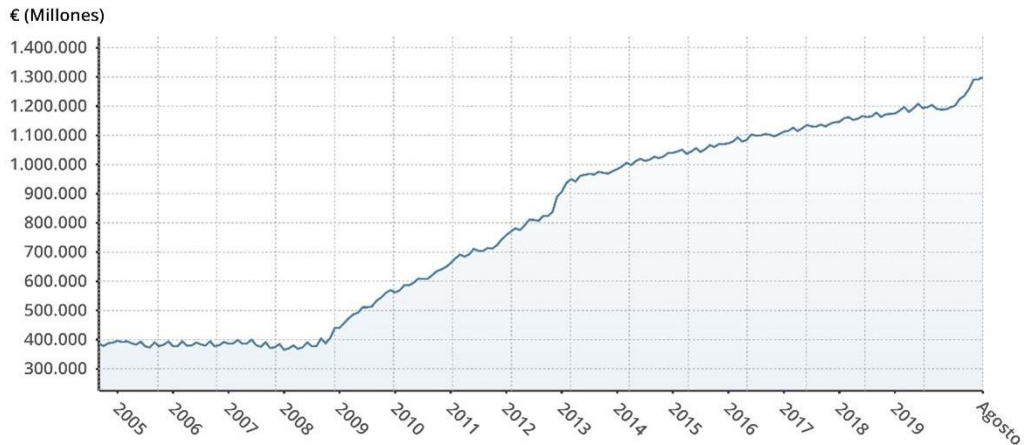
Cuanto mayor sea la riqueza de un país, más dinero dispondrá el Estado para destinarlo a aquello que sea necesario en su momento, por lo que supone un buen indicador de funcionamiento económico y tiene un efecto positivo sobre las arcas públicas.

Los datos de PIB negativos, como en el período de 2020, indican un aumento de la tasa de paro, así como una bajada en la recaudación de las arcas públicas y, por consiguiente,

baja recaudación de la Seguridad Social. Todo ello provoca un alto déficit presupuestario con el consiguiente aumento de la deuda pública.

Hablando en datos, la deuda pública en agosto de 2020 fue de 1.298.735,734 millones de euros. En porcentaje, supone un aumento de 8,58% en el último año.

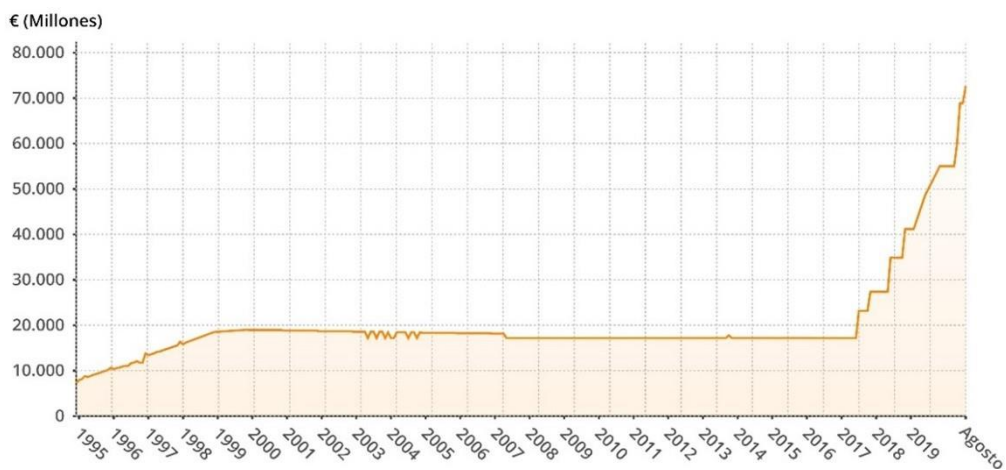
Gráfico 6. Evolución de la deuda pública en España.



Fuente: [www.epdata.es](http://www.epdata.es) a partir de datos del Banco de España.

La Seguridad Social en España afronta un reto sin precedentes en la actual crisis sanitaria. La deuda de la Seguridad Social ha alcanzado en agosto de 2020 los 72.604,53 millones de euros.

Gráfico 7. Evolución de la deuda de la Seguridad Social.



Fuente: [www.epdata.es](http://www.epdata.es) a partir de datos del Banco de España.

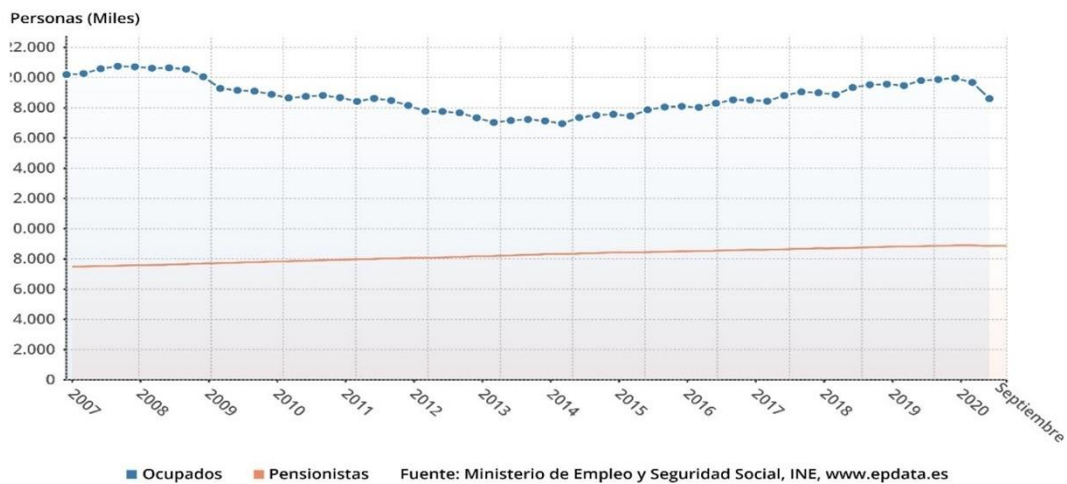
### 3.1.2. Desempleo.

Como se ha indicado, la fuente principal de financiación de la Seguridad Social son las contribuciones o cuotas de los trabajadores y empresarios. Cuanto mayor sea la tasa de

ocupación de un país, mayor será la cantidad que se destine a cubrir las prestaciones de nivel contributivo, como consecuencia del sistema de Solidaridad entre generaciones. Por el contrario, cuanto mayor sea la tasa de desempleo, habrá menos recursos disponibles para financiar la Seguridad Social, al bajar el número de cotizantes.

Para mantener un sistema de Seguridad Social basado en la solidaridad entre generaciones es esencial poseer una tasa de ocupación alta y promover políticas de creación de empleo.

Gráfico 8. Número de ocupados y pensionistas en España.



Fuente: [www.epdata.es](http://www.epdata.es) a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Gráfico 9. Evolución de la ocupación en España.



Fuente: [www.epdata.es](http://www.epdata.es) a partir de datos del INE.

Tras la disminución de la población ocupada consecuencia de la crisis de 2009, se ha ido recuperando progresivamente la tasa de paro hasta niveles anteriores a la crisis. Sin embargo, y debido a los excepcionales acontecimientos que se han vivido en los últimos meses como consecuencia de la pandemia provocada por el Coronavirus, el desempleo

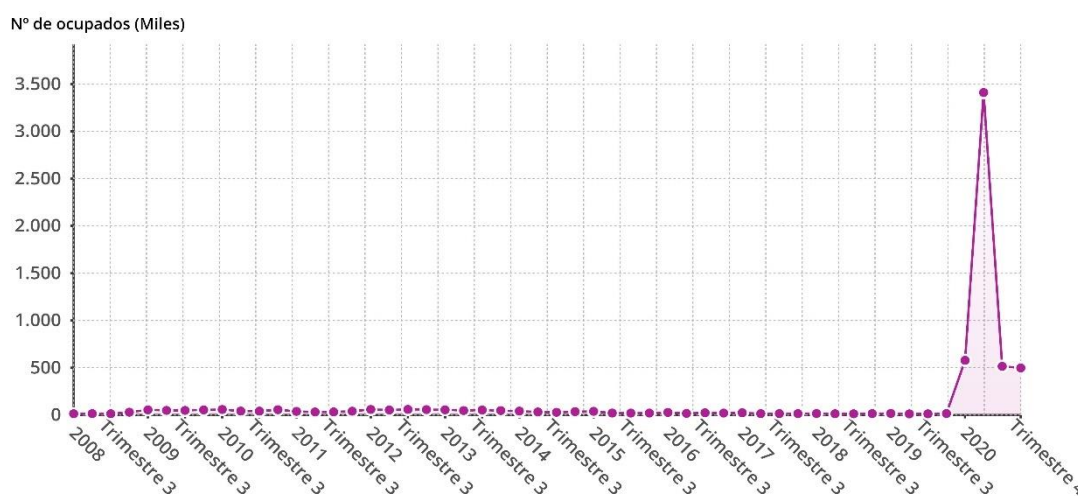
está aumentando en nuestro país. Antes de la pandemia (4º trimestre de 2019), el número de personas ocupadas era de 19.966.900, mientras que, en el 2º trimestre de 2020, los ocupados son 18.607.300.

España ya arrastraba una tasa de desempleo alta, lo que se ha visto endurecido con los efectos de la crisis sanitaria, que a su vez repercute negativamente en la previsión de futuros fondos para pensiones, ya que, a mayor población parada, más recursos económicos hay que destinar para las prestaciones por desempleo.

Además, la pandemia ha llevado consigo el aumento del número de beneficiarios de la prestación social comúnmente conocida como Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (a partir de ahora, ERTE). Estas prestaciones se pagan a los trabajadores cuyas empresas han tomado las medidas de suspender o reducir temporalmente los contratos por causas justificadas. Estas causas, en marzo de 2020, estaban más que justificadas: se declaró el Estado de Alarma en España y no se podía salir de casa más que para aquello que fuera estrictamente necesario. Esto provocó el aumento del paro, de los ERTE, así como el cierre de muchas empresas.

Estadísticamente, los afectados por ERTE en España son considerados ocupados. Es decir, por un lado, están los más de un millón de empleos perdidos a causa del Covid y, por otro, y dentro de la población ocupada, aquellos que cobran ERTE y que su empleo está suspendido temporalmente, es decir, no cotizan y además reciben una prestación de la Seguridad Social. Esto tiene efectos devastadores para las arcas públicas, ya que se deben destinar recursos a otras prestaciones sociales que preocupan en el corto plazo.

*Gráfico 10. Ocupados que no trabajaron por ERTE o paros parciales.*



Fuente: [www.epdata.es](http://www.epdata.es) a partir de datos del INE.

Asimismo, otro efecto de la pandemia que repercute negativamente en las cotizaciones de nuestro país es la reducción en el número de horas trabajadas. A efectos de tasa de empleo no afecta, pero a efectos de financiación de la Seguridad Social sí, ya que la reducción de jornadas de muchos trabajadores supone menos dinero para las arcas sociales, a causa de la reducción de horas cotizadas.

