



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

“La jubilación en España. Sistema público de pensiones y planes de pensiones.”

SERGIO AGUADO BARBILLO

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, FECHA**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

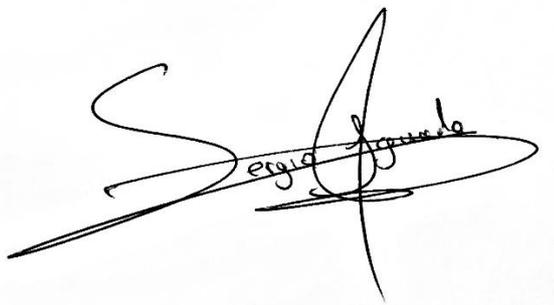
CURSO ACADÉMICO 2019/2020

TRABAJO FIN DE GRADO

**“La jubilación en España. Sistema público de pensiones
y planes de pensiones.”**

Trabajo presentado por: Sergio Aguado Barbillo

Firma:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sergio Aguado', with a large, stylized flourish above it.

Tutor: José Ignacio Pérez Garzón

Firma:

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, fecha

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	6
1.1 Objetivo del trabajo	7
1.2 Metodología del trabajo.....	7
2. Origen y evolución del sistema de pensiones español.....	8
3. Actual sistema público de pensiones.	9
3.1 Funcionamiento del actual sistema de pensiones	9
3.2 Pacto de Toledo.....	10
3.3 Financiación de la seguridad social.....	11
3.4 Requisitos para acceder al cobro de la pensión.....	13
3.5 Fondo de reserva.....	15
3.6 Revalorización y base reguladora.....	16
3.7 Sistema público de pensiones en otros países	18
4. Viabilidad del sistema español de pensiones.	20
4.1 Problema económico (Empleo-Pensiones)	20
4.2 Problema Demográfico	22
5. Planes de pensiones privados y seguros de ahorro	25
5.1 Planes de pensiones privados.	25
5.2 Seguros de ahorro.	29
5.3 Conclusión de la situación de planes privados y seguros de ahorro	31
6. CASOS PRACTICOS	32
7. Encuesta y resultados.....	36
7.1 Resultados Obtenidos	38
8. Futuro de las pensiones	42
8.1 Respuesta de los países del entorno.	42
8.2 Propuestas de las instituciones europeas y agentes sociales.....	43
8.3 Modelo danés.....	47
9. Conclusiones.....	49
10. BIBLIOGRAFIA	51

Índice de ilustraciones

GRAFICAS

Gráfica 1: Prestaciones contributivas.

Gráfica 2: Salidas e ingresos netos del fondo de reserva.

Gráfica 3: Evolución del Fondo de Reserva.

Gráfica 4: Revalorización de las pensiones.

Gráfica 5: Relación trabajador/pensionista.

Gráfica 6: Relación entre la tasa de paro y los ingresos de la Seguridad Social.

Gráfica 7: Pirámide de población el año 2018 y 2050.

Gráfica 8: Movimientos migratorios en España.

Gráfica 9: Rentabilidad al Fondo de Inversión

Gráfica 10: Gasto público que se dedica a las pensiones de jubilación.

TABLAS

Tabla 1: Conceptos y porcentajes que se abonan a la Seguridad Social.

Tabla 2: Cantidades que paga el trabajador a la Seguridad Social. Ejemplo.

Tabla 3: Años de cotización y edad exigida para la jubilación.

Tabla 4: Porcentaje reductor de la pensión anticipada por causas involuntarias.

Tabla 5: Porcentaje reductor de la pensión anticipada por causas voluntarias.

Tabla 6: Ranking del índice global de pensiones.

Tabla 7: Indicadores demográficos en el 1976 y 2018.

Tabla 8: Tramos del IRPF en 2020.

Tabla 9: Tasa de pensiones privadas en España y otros países.

Tabla 10: Información del fondo de inversión.

Tabla 11: Cuadro de valores acumulados

Tabla 12: Tasa de sustitución.