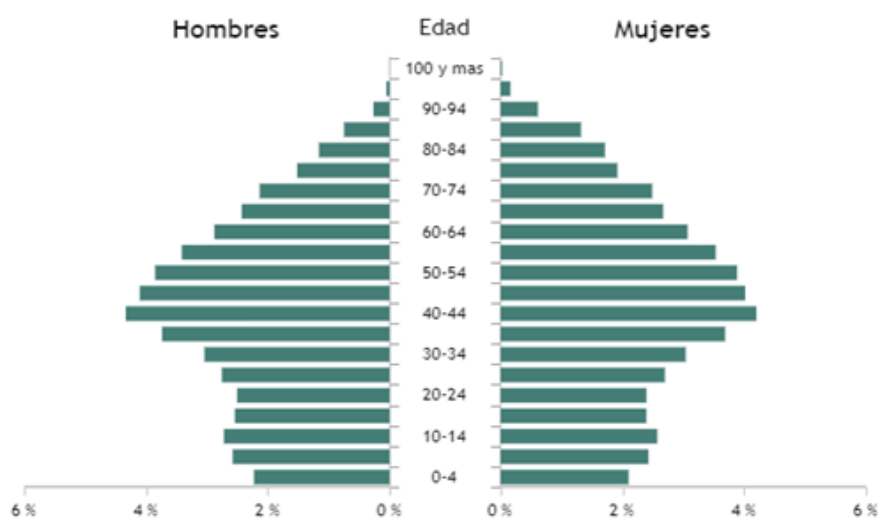
## 3.2. Sostenibilidad desde el punto de vista demográfico.

### 3.2.1. Envejecimiento de la población.

La pirámide de población es la representación gráfica de la distribución por edad y sexo de la población de un territorio. Gracias a esta pirámide, se pueden apreciar acontecimientos demográficos, como el envejecimiento de la población o el impacto de los flujos migratorios.

Tal y como se aprecia en el gráfico, la población española está envejecida, y se puede predecir que esta situación persistirá unas cuantas décadas. En nuestros días, el rango de edad con mayor representatividad es el de 40-55 años. Es decir, es población en edad de trabajar, pero con la perspectiva de jubilarse de aquí a 10-20 años.

*Ilustración 2. Pirámide de población española.*



*Fuente: Estadística de Padrón Continuo, INE.*



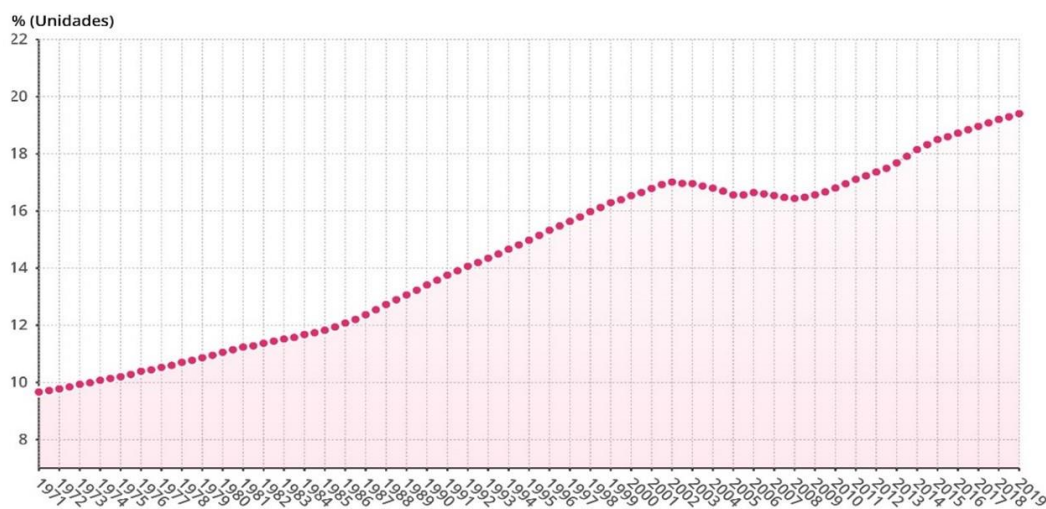
Para un sistema de pensiones sostenible, la estructura poblacional debería tener una figura piramidal: una amplia base principalmente formada por cotizantes y una parte reducida de jubilados. Es decir, de acuerdo con el sistema de reparto, una mayor población que trabaje y cotice para que sea posible garantizar a una menor población jubilada unas pensiones dignas y justas.

Todo lo anterior se ve agravado por un acontecimiento: el fenómeno *baby boom* en España. Tal y como la generación baby boom en los países europeos engloba a los nacidos entre 1945 y 1964 (debido al gran aumento de la natalidad posterior a la Segunda Guerra Mundial), en España esta generación se sitúa entre los años 1958 y 1975, cuando la natalidad empieza a crecer con el desarrollismo y el fin de los duros años de postguerra bajo la dictadura franquista. Esto explica la forma de nuestra pirámide de población, con la mayor representatividad en torno a los 45-50 años.

Se prevé que el número de pensionistas puede llegar a duplicarse cuando los nacidos en la generación del baby boom lleguen a su edad de jubilación. Además, por lo general, es una generación que ha cotizado durante muchos años y han adquirido derechos de pensión elevados. Todo ello hace tambalear al sistema de pensiones y lo enfrenta a un futuro cercano desafiante e incierto, por la previsión de mayores gastos y menos ingresos.

Explicado en datos, en 2019, un 19.4% de la población española eran personas de 65 años y más. Esto supone casi 10 puntos más que hace 40 años. Es decir, sobre 1975, uno de cada diez habitantes tenía más de 65 años, mientras que en la actualidad es uno de cada cinco.

Gráfico 11. Porcentaje de población española mayor de 65 años.



Fuente: [www.epdata.es](http://www.epdata.es) a partir de datos del INE.

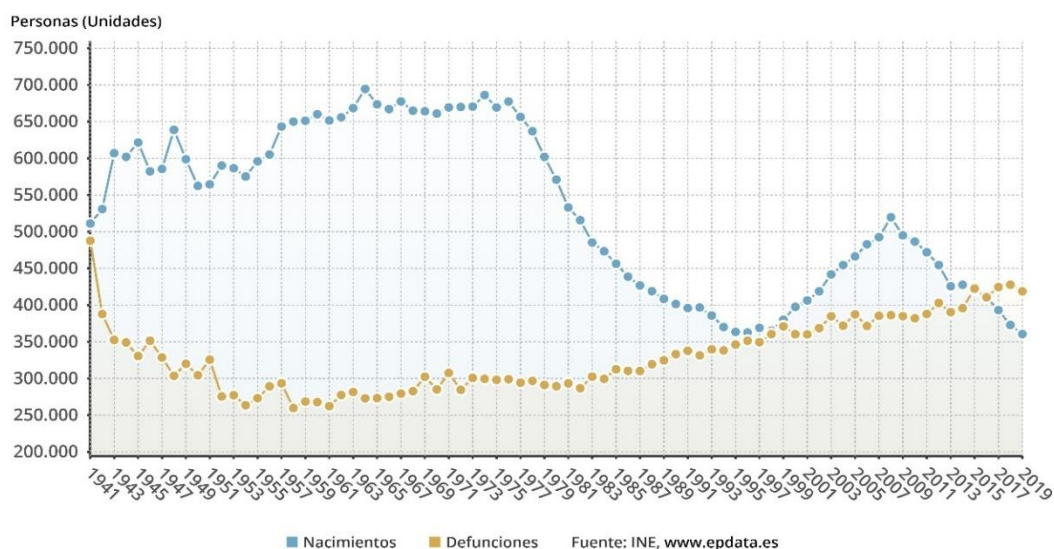
### 3.2.2. Reducción de la tasa de mortalidad y natalidad.

La forma de la pirámide de población española se debe a tres circunstancias principales, entre otras. Estas son la reducción de la tasa de mortalidad, el aumento de la esperanza de vida y la reducción de la natalidad.

Durante 2019 se registraron 359.770 nacimientos en España. El número de nacimientos continúa así con la tendencia a la baja de la última década, sólo interrumpida en 2014. Desde el año 2009 la cifra ha descendido un 27,3%. Por otro lado, durante 2019 fallecieron en España 417.625 personas.

Como resultado del aumento en el número de defunciones y de la disminución en el número de nacimientos, el crecimiento vegetativo de la población residente en España fue negativo en 57.855 personas.

Gráfico 12. Evolución de defunciones y nacimientos en España.



Fuente: [www.epdata.es](http://www.epdata.es) a partir de datos del INE.

### 3.2.3. Aumento de la esperanza de vida.

En cuanto a la esperanza de vida, entendida como el número de años que vivirían, de media, las personas de una generación sometida, en cada edad, a la una tasa de mortalidad. Según el gráfico, la esperanza de vida al nacer se situó en 2019 en los 83,6 años. Según las condiciones de mortalidad que hay en la actualidad, aquella persona que alcance los

65 años en 2019 esperarían vivir, de media 19,5 años más si es hombre y 23,4 más si es mujer.

Tabla 1. Esperanza de vida en España (Datos 2009-2019).

<b>Esperanza de vida de la población residente en España (2009-2019)</b>						
<b>Años</b>	<b>Al nacimiento</b>			<b>A los 65 años</b>		
	<b>Ambos sexos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Ambos sexos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
2009	81,7	78,6	84,7	20,2	18,1	22,1
2010	82,1	79,0	85,0	20,5	18,4	22,4
2011	82,3	79,3	85,1	20,7	18,6	22,5
2012	82,3	79,4	85,1	20,6	18,5	22,4
2013	82,8	79,9	85,5	21,0	18,9	22,8
2014	82,9	80,1	85,6	21,1	19,1	22,9
2015	82,7	79,9	85,4	20,8	18,8	22,6
2016	83,1	80,3	85,8	21,2	19,1	23,1
2017	83,1	80,4	85,7	21,2	19,1	23,0
2018	83,2	80,5	85,8	21,2	19,2	23,1
2019(*)	83,6	80,9	86,2	21,6	19,5	23,4

(\*) Datos provisionales

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En definitiva, nace menos gente de la que fallece y todo ello unido a que la población, de media, tiene una esperanza de vida alta, es una mezcla perfecta que favorece la insostenibilidad del sistema de pensiones tal y como lo concebimos actualmente.

Las pensiones se enfrentan a un gran desafío, que es efectuar una reforma que conciba un sistema de pensiones con menos cotizantes y más beneficiarios.

#### 4. Reformas llevadas a cabo.

Los dos motivos que han reforzado a realizar reformas en el sistema público de pensiones español han sido la evolución demográfica y las crisis económicas. En los años 2011 y 2013 se realizaron dos importantes reformas paramétricas, es decir, modificando los principales parámetros que rigen el funcionamiento de los sistemas de pensiones. Estas reformas tenían como fin el aumento de la sostenibilidad y estabilidad financiera al medio y largo plazo.

- *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.*

En primer lugar, la principal reforma que se impulsó es el retraso en la edad de acceso a la pensión de jubilación. Se prevé un aumento progresivo de la edad de jubilación cada

año hasta el 2027, que se quedará fijada en 67 años. En la tabla que se muestra a continuación se detalla:

*Tabla 2. Aumento progresivo de la edad de jubilación previsto en la reforma de 2011.*

<b>AÑO</b>	<b>PERÍODOS COTIZADOS</b>	<b>EDAD EXIGIDA</b>
<b>2020</b>	37 años o más	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
<b>2021</b>	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
<b>2022</b>	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
<b>2023</b>	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
<b>2024</b>	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
<b>2025</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
<b>2026</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
<b>A partir de 2027</b>	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

*Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 27/2011.*

Por otro lado, se exige que, para acceder a una pensión por jubilación, el período mínimo de cotización de trabajadores en situación de alta o asimilada al alta sea de 15 años y un período mínimo de cotización específico de 2 años, que deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento del hecho causante.

Asimismo, se elimina la figura de jubilación especial y se retrasa también la edad de jubilación parcial y anticipada.

➤ *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.*

Por un lado, se regula el Factor de Sostenibilidad, que permite garantizar la equidad intergeneracional, permitiendo percibir pensiones adecuadas y suficientes en cada generación. Es decir, permite que los jubilados reciban el montante en pensiones por lo que realmente han trabajado, teniendo en cuenta que cada vez se trabaja más debido al aumento de la esperanza de vida. Este factor fue derogado por la disposición derogatoria

única.<sup>28</sup> del Real Decreto Legislativo 8/2015. Los Presupuestos Generales del Estado del año 2018 retrasaron la incorporación de este factor de sostenibilidad hasta el 1 de enero de 2023, pero no se fijó una fecha concreta, sino que el criterio se deja al amparo de la Comisión del Pacto de Toledo.

Gracias a este Factor de Sostenibilidad, una vez que sea aplicado, el valor de la pensión que una persona recibe a lo largo de su vida será equivalente al del valor de la pensión que recibirá quien se jubile con anterioridad, de manera que, si vive más tiempo, lo hará con una pensión igual a la que recibió quien vivió menor número de años en períodos anteriores.

Por otro lado, se incluye el Índice de Revalorización. Gracias a esta previsión, las pensiones contributivas serán incrementadas al comienzo de cada año en función del índice de revalorización previsto en la Ley de Presupuestos Generales. Es decir, las pensiones dejarán de depender del índice de precios, pasando a depender de la evolución de gastos e ingresos del sistema, así como del número de pensiones y del efecto sustitución. En definitiva, las pensiones serán vinculadas al equilibrio presupuestario del sistema.

➤ Recomendaciones Pacto de Toledo.

Recientemente, la Comisión del Pacto de Toledo, que es la encargada del sistema de pensiones, concluyó una serie de recomendaciones cuyo denominador común reside en la flexibilización de las condiciones determinadas en las reformas de 2011 y 2013:

*Recomendación 0:* Compromiso con el mantenimiento y mejora del sistema público de Seguridad Social y firme oposición a las reformas que supongan una ruptura de los principios de solidaridad, suficiencia de las prestaciones y equidad.

*Recomendación 1: Separación de fuentes.* De acuerdo con la sostenibilidad financiera de la Seguridad Social, se pretende acabar con su déficit antes de que termine 2023, ya que gran parte de la generación de este gasto se debe a la asunción de “gastos impropios”, que no deberían de haber sido asumidos por las cotizaciones y que pasarán a ser sufragados por los Presupuestos Generales, financiados por la fiscalidad general.

*Recomendación 2: Subidas con el IPC.* Ya existía un preacuerdo de 2018, pero el Pacto de Toledo apuesta por el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas

mediante la adopción de medidas encaminadas a asegurar el equilibrio social y financiero del sistema en el futuro. Se apuesta por la revalorización anual de las pensiones en base al IPC real, que deberá ser consultada.

*Recomendación 3: La hucha de las pensiones.* Se prevé que, una vez recuperado el equilibrio de las cuentas de la Seguridad Social, los excedentes de cotizaciones se incorporarán al Fondo de Reserva. Asimismo, habrá un remanente mínimo en este Fondo.

*Recomendación 4: Cotización de autónomos.* Con el fin de equilibrar la protección social de autónomos, se contempla su jubilación anticipada y trabajo a tiempo parcial. Asimismo, se prevé la aproximación de la cotización de los trabajadores autónomos a sus ingresos reales.

*Recomendación 5: Períodos de cotización.* Se incluye la novedad de elección de los años más favorables en la determinación de la base reguladora de la pensión, para no verse perjudicados por períodos de baja cotización a causa de las crisis económicas.

*Recomendación 6: Incentivos al empleo.* Estos incentivos no se financiarán con las cotizaciones sociales y se concederán de forma excepcional a ciertos colectivos.

*Recomendación 10: Lucha contra el fraude.* Se precisa reforzar las lagunas legislativas en las que se ocultan abusos sobre el régimen de afiliación en el que debes cotizar.

*Recomendación 11: Tanto cotizas, tanto recibes.* Se aborda el tema de la contributividad y la relación equilibrada entre el importe de la prestación reconocida y el esfuerzo de cotización de cada trabajador.

*Recomendación 12: Edad de jubilación.* Se insiste en la necesidad de que la edad de jubilación sea lo más aproximada posible a la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida. Asimismo, se insta a la prolongación voluntaria de la edad de jubilación y a la revisión del acceso a la jubilación anticipada.

*Recomendación 15: Sistema suficiente.* Defiende la solidaridad del sistema público de pensiones y el de establecimiento de pensiones suficientes para las personas. Además, se mantiene que los complementos a mínimos de las pensiones deben ser asumidos por impuestos.

*Recomendación 17 y 17 bis: Mujeres y jóvenes.* Se impulsan reformas que corrijan posibles tratamientos discriminatorios y se busca potenciar la corresponsabilidad

mediante permisos parentales. En cuanto a los jóvenes, se hace un llamamiento a la mejora de sus condiciones laborales, como es el sector de los becarios.

*Recomendación 19 bis: Digitalización.* Ante la afectación directa en las relaciones laborales de la digitalización, hay que tomar medidas para combatir la “economía informal” y luchar contra los falsos autónomos. Asimismo, debido a la revolución tecnológica y su consecuente aumento de la productividad sin suponer aumento del empleo, se deben de encontrar nuevos mecanismos de financiación más allá de las cotizaciones sociales.

## **5. Análisis comparado internacional: ruta hacia reformas futuras.**

En España, la edad de jubilación fue establecida en el siglo XIX en 65 años, cuando la esperanza de vida en el nacimiento se situaba en los 41.15 años (INE, 1977). Para entonces, solo un poco más de la tercera parte de la población llegaba a cumplir más de 65 años. En la actualidad, la esperanza de vida se sitúa en los 83,6 años. Ante dos escenarios tan dispares, la realidad es que apenas se ha producido una adaptación de la edad de jubilación al sistema de pensiones, tan solo se ha vislumbrado tímidamente con la reforma de 2013. El resultado es un profundo desequilibrio entre los recursos acumulados durante la fase activa (cotizaciones, aportaciones a planes de pensiones) y las necesidades durante el ciclo pasivo.

Las reformas acaecidas en los años 2011 y 2013 se basan únicamente en modificaciones parciales a través de los parámetros y han resultado insuficientes para la sostenibilidad del sistema. Aunque la realidad muestra que la mayoría de los países del entorno han realizado este tipo de reformas (además de otras más contundentes) dado que sufren similares problemas de sostenibilidad financiera.

Un camino posible de nuevas medidas a tomar es el endurecimiento de los parámetros, por ejemplo, en el retraso de la edad de jubilación, aunque es difícil pensar en ello ya que en España ya es lo suficientemente elevada. Por otro lado, un endurecimiento de los criterios para acceder a la jubilación anticipada es asimismo una posible vía. También

sería posible incrementar los años de cotización necesarios para adquirir el derecho a una pensión completa, que actualmente está en los 37 años, aunque otros países del entorno se sitúan en los 40 años. En el caso español es posible también el aumento del número de años utilizados en el cálculo de la pensión, incorporando así el componente interno de justicia del sistema, ajustando las aportaciones realizadas a las pensiones recibidas.

Sería conveniente utilizar mecanismos de ajuste automático para no tener que realizar reformas paramétricas cada pocos años. Esto es lo que se pretendía con el Factor de Sostenibilidad y con el Índice de Revalorización, aunque el primero está actualmente suspendido. Esto da lugar a un déficit creciente del sistema contributivo, ya que cada vez hay más pensiones con un elevado déficit actuarial que no se corrige.

Aunque no todos los países europeos han realizado reformas paramétricas, sino que hay algunos que han optado por realizar reformas parciales introduciendo elementos propios de los sistemas de capitalización. Esto supone otro camino posible para las reformas futuras: el sistema mixto, que consiste en la introducción de elementos propios de un sistema de capitalización al actual sistema de reparto. En este caso se puede fijar una ruta hacia un sistema de cuentas nocionales (*Notional Defined Contribution*), tomando como ejemplo los sistemas de pensiones de Suecia, o bien hacia un sistema de puntos, como el caso de Alemania.

### **5.1. Suecia: un ejemplo a seguir.**

En primer lugar, hay una pensión mínima garantizada financiada a través de impuestos generales a partir de los 65 años. El Estado complementa las pensiones de jubilación hasta el mínimo definido, a aquellos a los que, como consecuencia de su baja cotización, no alcanzan la pensión mínima establecida para cada año. Además, para acceder a esta pensión mínima debes de haber residido 40 años en el país (si son menos se rebaja proporcionalmente) y haber cumplido 65 años.

En segundo lugar, una parte de la cotización se destina a una pensión de reparto de contribución definida nocional, que tiene carácter vitalicio y otra a un fondo de pensiones individual.



Según afirma Azpeitia, Fernando (2013)<sup>1</sup> una cuenta nocional es una cuenta virtual donde se recogen las aportaciones individuales de cada cotizante y los rendimientos que dichas aportaciones generan a lo largo de la vida laboral, los cuales se calculan según un tanto nocional (puede ser la tasa de crecimiento del PIB, los salarios medios, los ingresos por cotizante, etc.). Así, cada trabajador tiene una cuenta virtual, concebida como una cuenta “bancaria virtual” que va aumentando hasta la fecha de jubilación.

Se trata de un sistema de pensiones mixto ya que, por el lado de la financiación, funciona como un sistema de reparto (las pensiones de cada año se pagan con las cotizaciones recaudadas cada año) y por el lado de las prestaciones, funciona como un sistema de aportación definida (las pensiones se calculan según el saldo acumulado en una cuenta virtual individualizada).

Los importes correspondientes a la cuenta nocional se depositan en los cuatro fondos de reserva que componen el sistema público de pensiones. Cada fondo recibe una cuarta parte de las cotizaciones y a su vez paga una cuarta parte de las prestaciones del conjunto del sistema.

El cálculo de la pensión se basa en el conjunto de cotizaciones realizadas por cada trabajador a lo largo de toda su vida laboral: desde los 16 años hasta la fecha de jubilación elegida por el trabajador (siempre a partir de los 61 años, no hay edad legal de jubilación definida), más los intereses de la cuenta virtual.