Resumen

Durante el siguiente trabajo se pretende analizar el sistema de pensiones, tanto privado como público, que hay en España. En primer lugar, vemos los orígenes de las pensiones en España que nacen en 1883 con la comisión de reformas, le siguieron los seguros sociales a mediados del siglo XX, y con ello se llegó al actual sistema de pensiones, aprobado en la constitución de 1978. Posteriormente para entender mejor el sistema de reparto que hay en la actualidad, se analiza la financiación y los recursos de la seguridad social para poder hacer frente al pago de la totalidad de las prestaciones. También estudiamos los problemas que se encuentra la Seguridad Social, tanto el problema del empleo como la demografía del país. En otra parte del trabajo vemos las opciones que se pueden desarrollar si queremos optar por un plan de pensiones privado con dos casos reales. A través de una encuesta hemos querido ver y analizar tanto la opinión que se tiene de la Seguridad Social, como el porcentaje de gente que ha optado por un plan privado. Por último, analizamos cómo sería el modelo mixto en España y desengranamos el modelo danés, uno de los más eficientes del mundo

1. INTRODUCCIÓN.

La prestación por jubilación es uno de los pilares más importantes en un país desarrollado, básico a la hora de entender el estado del bienestar. El estado del bienestar se entiende como el conjunto de acciones por parte del estado en la búsqueda de finalidades sociales, enfocadas a que la población encuentre un bienestar mayor. Hay multitud de formas de conseguir un estado del bienestar adecuado y entre las partes que influyen para que un país obtenga un nivel de vida cada vez mayor encontramos la sanidad, la educación y las pensiones, entre otras muchas variantes.

Debido a dicha importancia, durante este documento se quiere analizar y escarbar en las propias pensiones, qué hay detrás de ellas, cómo se llegan a pagar y de qué manera afectan a la economía de un país.

Vivimos en un mundo cada vez más cambiante, y donde las crisis se van sucediendo, por ello, el tener un sistema de pensiones que sea fiable y que aporte seguridad a la población es necesario y diría que, hasta primordial, para encarar el futuro. Y no podemos dejar de lado la marcha económica del país que influirá en gran medida en la viabilidad de un sistema de Seguridad Social justo y eficaz, ya que el empleo es el pilar fundamental para que un país sea capaz de recaudar lo necesario y asegurar una estabilidad.

El entorno será otro factor fundamental para librar cualquier obstáculo en lo relativo a una crisis económica. Ahora mismo Europa y el mundo viven un momento de incertidumbre con la pandemia del virus SARs-coV-2, que está provocando una crisis mundial. En este contexto es donde debemos asegurar unas rentas mínimas, en especial unas pensiones que sean suficientes. Además, España se enfrenta a un problema demográfico; la generación denominada “baby boom” está a las puertas de jubilarse, cosa que puede poner en jaque a un sistema únicamente público y que se basa en un pacto generacional como es el español.

Debido a este contexto y con los problemas que se pueden avecinar, en este documento se analizan también las posibilidades que se abren en la gestión privada para canalizar el ahorro hasta el momento de la jubilación, y que a veces no son muy conocidas, pero que pueden suponer una vía tan válida y necesaria como un sistema público y de calidad.

Analizar el entorno y ver qué medidas pueden ajustarse de la mejor manera será clave a la hora de iniciar cualquier reforma o proponer un cambio. De este modo queremos analizar qué movimientos o qué decisiones están tomando los países de nuestro entorno y ver, en primer lugar, si serían extrapolables a nuestro país y, en segundo lugar, si serían beneficiosas. Además, se debe escuchar a las organizaciones internacionales que tienen competencias dentro de nuestro país, como pueden ser el FMI o el Banco Central Europeo.

La motivación para la elección de este trabajo no es otra que la curiosidad por ver el funcionamiento del sistema de pensiones, que en mi parecer es básico para un país desarrollado. También ver el lado privado, y qué opciones pueden existir a la hora de jubilarse.

1.1 Objetivo del trabajo

El objetivo del trabajo es analizar, desde un punto de vista objetivo, las características de nuestro sistema público de pensiones, ver sus fortalezas y sus debilidades, además de valorar y analizar otras alternativas como son los planes de pensiones y los seguros de ahorro. También se pretende conocer la opinión de la población española en lo referente a las pensiones públicas y privadas.

Por último, ver y analizar desde un punto de vista crítico los posibles problemas que puede haber en España en lo referente a jubilación, valorar alternativas y conocer qué medidas o métodos están llevando a cabo los países de nuestro entorno.

1.2 Metodología del trabajo

Durante la realización del trabajo se ha intentado usar diversas fuentes de organismos internacionales como han sido páginas web de FMI, el Gobierno de España, el Instituto Nacional de Estadística, la OCDE o el Banco Central Europeo. También se han usado fuentes de empresas privadas de alto reconocimiento como son el BBVA y el Banco Santander. Por último, también se ha utilizado como fuente periódicos nacionales como son El País, El Mundo o el ABC.