Los intereses se calculan como sigue:

$$I_t = \left( \frac{u_{t-1}}{u_{t-4}} \times \frac{CPI_{t-4}}{CPI_{t-1}} \right) \left( \frac{u_{t-1}}{u_{t-4}} \times \frac{CPI_{t-4}}{CPI_{t-1}} \right)^{1/3} \times \frac{CPI_{t-1}}{CPI_{t-2}} \times I_{t-1}$$

*Fuente: “El futuro de las pensiones públicas en los países avanzados”, en Pensiones: una reforma medular, 1ª ed., Fundación de Estudios financieros, 2013.*

Donde:

$u = Y/N$  dónde  $Y$  es el total de ingresos pensionables de personas entre los 16 y 64 años en el año  $t$  y  $N$  el número de personas entre 16 y 64 años con ingresos pensionables.

<sup>1</sup> Consultor de banca y seguros AFI, “El futuro de las pensiones públicas en los países avanzados”, en *Pensiones: una reforma medular, 1ª ed.*, Fundación de Estudios financieros, 2013.

*CPI* es el índice de precios al consumo de junio del año  $t$

Por otro lado, para obtener el importe de la pensión anual, se divide el saldo acumulado a la fecha de jubilación entre un factor que depende de la esperanza de vida media en el momento actual y una tasa de crecimiento implícita, que refleja el crecimiento futuro real de la economía.

El sistema de cálculo incorpora la esperanza de vida media a la fecha de jubilación, por consiguiente, la pensión a percibir se ajusta de forma automática en base al año de jubilación. Es obvio que cuanto más se adelante la jubilación menor será la pensión, ya que las aportaciones habrán sido menores. Además, a medida que aumente la esperanza de vida, los jubilados recibirán una cantidad menor de pensión, ya que se distribuirá entre un mayor número de años que pasarán como retirados (Doménech, Rafael; 2019<sup>2</sup>).

$$\text{Pensión anual} = \frac{\text{Capital acumulado a la fecha de jubilación}}{\text{Esperanza de vida a la fecha de jubilación}}$$

Una vez jubilados, las pensiones se actualizan todos los años en función de la evolución de los salarios. Se establece un límite de crecimiento normal esperado para la economía de forma que, si los salarios crecen por encima de ese límite, las pensiones crecen. Si, en cambio, los salarios no superan ese límite esperado, la cuantía de las pensiones se reduce.

Asimismo, adicionalmente al ajuste anterior, se prevé un mecanismo de ajuste automático que se activa si la ratio de solvencia del conjunto del sistema es menor a la unidad. O lo que es lo mismo: si los activos del sistema son superiores a los pasivos por pensiones. Mediante la aplicación, año tras año, de este mecanismo se consigue llegar hasta un equilibrio financiero del sistema (Doménech, Rafael; 2019).

$$\text{Ratio de solvencia} = \frac{\text{Activos}}{\text{Pasivos}} = \frac{(\text{Activos por Cotizaciones} + \text{Fondos de Reserva})}{\text{Pasivos por pensiones}}$$

Del tipo de cotización total, la mayoría de destina a la cuenta nocional de cada cotizante y la otra parte a la aportación de un plan de pensiones que funciona bajo el esquema de capitalización. Es decir, en este último caso, los individuos pueden elegir e invertir esos recursos en los fondos de pensiones que ellos decidan en función de la rentabilidad y del perfil de riesgo. Se les permite elegir entre 483 distintos fondos gestionados por 70 sociedades, así como en un fondo administrado por la propia Seguridad Social

---

<sup>2</sup> Responsable de Análisis Económico de BBVA Research.

denominado *AP7 Safa*. Este último gestiona por defecto las participaciones de aquellos trabajadores que no han elegido ningún fondo gestionado por entidades privadas. El saldo de este fondo puede ser rescatado a partir de los 61 años y el saldo es una pensión anual a través de un divisor parecido al de las cuentas nocionales, pero basado en la esperanza de vida futura (no actual) de la generación (Azpeitia, Fernando; 2013).

Para hacerse una idea del alcance de la reforma sueca y el nivel de consenso político y social que requirió, se iniciaron los diálogos para la reforma en 1991 y la primera pensión pagada a través del nuevo sistema fue en 2003 (Palmer, Edward<sup>3</sup>; 2019).

Añadir también un aspecto muy relevante del sistema sueco: El Estado remite un informe cada año a todos los cotizantes que incluye una estimación de la pensión que recibirán en tres escenarios de jubilación distintos: a los 61, a los 65 y a los 71 años. Asimismo, les da información del importe total acumulado en su cuenta virtual y en el fondo de pensiones de capitalización. Con este sistema, permite a los ciudadanos tomar decisiones bien informadas acerca de sus pensiones. Cuanta más información tenga el trabajador, mejores decisiones podrá tomar, la transparencia es un factor fundamental en el sistema de pensiones.

### **Una carta que a España no llega:**

En España, parece que esta carta no llega. En la reforma del 2011, sobre modernización y adecuación del sistema de Seguridad Social, establecía que la administración debía de informar con regularidad a cada trabajador. Los diferentes gobiernos que han sucedido no han implementado este tipo de comunicación anual que se da en Suecia, solo un simulador en la página web donde pueden ojear el tiempo que llevan cotizado o lo que les queda para poder acceder a la jubilación. Sin embargo, no todas las personas que conforman la generación que vaya a jubilarse actualmente son capaces de, por sí mismos, acceder a esta información digital, ya sea porque no tienen los medios necesarios o porque no saben utilizarlos. La transparencia es un factor que definitivamente cojea en España. Actualmente no aportan a los trabajadores españoles información sobre muchos factores que afectan a la jubilación, por lo que tampoco podrán estimar los ahorros o inversiones

---

<sup>3</sup> Miembro del Foro de Expertos del instituto BBVA y “padre” del modelo sueco de pensiones. Extraído de la publicación de BBVA Research: *¿Es posible instaurar en España un sistema de pensiones como el sueco?* (nov, 2019).

que pueden hacer. Según un estudio publicado por INVERCO, el 90% de los españoles planificaría mejor su jubilación si recibirá información sobre su futura pensión pública.

## 5.2. Otros países.

Para describir los sistemas de pensiones en otros países, se va a analizar en tres niveles de prestaciones, según la teoría de los tres pilares del Código de Lovaina:

*Tabla 3. Niveles de prestaciones sociales.*

Niveles	Colectivo cubierto	Financiación	Prestación	Gestión
<b>Básico</b>	Universal	Presupuestos Generales del Estado	Asistencia sanitaria, invalidez, desempleo, viudedad, Jubilación (prestaciones básicas)	Pública
<b>Profesional</b>	Funcionarios y trabajadores	Cotizaciones, aportaciones voluntarias		Pública/Privada
<b>Libre</b>	Profesiones libres, autónomos o prestaciones	Aportaciones voluntarias con bonificación		Privada, libre gestión

*Fuente: Elaboración propia a partir del esquema de pensiones del Código de Lovaina.*

### ➤ **Alemania: sistema de puntos.**

El sistema alemán se basa en tres pilares fundamentales (Azpeitia, Fernando; 2013):

- El primero es un plan de pensiones público obligatorio gestionado por el Gobierno. Para el cálculo de la pensión, el trabajador obtiene “puntos pensionables”, dependiendo de las contribuciones anuales que haya efectuado en relación con el resto de los contribuyentes. En el momento de la jubilación, se suman los puntos obtenidos todos los años y dicho valor se multiplica por el valor del punto, establecido por el Gobierno. El valor del punto es el mismo para los nuevos y antiguos jubilados y las pensiones se actualizan según la evolución de los salarios brutos además de aplicarse mecanismos de ajuste automáticos.
- El segundo pilar es un plan de pensiones ocupacional y privado, por el cual el empresario está obligado por ley a ofrecer al trabajador la posibilidad de reconvertir parte de su salario en una futura prestación.

- El tercer pilar es un sistema privado de carácter individual y voluntario, con importantes incentivos fiscales.

#### ➤ **Reino Unido:**

El primer pilar del sistema de pensiones consiste en un sistema de Seguro Social obligatorio y contributivo. Debe matizarse que, empresas y empleados pueden conseguir una exoneración de contribuir al primer nivel si contratan Planes de Pensiones Sustitutivos del sector privado, en forma de capitalización y de cuentas individuales. Si optan por esto, consiguen reducciones en las tasas de cotización del sistema público.

Se destaca la figura de los *Stakeholder Plans*, planes de aportación definida, que pretenden conseguir que un mayor número de asalariados tenga acceso a un sistema complementario. Además, las empresas con más de 5 trabajadores que no haya implantado un Plan de Pensiones Empresarial tienen la obligación de promover a la plantilla el acceso al *Stakeholder Plan* y permitir la respectiva deducción de las aportaciones de la nómina (Martínez-Aldama Hervás, Ángel<sup>4</sup>; 2013).

Además, la Reforma aprobada en 2007 estableció que los trabajadores entre 22 años y la edad de jubilación quedarán, por defecto, afiliados a un Plan de Pensiones, salvo que haya una oposición expresa por parte de estos.

En cuanto a la tributación, las aportaciones o primas a los Planes son deducibles en un porcentaje, que aumenta conforme aumenta la edad del contribuyente. Estas deducciones se abonan directamente al Plan de Pensiones, aumentando así el capital.

#### ➤ **Irlanda:**

Existe un sistema universal de prestaciones cubiertos por los Presupuestos Generales del Estado y, en cuanto al segundo pilar, que cubre entorno al 50% de la fuerza laboral, todos los Planes de empleo son voluntarios y provistos por las empresas de forma individual mediante capitalización. Desde la reforma de 2003, cuando se regularon las Cuentas de Ahorro Personal para la Jubilación Personal (Retirement Savings Account), el principal objetivo era conseguir la difusión de los sistemas de pensiones entre la pequeña y mediana

---

<sup>4</sup> Director General de INVERCO, Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, extraído de "Sistemas de pensiones: experiencia internacional", en *Pensiones: una reforma medular*, 1ª ed., Fundación de Estudios financieros, 2013.

empresa. Esta actuación por parte de las empresas es voluntaria, pero aquellas que no lo promuevan tienen la obligación de informar a sus trabajadores y facilitar su acceso a este tipo de planes de pensiones. Para estos planes se establece una escala porcentual de deducibilidad tributaria que aumenta según la edad (Martínez-Aldama Hervás, Ángel; 2013).

➤ **Holanda:**

Goza de un sistema de pensiones muy equilibrado entre la jubilación mediante sistema de reparto y la de capitalización. El segundo pilar combina planes voluntarios con obligatorios, estando el Gobierno facultado para exigir la adscripción obligatoria a planes de pensiones. El resultado es que la mayoría de los empleados participa en un plan del sistema de empleo.

Más general y por zonas geográficas, los países del sur de Europa, como España, Grecia, Italia y Portugal, la mayoría de sus prestaciones dependen del sector público a través de un sistema de reparto, aunque se han regulado distintas leyes sobre sistemas complementarios en los últimos años y se prevé que tengan un mayor desarrollo en los próximos años.

Por otro lado, en el norte de Europa, como hemos descrito anteriormente con más detalle -Irlanda, Reino Unido, Holanda-, la solidaridad es la base del sistema de pensiones, pero se orienta cada vez más hacia una mayor libre elección de los trabajadores entre el sistema público y el privado, ya sean planes de pensiones individuales o de empresa basados en la capitalización (Martínez-Aldama Hervás, Ángel; 2013).

Tras plantear distintas medidas que en el sistema de pensiones español pueden llevarse a cabo, se concluye que estas deben ser contundentes para producir un efecto eficaz sobre la sostenibilidad del sistema. Hasta ahora, las medidas tomadas no han sido novedosas ni radicales, por lo que su incidencia futura no es esperanzadora, teniendo en cuenta que la Seguridad Social de España presente el mayor agujero de toda la Unión Europea en términos de caja. Es verdad que las reformas han sido aprobadas en línea con otros países

desarrollados, pero en España han sido menos ambiciosas en todo caso, que no solucionan el problema demográfico ni económico en el corto plazo.

España debería de tomar nota en determinados aspectos de la experiencia internacional, como la obligatoriedad de aportar a planes de pensión privados o de algunas palancas de impulso para estimular los sistemas privados como es la auto afiliación a planes de pensiones privados. Además de lo anterior, vincular las pensiones a la esperanza de vida de cada generación, considerando que España es uno de los países de la Unión Europea con la mayor esperanza de vida al nacer, como se muestra a continuación.

*Tabla 4. Esperanza de vida en años según países.*

	Hombres	Mujeres
España	80,7	86,3
Suiza	81,9	85,7
Francia	79,7	85,9
Reino Unido	79,5	83,1
Irlanda	80,5	84,1
Holanda	83,4	80,3
Alemania	78,6	83,3

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE a 2018.*

## **6. Productos financieros complementarios.**

Ante un escenario tan incierto en el que se pone en duda la viabilidad futura del sistema de pensiones público de jubilación, son muchos los previsores que optan por productos financieros complementarios y se prevé que en los próximos años aumenten.

Se recuerda que la cobertura de la Seguridad Social en materia de pensiones se divide en tres pilares: Pensiones públicas y obligatorias, pensiones pactadas entre empresas y trabajadores y, por último, pensiones unilaterales y voluntarias. Generalmente, los países que más desarrollan el primer pilar son los que menos desarrollan los otros dos pilares.

En el caso español, este país opta por desarrollar más el primer pilar. Las pensiones privadas fueron introducidas en España a mediados de los años ochenta como una fuente más del sistema de pensiones y ha sido hasta ahora uno de los menos desarrollados.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)<sup>5</sup> ya advierte a España de la necesidad de esfuerzos complementarios para atajar el problema de la sostenibilidad del sistema de reparto español y de la necesidad de una política clara dirigida a incrementar las contribuciones a las pensiones complementarias privadas.

La regulación de la obligatoriedad o de los incentivos es clave en el desarrollo de sistemas privados y hoy en día la coexistencia de sistemas privados complementarios junto a planes públicos de previsión es una necesidad. De esta forma, se permite diversificar las fuentes de financiación de la jubilación y serían adecuadas regulaciones de estos planes y protegerlos de la volatilidad de los mercados financieros (Valero, Diego, 2013<sup>6</sup>).

Gran parte de los países de la OCDE han desarrollado incentivos fiscales para el desarrollo de los planes de pensiones privados, así como su obligatoriedad, en vistas a complementar el sistema público de pensiones, avanzando así hacia modelos más diversificados.

Tal y como se refleja en el cuadro que aparece a continuación, los países cuyos sistemas complementarios son voluntarios presentan un nivel de cobertura inferiores a aquellos en los que la complementariedad es obligatoria. Con nivel de cobertura se hace referencia al porcentaje de fuerza laboral que tiene un sistema complementario a la pensión pública. Cuanto mayor sea este porcentaje, menos dependencia de las pensiones públicas, lo que en el caso español sería beneficioso.

*Tabla 5. Nivel de cobertura según países.*

Sistema complementario	Países	Nivel de cobertura
Obligatorio	Australia Finlandia Islandia Suecia Suiza	Superior al 70%
Cuasi-obligatorio	Dinamarca Holanda Reino Unido	Superior al 60%
Voluntario	España	20%

*Fuente: Elaboración propia<sup>7</sup>*

<sup>6</sup> Presidente de Novaster y profesor de la Universidad de Barcelona, extraído de “Tendencias en materia de pensiones privadas”, en *Pensiones: una reforma medular, 1ª ed.*, Fundación de Estudios financieros, 2013

<sup>7</sup> Datos extraídos de VALERO, D., “Tendencias en materia de pensiones privadas. El papel de las rentas vitalicias”, en *Pensiones: una reforma medular, 1ª ed.*, Fundación de Estudios financieros, 2013.



En el ámbito internacional (Italia, Irlanda, Suecia o Nueva Zelanda) se han observado buenos resultados con la llamada *soft-compulsion*, sistema de auto afiliación en los que automáticamente se enrola a una persona en el plan de pensiones de la empresa cuando empieza a trabajar, siendo libre de renunciar a esa pertenencia.

Para los trabajadores, existen numerosas alternativas de ahorro a largo plazo. Además de los planes de pensiones, están los planes de pensiones asegurados, activos de renta fija, activos de renta variable, fondos de inversión, planes individuales de ahorro sistemático (PIAS) o planes de ahorro a largo plazo.

### **6.1. Planes de Pensiones privados.**

De forma habitual, un plan de pensiones tiene como objetivo ahorrar para percibir, en el momento de la jubilación, una renta. Son de gestión privada y se formalizan voluntariamente, siendo complementarios al régimen de la Seguridad Social.

Sin duda, el mayor atractivo que presenta un plan de pensiones son sus incentivos fiscales, ya que las aportaciones realizadas en favor de un trabajador (ya sea voluntariamente por él o mediante la empresa) serán deducibles de la base imponible del IRPF. De aquí se extrae que existen los planes de pensiones individuales o de empleo, estos últimos son los que la empresa pone a disposición del trabajador para que, voluntariamente, tenga un complemento a la pensión pública cuando se jubile.

De acuerdo con la reciente reforma, incorporada al Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de 2021, se ha reducido el importe de aportaciones máximas del partícipe a planes individuales o de empleo de 8000 euros a 2000 (reducción de un 75%, situando el límite por debajo del que, hace más de 30 años reconocía la Ley 8/1987, reguladora de los planes y fondos de pensiones) mientras que el límite conjunto, en el que se consideran las aportaciones individuales y de la empresa se amplía de 8000 euros a 10000. Es decir, se reducirá el importe deducible del IRPF en planes individuales, pero se aumenta en planes de empresas.

En definitiva, se observa cómo la última medida del Gobierno pretende desincentivar los planes de pensiones individuales a cambio de incentivar los planes de empresas. Es decir, el incentivo fiscal se traspa a los Planes de Pensiones de Empleo, de forma que siendo

trabajador por cuenta ajena y si la empresa promueve un Plan de Pensiones de Empleo o un Plan de Previsión Social Empresarial, puedes realizar aportaciones voluntarias a las adicionales que hace tu empresa con el límite conjunto de 10000 euros anuales.

Era necesaria en España una reforma de estas características, incentivadora fiscalmente y de apoyo a planes de empleo para conseguir aumentar el número de empresas que opta por esta alternativa de ahorro complementario. Los planes de empleo en nuestro país no han acabado de despegar: ni siquiera el 2% de las empresas españolas lo han implantado y en ellas, no están cubiertos ni 20 trabajadores, según indica Luis Ferruz, Catedrático de Finanzas y docente en la Universidad de Zaragoza.

Aportando una visión crítica a la última reforma, no es una reforma suficiente por sí sola, ya que no está acompañada de una cultura del ahorro y planificación financiera, tan necesaria en España. Asimismo, este impulso por la previsión social empresarial no conseguirá ser un verdadero complemento futuro a los planes de pensiones públicos sin el complemento del ahorro voluntario individual. No debería de haberse reducido el tope máximo de desgravación de los planes individuales, teniendo en cuenta que la implantación de planes de empresa requiere de tiempo y que, mientras tanto, se va a dejar a millones de trabajadores sin el incentivo fiscal para el ahorro en los planes individuales. Lo que sucederá previsiblemente es que el ahorro individual en planes de pensiones privados se va a ver drásticamente reducido en el ejercicio 2021. Asimismo, esta reforma debería centrarse en incentivar sobre todo los planes de empleo entre las Pequeñas y Medianas Empresas y los autónomos, que tienen individualmente menos recursos pero que en conjunto conforman la mayor parte del tejido empresarial español. Por otro lado, también sería importante incentivar los planes de empresa en el sector público, para el cual hay un gran número de funcionarios que trabajan en él.

Tras esta nueva medida, según un estudio publicado por ABC, el 87% de las empresas estarían dispuestas a hacer una aportación para nutrir los planes de pensiones de sus empleados, aunque el 63% ha indicado que actualmente no se dan las condiciones económicas para ello. Es decir, nos encontramos con una piedra en el camino para que esta reforma de resultados: las consecuencias de la crisis económica derivada de la situación sanitaria en nuestro país impiden que las empresas tengan las condiciones económicas y los recursos para implantarlos actualmente, además de que son planes de “maduración lenta”.

Esta reforma no está teniendo el respaldo de la sociedad. Recientemente se ha firmado un Manifiesto por parte de 18 asociaciones empresariales, entre ellas la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) o de la Pequeña y Mediana Empresa (CPYME) pidiendo al gobierno que rectifique en su última reforma. Exponen distintos motivos para ello:

- Este límite es notoriamente discriminatorio para la gran mayoría de población ocupada española, ya que afecta a los autónomos y a los empleados de Pymes. A toda esta población se le debe de posibilitar acceder a sistemas de previsión individuales, ya que el ahorro colectivo apenas está presente.
- La cuantía de ahorro que se podría acumular con el nuevo límite, 2000 euros por año, es insuficiente y no serviría para complementar la pensión pública.
- Justifican que, al ser las crisis económicas períodos cíclicos, debería de permitirse a trabajadores (especialmente los de por cuenta propia) recuperar su capacidad de ahorro en períodos en los que tienen ingresos altos. Es decir, defienden que los límites anuales en aportaciones deberían suprimirse en vez de minorarse y sustituirlos por un límite global de aportaciones a lo largo de la vida laboral.

Además, destacan en el manifiesto que la experiencia internacional debe ser un espejo en el que mirarse España, ya que la mayoría de los países de la Unión Europea concede estímulos al ahorro y al desarrollo de planes de empresa. La reducción de la fiscalidad en las aportaciones individuales solo hace que contravenir la tendencia internacional.

*Ilustración 3. Asociaciones firmantes del Manifiesto.*



Fuente: <https://www.ceoe.es/es/ceoe-news>.

- **Planes de previsión asegurados.**

Entre los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados existen numerosas similitudes. Por ello, la principal característica que los diferencia es la siguiente: Los planes de previsión asegurados, como su propio nombre indica, son un seguro de ahorro y aseguran una rentabilidad mínima mediante técnicas actuariales hasta su vencimiento, es decir, a diferencia de los planes de pensiones, nunca ofrecen una rentabilidad negativa a vencimiento.

## **6.2. Seguros de Ahorro-Inversión a largo plazo.**

- **Fondos de Inversión.**

Los fondos de inversión son patrimonios colectivos que reúnen las aportaciones dinerarias realizadas por inversores individuales y de cuya gestión se encarga la sociedad gestora del fondo de inversión.

Su principal incentivo son los mejores rendimientos que ofrece la gestión mayorista de patrimonios, en comparación con los rendimientos que se consiguen invirtiendo de forma individual, ya que se beneficia de las economías de escala. Asimismo, se consiguen posiciones de ahorro más diversificadas.

Los rendimientos positivos o negativos en los fondos de inversiones son resultado del reembolso o transmisión de las participaciones de estos, que se obtienen como diferencia entre el valor de venta y el valor de compra. Fiscalmente, estos rendimientos tributan en el IRPF y son considerados como ganancias o pérdidas patrimoniales.

- **Planes individuales de ahorro sistemático (PIAS).**

Un PIAS es un producto de ahorro previsión a largo plazo en el que los recursos aportados por el inversor se instrumentalizan a través de seguros individuales de vida, en los que la figura de tomador, asegurado y beneficiario del seguro deben coincidir con el propio contribuyente.

Los PIAS no tienen obligatoriamente como contingencia la jubilación y no son ilíquidos, es decir, es posible rescatar el ahorro acumulado en cualquier momento. Aunque, si se

rescatan antes de transcurridos 10 años desde su formalización, se pierden las ventajas fiscales del producto. Esto se debe a que, a diferencia de los fondos de pensiones, el ahorro fiscal en los PIAS se produce en el momento de constitución de la renta vitalicia asegurada siempre que hayan transcurrido 10 años desde el pago de la primera prima. Las ganancias de los PIAS, consecuencia de la diferencia entre las primas realizadas y el valor final acumulado, está exenta de tributación (artículo 7. V) Ley 35/2006 del IRPF en relación con la Disposición Adicional Tercera de la misma ley).

### **6.3. Alternativa financiera del Fintech.**

Los planes de pensiones ya no solo los gestionan los bancos tradicionales, las empresas financieras y tecnológicas (Fintech) han encontrado un nicho de mercado donde quieren quitar el monopolio a los grandes bancos y están ofertando planes de pensiones variados e innovadores. Sus objetivos es utilizar tecnologías innovadoras como la inteligencia artificial y el big data para ofrecer un servicio eficaz y asequible en la gestión del patrimonio a pequeños inversores.

La Asociación Española de Fintech e Insurtech (Aefi), que agrupa a más de un centenar de empresas, propone sistemas autosostenibles de gestión de ahorro, en un momento en el que las pensiones públicas penden de un hilo.

Algunas de las Fintech que están apostando por nuevas alternativas de ahorro para los más jóvenes son Pensumo, Fintup, Coinscrap o VidAhorro.

- **Pensumo.**

La crisis económica y financiera y la incertidumbre de la viabilidad de las pensiones públicas hace que surjan iniciativas que rompen los esquemas del ahorro en nuestro país. Un ejemplo de esto es la iniciativa Pensumo, que consiste en destinar parte de la compra de los ciudadanos a su jubilación. Además, se trata de una iniciativa *made in Aragón* promovida por José Luis Orós, CEO de Pensumo.

Pensumo es una aplicación que permite ahorrar a los ciudadanos para complementar su pensión futura a través de compras y retos. Así, con los gestos del día a día, se ahorran pequeñas cantidades diarias que suman en un plan de ahorro garantizado. Además, también premia las acciones sostenibles como el reciclaje, la donación y la

participación en eventos solidarios, así como actividades físicas. En definitiva, se puede convertir un smartphone en una hucha, porque al comprar en determinados establecimientos, te premian con unos céntimos que van a través del smartphone a tu plan de ahorro.

Pensumo, sin lugar a duda, es una empresa que piensa en el largo plazo. Las capacidades dinámicas de sus creadores hacen que sea una iniciativa con futuro ya que apuestan por que el mundo pueda cambiar a mejor. Además de desarrollar Apps y soluciones tecnológicas basadas en métodos de ahorro, ofrece un servicio de consultoría sobre métodos de complementarios al sistema de pensiones y fomenta una economía circular.

Con su iniciativa rompedora en lo que respecta al ahorro, han conseguido ganar diferentes premios:

- ✓ Reconocimiento ODS 8, premio de carácter nacional organizado por la Red Española del Pacto Mundial, que apoya a las empresas que contribuyan de forma real y efectiva a los Objetivos del Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (febrero, 2020).
- ✓ Ganador del programa de emprendimiento Lánzate en la temática de “economía colaborativa” llevado a cabo por la Escuela de Organización Industrial (ENISA, 2019)
- ✓ Mejor empresa social en el I Premio Aragonés de Emprendimiento Social impulsado por el departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón (marzo, 2018).
- ✓ Mejor Startup del año en los II Premio Digitales organizados por el diario El Español (2018).
- ✓ Ganador de la III edición de los premios “Pasión por Innovar y Aprender” en la categoría de “Distribución Comercial del Futuro”, iniciativa liderada por Accenture e IE Business School (mayo, 2014).

Además de los reconocimientos anteriores, ha conseguido el respaldo de la Unión Europea a través del Programa Marco de Investigación e Innovación Horizontes 2020 bajo la temática de “Sociedades inclusivas, innovadoras y reflexivas”, lo que le aportó una dotación económica importante para llevar a cabo proyectos.

Por su parte, el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad ha otorgado a Pensumo el sello de *Pyme Innovadora* que acredita su trabajo en I+D+I.

Las iniciativas de Coinscrap y de VidAhorro, entre otras, son semejantes a Pensumo.

- **Fintup.**

Startup española nacida en 2018 dedicada al asesoramiento financiero y que combina la tecnología con la atención personalizada de sus clientes. Fintup apuesta por estrategias de inversión diversificadas, con acceso a fondos de inversión indexados y value y por menos de un tercio del coste de lo que están pagando en la banca privada.

Uno de los fondos que ofrece como estrategia para preparar la jubilación es Fintup Selección Plus, fondo de pensiones de renta variable que apuesta por la inversión en fondos indexados y ofrece una rentabilidad interesante en relación con el riesgo asumidos. La gestión de las inversiones estará dirigida a la constitución de una cartera compuesta principalmente por activos de renta variable mundial.

Una de las principales ventajas de esta opción de inversión es el ahorro de comisiones, lo cual hace esta opción notablemente atractiva en relación con los fondos tradicionales de la banca privada, que deberá reinventarse en un futuro a corto plazo para garantizar su supervivencia, puesto que los avances tecnológicos la están dejando en un segundo plano.

#### **6.4. Fiscalidad.**

La fórmula más común para el desarrollo de sistemas complementarios de pensiones es otorgar incentivos fiscales.

La fiscalidad de los planes de pensiones es lo que atrae en la formalización de estos, puesto que las aportaciones a dichos planes desgravan en la declaración de la renta. Sin embargo, lo que se produce en realidad es un diferimiento del pago de impuestos al momento en el que se vaya a rescatar el plan. Es decir, se traslada en el tiempo la obligación de tributar.

Tabla 6. Fiscalidad de sistemas complementarios.

SISTEMA COMPLEMENTARIO	FISCALIDAD		
Planes de pensiones	Momento de las aportaciones	Aportaciones individuales	Se deducen de la BI del IRPF la menor cantidad entre 2000 y el 30% de los rendimientos netos del trabajo
		Aportaciones conjuntas	Se deducen de la BI del IRPF la menor cantidad entre 10000 y el 30% de los rendimientos netos del trabajo
	Momento del rescate	Se tributa por la totalidad: aportaciones y rendimientos	Tienen la consideración de rendimientos del trabajo
Fondos de Inversión	Participaciones	Se tributa por el beneficio obtenido	Son consideradas a efectos de IRPF ganancias/pérdidas patrimoniales: BI del ahorro
	Dividendos		Rendimientos del capital mobiliario: BI del ahorro
Renta Fija	Rendimientos		Rendimientos del capital mobiliario: BI del ahorro
	Intereses		Sujetos a retención del 19%
Renta variable	Venta acciones	Generado en < 1 año	Ganancia/pérdida patrimonial: BI del ahorro
		Generado en > 1 año	Ganancia/pérdida patrimonial: BI general
	Dividendos		Rendimientos del capital mobiliario: BI del ahorro Sujetos a retención del 19%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de <https://www.edufinet.com/index.php>.

Para analizar la ventaja fiscal de los planes de pensiones hay que atender a dos momentos importantes de la vida del plan de pensiones: momento de las aportaciones y del rescate.

- *Momento de las aportaciones.* La clave está en aportar al plan la cantidad necesaria para bajar de tramo del tipo aplicable. Por ejemplo, si se tienen unos ingresos de 36000 euros al año, tributas en el IRPF por 37%, mientras que, si destinas al plan de pensiones 2000 euros, se reduce la base imponible del IRPF en 34000 euros, consiguiendo bajar de tramo imponible y tributar por el 30%. El resultado final es un ahorro fiscal, atractivo de los planes de pensiones. Aunque la reciente reforma ha reducido la cantidad máxima anual de aportaciones individuales al plan hasta 2000 euros, por lo que serán mucho menores los ciudadanos que puedan beneficiarse de un ahorro fiscal, al no poder bajar de tramo imponible. Se está incentivando los planes de pensiones empresariales, pero desincentivando los ahorros individuales, por lo que la medida no es del todo acertada y necesita ir acompañada de mayores incentivos fiscales que alcancen a población con rentas más bajas.

En los siguientes cuadros se muestra el impacto de la última reforma. Ante unos mismos ingresos al año, el trabajador puede aportar menos al plan de pensiones individual, por lo que puede reducir en menor cuantía su base imponible y no le permite cambiar de tramo impositivo y favorecerse de la deducción fiscal. Ante



unos mismos ingresos anuales, con la nueva reforma se le impide deducirse un 6% del IRPF.

*Tabla 7. Tramos de tipo impositivo del IRPF.*

TRAMOS IRPF EJERCICIO 2020 (€)		TIPO IMPOSITIVO
1º	0-12.450	19%
2º	12.450-20.200	24%
3º	20.200-35.200	30%
4º	35.200-60.000	37%
5º	Más de 60.000	45%

*Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley de IRPF.*

*Tabla 8. Tipo aplicable antes y después de la reforma.*

	Ingresos al año	Aportación al plan de pensiones	Base imponible	Tipo aplicable
<b>Antes de la reforma</b>	25.000	8.000	17000	24%
<b>Después de la reforma</b>	25.000	2.000	23000	30%

*Fuente: Elaboración propia.*

- *Momento de rescate del plan de pensiones.* En ese momento, hay que tributar por la totalidad: tanto lo aportado como la rentabilidad obtenida y tributa como rendimiento del trabajo. Sin embargo, la tributación variará en función de cómo se haga el rescate:
  - Recuperación del capital de una sola vez, sometido la totalidad al IRPF.
  - Recuperación del capital mediante una renta mensual, también como rendimiento de trabajo, pero se consigue disminuir el impacto durante el período de percepción de la renta.
  - Recuperación mediante modelo mixto, es decir, mediante capital y rentas periódicas. En este caso, en función de las cantidades, se pagarán más o menos impuestos y se pueden hacer cálculos y ajustes para tratar de reducir el impacto fiscal.

Por otro lado, en relación con la fiscalidad de los fondos de inversión, en este caso sólo se tributa por el beneficio obtenido, es decir, por la rentabilidad que ha generado esa inversión. Como ejemplo, si la cantidad de aportaciones es de 50.000 euros y el beneficio obtenido por dicha inversión de 5000 euros, en caso de plan de pensiones, se tributaría

por las aportaciones y por los rendimientos, es decir, por 55000, mientras que, si se trata de un fondo de inversión, se tributa por los beneficios obtenidos, es decir, por 5000 euros.

A todo lo anterior debo añadir un gran problema que he podido observar en este sentido: los ahorros fiscales por lo general no se extienden entre las personas con ingresos medios y bajos. Es decir, las personas con estos ingresos (gran parte de la población) no está incentivada por los beneficios fiscales que ofrecen los planes de pensiones, por el poco efecto que las deducciones suponen en sus declaraciones de impuestos de acuerdo con su nivel de renta.

## **7. El futuro de las pensiones en España: Propuestas de mejora.**

### **7.1. Propuestas de mejora generales.**

El Ministerio de Trabajo debería de tomar en consideración el caso de Suecia para establecer una ruta hacia un “sistema de pensiones financieramente estable en el largo plazo”. Es una transición que llevará esfuerzo y tiempo de adaptación, pero a su vez necesaria en España. Hay que aunar fuerzas para implantar un nuevo sistema si se quiere obtener la recompensa de solventar los problemas de sostenibilidad económica y financiera. En definitiva, hay que llevar la reforma por el camino necesario para conseguir:

- Vincular las pensiones a la situación general de la economía.
- Reforzar la relación entre aportaciones y prestaciones.
- Establecer incentivos para trabajar un mayor número de años.
- Flexibilizar la edad de jubilación.
- Desarrollar e incentivar los sistemas complementarios a la pensión pública.

Además de lo anterior, se pueden llevar a cabo otras medidas adicionales. No solo debe ponerse el foco en la reforma del sistema de pensiones, sino que hay otros ámbitos sobre los que se puede actuar y que, indirectamente, puede impulsar la mejora financiera de la Seguridad Social.

Lo primero y lo que considero que es más importante es la creación de puestos de trabajo, reto de todas las economías para potenciar su crecimiento y conseguir un equilibrio

financiero en el mercado laboral y en el sistema de pensiones. En este sentido hay mucho por hacer y una opción sería atraer inversiones directas extranjeras (IDEs) a nuestro país, para conseguir implantar actividades económicas en España con la consiguiente creación de puestos de empleo. Para ello, hay que mejorar las condiciones de las inversiones para que sean atractivas y se elija a España como destino geográfico donde ubicar su actividad. En este sentido, tras la caída de las IDEs a consecuencia de la crisis financiera, se ha observado una cierta recuperación, sin embargo, según el Informe sobre la Inversión en el Mundo en 2020 publicado por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, las IDEs cayeron en 2019 un 72%, como se observa en el cuadro que aparece a continuación. Hay que realizar una campaña de promoción de España como destino atractivo para ubicar actividades extranjeras, ya sea por su sector financiero reestructurado, el boom del turismo o las buenas infraestructuras en transporte.

*Tabla 9. IDE entrante en España (en millones de dólares).*

Inversión Extranjera Directa	2017	2018	2019
Flujo de IED entrante (millones de USD)	38.807	45.010	12.406
Provisión de IED (millones de USD)	702.002	735.507	751.510
Número de inversiones greenfield*	650	759	813
Value of Greenfield Investments (million USD)	15.234	34.379	21.454

*Fuente: Santander Trade Market.*

Importante también es matizar el aumento de la emigración de jóvenes en edad de trabajar, esta fuga de talento joven debería de tenerse más en cuenta por parte de los Gobiernos porque económicamente es desalentador: si además de la baja natalidad que acecha en las últimas décadas hay un gran número jóvenes trabajadores que se ven atraídos por trabajar en el extranjero, las aportaciones a la Seguridad Social se verán, y se están viendo, verdaderamente mermadas. En este sentido, se debería de fomentar la inserción laboral de jóvenes en España, con más incentivos a empresas para la contratación de recién graduados para que encuentren una oportunidad laboral en España y mayores conexiones y programas entre Universidades y empresas, de forma que al terminar los estudios tengan una oportunidad de comenzar su andadura profesional y de, al menos, vislumbrar posibilidades de trabajar en su propio país<sup>8</sup>. En este sentido, en la Universidad de Zaragoza, existe el Servicio de Orientación y Empleo (UNIVERSA),

<sup>8</sup> He de destacar algunas iniciativas que están surgiendo para atraer el retorno de jóvenes españoles a trabajar a su país: <https://volvemos.org/quienes-somos>

donde se ofrecen cursos, prácticas y contratos tanto para estudiantes como para titulados y refuerzan la orientación laboral de los estudiantes que en muchas ocasiones falta en los programas de estudio de los grados.

Otro terreno en el que se puede actuar es en la incentivación de la natalidad, con ayudas directas por nacimiento de hijo o reforzar los permisos y excedencias para compatibilizar la familia y el trabajo, no solo en los primeros meses desde el nacimiento sino durante todo el tiempo en el que los hijos requieran cuidados. Equiparar los permisos de paternidad y maternidad ha sido el primer paso para fomentar el deseo de tener hijos, pero la compatibilización de la vida laboral y familiar se convierte en un verdadero problema para las familias durante la minoría de edad de sus hijos. Hay que preguntarse qué está sucediendo en España a diferencia de sus socios europeos más cercanos para que presente unos índices de natalidad tan bajos. Habría que tomar nota de las medidas de incentivación a la natalidad de Francia, una de las más altas de la Unión Europea.

*Tabla 10. Tasa de natalidad por países, año 2019.*

País	Tasa de natalidad
España	7,62%
Francia	11,20%
Reino Unido	10,70%
Alemania	9,40%

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE.*

## **7.2. Propuestas de mejora de planes complementarios.**

En muchas ocasiones, el hecho de que exista una cobertura básica en forma de renta vitalicia provista por los sistemas públicos de pensiones otorga tranquilidad a la población y se despreocupa por otro tipo de opciones de ahorro para la jubilación.

Los Estados deben de tener interés por el desarrollo de estos sistemas complementarios y deben de incentivarlos ya que esto puede ser uno de los elementos que favorezcan la sostenibilidad del sistema de pensiones público.

Distintas soluciones para incentivar los sistemas complementarios:

- Sistemas complementarios más sencillos, transparentes y baratos. Esto en especial debe ser aplicado para los planes de empresa, de forma que las PYMES, que

conforman la mayoría del entramado empresarial español, no se vean perjudicadas por la excesiva complejidad en la formalización de planes de pensiones, ya que resulta realmente desincentivador para este tipo de empresas, que no tienen los recursos suficientes para implantarlos.

- Potenciar el ahorro a largo plazo para la jubilación. La sociedad española comprende la necesidad de ahorrar adicionalmente a la jubilación y la solución para potenciar este ahorro pasa por promover incentivos adecuados, así como su extensión entre los distintos grupos sociales. En especial, incentivar los planes de empresa, lo que se ha empezado a adoptar en nuestro país con la última reforma, pero se debe evitar desincentivar los planes de ahorro individual. Se debería de haber establecido en la última reforma un período de transición o un límite superior para las aportaciones anuales (por ejemplo, 4000 o 5000 euros).
- Incentivar de algún modo a los colectivos de rentas más bajas, que no se ven del todo beneficiados por las deducciones fiscales, con subsidios.
- Desarrollar por parte de los gobiernos sistemas de auto afiliación baratos y, progresivamente, ir implantando sistemas pseudo-obligatorios de planes de pensiones privados con empresas. En definitiva, llegar a un sistema de pensiones en el que se complemente el sistema público y el privado. Para ello, lo primero es informar a la población de cómo un sistema mixto ayuda a mitigar las consecuencias del avance de la longevidad y de una pirámide de población invertida. Asimismo, esto requiere diálogo y consenso por parte de las instituciones, que deben de tomar como ejemplo la experiencia internacional y fijar una hoja de ruta para la reforma.
- Ante una educación financiera que escasea, es de veras importante que el sistema de pensiones sea transparente en la información que facilita. No todo el mundo tiene capacidad de entender ciertas terminologías financieras o el impacto que tiene en su ahorro. Al fin y al cabo, se debe llegar al objetivo de que los trabajadores tomen decisiones informadas sobre su inversión y ahorro y esto se podría conseguir implantando el “sobre naranja sueco”. Para dar aún más razón a esta medida, se debe justificar por la creciente preocupación que hay en la sociedad española acerca de las pensiones públicas.

## 8. Conclusiones

La desafortunada combinación de la evolución demográfica española (marcada por el incremento de la longevidad) con los efectos de la crisis económica causada por la pandemia del COVID-19 provoca que el sistema público de pensiones español se enfrente a un futuro caracterizado por la incertidumbre. Asimismo, se espera que la población mayor de 65 años aumente notablemente en los próximos años. Sin duda, una mezcla que hace peligrar aún más los pilares sobre los que se sostienen las pensiones y que mantiene en vilo a los políticos y expertos, en busca de una reforma en el sistema público de pensiones para convertirlo en financieramente sostenible

Es imposible negar que las pensiones no se encuentren en un escenario incierto y pesimista en el corto y medio plazo, lo que hace urgente una reforma institucional y el compromiso de los políticos para llevarla a cabo.

Tal y como se explicó en el epígrafe 4, las reformas llevadas a cabo en los últimos años han sido de carácter parcial, centradas en la modificación y revisión de los principales parámetros que rigen el funcionamiento de los sistemas públicos de pensiones. Estas reformas querían solventar un problema de sostenibilidad y estabilidad financiera y mantener el nivel de gasto en pensiones sin dispararse. Sin embargo, la demografía parece tener una tendencia imparable y son necesarias reformas más contundentes ya que, tal y como está planteado actualmente, no son medidas suficientes para mantener el gasto público en pensiones a unos niveles tolerables.

Se está trabajando actualmente en la reforma de las pensiones dentro de la Comisión del Pacto de Toledo, que aprobó las 22 Recomendaciones que seguirá la futura reforma en octubre de 2020. Sin embargo, estas Recomendaciones no parecen suponer un cambio sustancial y no son susceptibles de resolver un problema estructural como el que tiene España con relación a las pensiones. Sólo algunas de estas recomendaciones tienen impacto económico, pero en absoluto aseguran que el sistema vaya a ser rentable. Por ejemplo, apostar en las reformas por el mantenimiento del Fondo de Reserva no soluciona desequilibrios financieros de naturaleza estructural a largo plazo, sino que solo ayuda en algún desequilibrio puntual. Asimismo, se observa cierta contradicción en las recomendaciones, viendo cómo, desde el principio (Recomendación 0) se oponen firmemente a hacer reformas radicales, siendo que es la única vía para solventar los

problemas financieros del sistema. Además, en la recomendación 17 bis se exige a los jóvenes que confíen en un sistema de pensiones que, a simple vista, es insostenible.

Con el estudio abordado durante el trabajo he podido constatar que la insostenibilidad del sistema de pensiones se debe a un conjunto de factores: la demografía, la situación económica y políticas legales no adecuadas. Las reformas llevadas a cabo en los últimos años no han dado resultados ya que, en el fondo, no estaban pensadas para cambiar el sistema desde la base, sino solo algunas de sus características. Lo primero es asumir por parte de legisladores que hay que tomar medidas cuanto antes, ya sea para reformar el sistema de pensiones público o para conseguir llegar a una mayor complementariedad con las pensiones privadas. A todo lo anterior se suma la gran importancia que tiene un sistema de pensiones financieramente saludable para la sociedad en su conjunto: es un pilar fundamental del Estado de Bienestar y la protección que se ofrece para situaciones de vejez que hay que cuidar y darle la relevancia que realmente tiene, pues afecta a todos los ciudadanos.

Las reformas deberían de estar basadas en la experiencia internacional, donde numerosos países con un nivel de desarrollo similar a España, como Suecia o Alemania, han reformado sus sistemas de pensiones y se ha constatado su sostenibilidad en el largo plazo.

Asimismo, para que el sistema de pensiones fluya no sólo es interesante una reforma radical del sistema, sino tener la mente abierta hacia reformas complementarias que, indirectamente, mejoren el sistema de reparto sobre el que se sostienen las pensiones. Por ejemplo, políticas de creación de empleo mediante la atracción de mayores inversiones extranjeras o retener talento evitando que jóvenes en edad de trabajar emigren. Asimismo, para conseguir revertir la pirámide de población hacia una forma piramidal, fomentar la natalidad con medidas de incentivación.

En definitiva, el reto de las pensiones es una carrera de fondo, en la cual hay que optar por medidas estrictas, radicales y de “mente abierta” y conllevará tiempo, pero las evidencias exigen una actuación cuanto antes.

## 9. Bibliografía.

Círculo de Empresarios/Fundación de Estudios Financieros. (Director: HERCE, J.A), 2013. *Pensiones: una reforma modular. Reinventar la Seguridad Social para impulsar el bienestar y el crecimiento*. Fundación de Estudios Financieros, Madrid.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2020). *Seguridad Social*. Recuperado el 22 de septiembre de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y migraciones (2020). Pensiones por jubilación. Recuperado el 23 de septiembre de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963>

*Instituto Nacional de Estadística* (2020). Recuperado de <https://www.ine.es/>

DEVESA, E. y DOMÉNECH, R. (2019). *Hacia una Seguridad Social del Siglo XXI* [BBVA Research]. Recuperado de <https://www.bbvaresearch.com/>.

DOMÉNECH, R. (octubre 2019). *El sistema público de pensiones en España: proyecciones y propuestas de mejora* [BBVA Research]. Recuperado de <https://www.bbvaresearch.com/>

SOLÉ, M.; SOUTO, G.; PATXOT, C. *Sustainability and adequacy of the Spanish pension system after the 2013 reform: a microsimulation analysis*. [Economics: Universitat de Barcelona]. Recuperado el 3 de noviembre del buscador SSRN.



CONDE-RUIZ, I.; GONZÁLEZ, I. *Spain 2011: Pensión Reform* [FEDEA: Fundación de Estudios Económicos Aplicada], mayo de 2012. Recuperado el 4 de noviembre del buscador SSRN.

GARCÍA, P.; GARCÍA, S.; JIMENEZ, S.; VALL, J. *Trends y employment and social security incentives in the Spanish pension system* [National Bureau of Economic Research], diciembre de 2018. Recuperado el 4 de noviembre del buscador SSRN.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Movimiento Natural de la Población. Indicadores Demográficos Básicos*. Junio de 2020, Madrid. Recuperado el 21 de octubre de [https://www.ine.es/prensa/mnp\\_2019\\_p.pdf](https://www.ine.es/prensa/mnp_2019_p.pdf)

EPDATA, *la actualidad informativa, en datos (2020)*. Recuperado de <https://www.epdata.es/>

*PIB en España (2020)*. Recuperado de <https://datosmacro.expansion.com/pib/espana>

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del *Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio*. Boletín Oficial del Estado, núm.285, 29 de noviembre de 2006.

Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el *texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensione*. Boletín Oficial del Estado, núm. 298, 13 de diciembre de 2002.

MORRÓN, A.; GARCÍA, J. *El peso en deuda de la Covid-19* [Caixa Bank Research], Informe mensual, octubre de 2020. Recuperado de

<https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercados-financieros/peso-deuda-covid-19?index> el 13 de noviembre.

TERMES CARRERÓ, RAFAEL. *Comparación de productos complementarios a la pensión pública de jubilación: nuevo enfoque financiero-fiscal*. Universidad de Barcelona. Barcelona, 2016.

RODRÍGUEZ, M. *¿Es posible instaurar en España un sistema de pensiones como el sueco?* [BBVA Finanzas], noviembre de 2019. Recuperado de <https://www.bbva.com/es/es/es-posible-instaurar-en-espana-un-sistema-de-pensiones-como-el-sueco/> el 23 de noviembre.

INSTITUTO BBVA DE PENSIONES, *Los tres pilares de la previsión social: del ámbito público al privado* [BBVA Jubilación], enero de 2019. Recuperado de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/los-tres-pilares-de-la-prevision-social-del-ambito-publico-al-privado.html> el 25 de noviembre.

FUNDACIÓN INVERCO, *El 90% de los españoles planificaría mejor su jubilación si recibiera información sobre su futura pensión pública*. [Estudio sobre jubilación y la importancia del saber], noviembre de 2017. Recuperado de <http://www.inverco.es/imagenesdb/home/150654126929.pdf> el 29 de noviembre.

FUNDACIÓN INVERCO, *Sistemas de Pensiones, Seguridad Social y Sistemas Complementarios: Medidas para impulsar los planes de pensiones*, 2017. Recuperado de <http://www.inverco.es/archivosdb/medidas-para-impulsar-los-planes-de-pensiones.pdf> el 30 de noviembre.

INSTITUTO BBVA DE PENSIONES, *Informe sobre AIReF sobre los beneficios fiscales: ¿por qué debería mantenerse la fiscalidad de los planes de pensiones*

*individuales?* Julio de 2020. [BBVA Jubilación] Recuperado de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/informe-airef-sobre-los-beneficios-fiscales-porque-deberia-mantenerse-la-fiscalidad-de-los-planes-de-pensiones-individuales-parte-1.html> el 30 de noviembre.

FERRUZ, L. *Planes de empleo [Aragón Digital]*. Recuperado de <https://www.aragondigital.es/2020/12/03/planes-de-empleo/> el 20 de diciembre.

BESTINVER, Acciona: *Aportaciones al Plan de Pensiones*. Recuperado de <https://www.bestinver.es/aportaciones-al-plan-de-pensiones/> el 20 de diciembre.

EDUFINET15, Educación financiera. Recuperado de <https://www.edufinet.com/index.php> el 20 de diciembre.

PENSUMO. Recuperado de <https://pensumo.com/> el 10 de enero.

Pensumo en Forbes Review (26/09/2018). [Vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=EhkFRSDZmMs> el 10 de enero.

BENAVIDES, M. *Ahorrar para la jubilación consumiendo, la propuesta de Pensumo*. [Pensumo en profundidad] Mayo-Agosto 2019. Recuperado de [https://pensumo.com/wp-content/uploads/Expertos-en-Pensiones\\_Septiembre-2019\\_opt.pdf](https://pensumo.com/wp-content/uploads/Expertos-en-Pensiones_Septiembre-2019_opt.pdf) el 10 de enero.

ASOCIACIÓN FINTECH. Recuperado de <https://www.asociacionfintech.es/> el 10 de enero.

SÁNCHEZ, D. *Cómo salvó Suecia su sistema de pensiones y qué lecciones le podría dar a España* [Libre Mercado]. Enero de 2021. Recuperado de <https://www.libremercado.com/2021-01-14/como-salvo-suecia-su-sistema-de-pensiones-y-que-lecciones-le-podria-dar-a-espana-6698010/> el 11 de enero.

VERBIC, M. y SPRUK, R. *Political economy of pension reforms: an empirical investigation* [European Journal of Law and Economics], 2019. Recuperado de <https://link-springer-com.cuarzo.unizar.es:9443/article/10.1007/s10657-018-9606-7> el 11 de enero.

Página oficial de información al ciudadano sobre pensiones de Suecia. Recuperado de [https://www.citizensinformation.ie/en/money\\_and\\_tax/personal\\_finance/pensions/personal\\_retirement\\_savings\\_accounts.html](https://www.citizensinformation.ie/en/money_and_tax/personal_finance/pensions/personal_retirement_savings_accounts.html) el 12 de enero.

UPDATE, *El sobre naranja sueco y la importancia de informar a los ciudadanos sobre su jubilación* [Equipo Retirement]. Julio de 2020. Recuperado de <https://willistowerswatsonupdate.es/jubilacion/sobre-naranja-sueco-informar-ciudadanos-jubilacion/> el 12 de enero.

Plan de pensión AP7 sueco. Recuperado de <https://www.ap7.se/> el 12 de enero.

HERNÁNDEZ, M. Ángel Martínez-Aldama (INVERSO): “No es el momento de reducir los incentivos al ahorro, y menos al ahorro a largo plazo”. [Entrevista El Mundo], 9 de enero de 2021. Recuperado de <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2021/01/09/5ff86b1ffc6c837c258b457f.html> el 15 de enero.

FERRUZ, L. *Complementos e incentivos a la creación de empleo y al sistema de pensiones: El caso de la mochila austriaca*. [Rankia: Blogs de bolsa]. Recuperado de

<https://www.rankia.com/blog/luis-ferruz/3960467-complementos-incentivos-creacion-empleo-sistema-pensiones-caso-mochila-austriaca> el 18 de enero.

ABC Economía. *Sólo un 27% de las empresas españolas tienen un plan de pensiones.* Publicación digital de 10 de diciembre de 2020. Recuperado de [https://www.abc.es/economia/abci-solo-27-por-ciento-empresas-espanolas-tienen-plan-pensiones-202011151406\\_noticia.html](https://www.abc.es/economia/abci-solo-27-por-ciento-empresas-espanolas-tienen-plan-pensiones-202011151406_noticia.html) el 18 de enero.

CEOE: Empresas españolas. *20 asociaciones abogan por mantener el actual límite fiscal de ahorro individual para la jubilación.* [Fiscalidad]. 24 de noviembre de 2020. Recuperado de <https://www.ceoe.es/es/ceoe-news/fiscalidad/20-asociaciones-abogan-por-mantener-el-actual-limite-fiscal-de-ahorro> el 19 de enero.

SÁNCHEZ, D., *Las 6 razones por las que el palo fiscal a los planes de pensiones es un grave error.* [Libre Mercado]. 30 de noviembre de 2020. Recuperado de <https://www.libremercado.com/2020-11-30/las-6-razones-por-las-que-el-palo-fiscal-a-los-planes-de-pensiones-es-un-grave-error-6683722/> el 20 de enero.

BANCO SANTANDER, *España: Inversión Extranjera*, octubre 2020. [Santander Trade Market]. Recuperado de <https://santandertrade.com/es/portal/establecerse-extranjero/espana/inversion-extranjera> el 21 de enero.

DELOITTE, *La inversión extranjera en España y su contribución socio económica*, 2014. Recuperado de [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/sector-publico/Deloitte\\_ES\\_Sector-Publico\\_Informe-Marca-Espana.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/sector-publico/Deloitte_ES_Sector-Publico_Informe-Marca-Espana.pdf)