2. Origen y evolución del sistema de pensiones español.

En España el primer dato que se tiene en lo referente a las prestaciones sociales se da en 1883, cuando se creó la comisión de reformas sociales. Esta comisión era la encargada de interesarse por la situación de la clase obrera y su bienestar, pero no fue hasta 1900 donde apareció el primer seguro social (la Ley de Accidentes de Trabajo). Posteriormente, en 1908, se funda el Instituto Nacional de Previsión; en él se integran cajas de ahorro supervisadas por el estado y son las encargadas de gestionar los seguros sociales.

Estos seguros van surgiendo a lo largo de los años, donde destacan el Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), Seguro de Enfermedad (1942) y el Retiro obrero obligatorio (1919), cuyo funcionamiento era el siguiente: iba destinado a población entre 16 y 65 años y asalariados con un salario inferior a 4000 pesetas/ anuales (equivalente a 24 euros actualmente). De este modo, una vez que el individuo alcanzaba la edad de 65 años, dejaba de trabajar y recibía una contribución vitalicia.

La financiación de esta retribución era de la siguiente manera; se realizaban aportaciones a un fondo común, las cuales eran realizadas por la empresa donde el trabajador había trabajado, por el estado y por el propio empleado. Esa cantidad se depositaba en una libreta de ahorros, cuyo titular era el trabajador. Al llegar a la edad de jubilación el beneficiario disponía de ello. Las entidades donde se abrían dichas libretas eran entidades supervisadas por la administración y colaboraban aportando un interés.

Tras este sistema, que hay que recordar que era voluntario, surge el seguro obligatorio de vejez e invalidez (1947). Se dio a conocer como SOVI y fue el sustituto al retiro obrero vigente hasta la fecha. Dejó de ser voluntario y pasó a ser obligatorio, sin embargo estas prestaciones produjeron, a lo largo de los años, desequilibrios financieros y desigualdad social. (*Historia de la Seguridad Social*, 2020)

En 1963 se crea la ley de bases de la seguridad social, cuyo principal objetivo fue cambiar el sistema anterior, el cual era un sistema de capitalización, a un sistema de reparto, donde los trabajadores actuales pagan las pensiones de los que ya no pueden trabajar. (PSN, 2017).

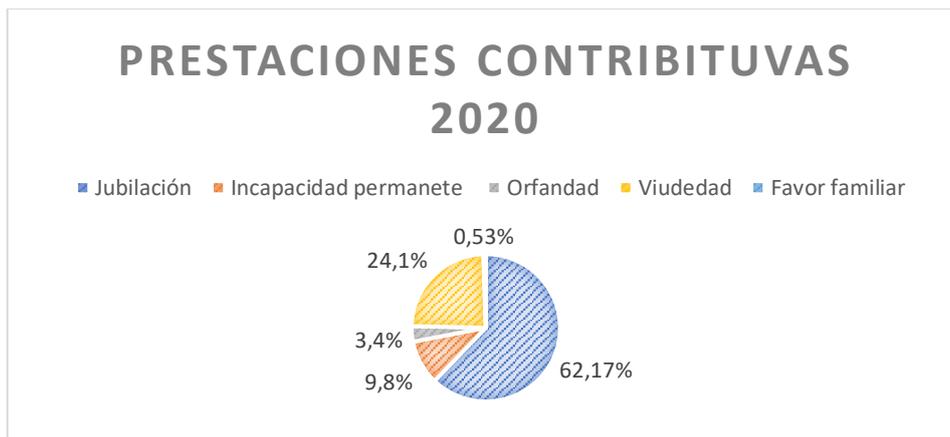
3. Actual sistema público de pensiones.

En el año 1978 se aprobó la constitución española, lo que trajo consigo grandes cambios y avances en lo que a las pensiones se refiere. En el Art 41 dicta: *“los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones para todos los ciudadanos...”*.

Actualmente tenemos que distinguir dos tipos de pensiones, contributivas y no contributivas. Las pensiones contributivas son aquellas que se perciben normalmente con carácter indefinido y cuya concesión está supuesta al cumplimiento de los requisitos puestos por la seguridad social; mientras que las no contributivas, son prestaciones económicas cuyos beneficiarios se encuentran en situación de necesidad. Estas prestaciones generalmente están entre las competencias de las CCAA, y se financian a través de los presupuestos generales del estado. (Trabajo., 2017)

De aquí en adelante nos centraremos en las prestaciones contributivas, haciendo mayor énfasis en las prestaciones de jubilación. En el siguiente gráfico se muestran los tipos de prestaciones contributivas y el peso que tienen respecto al total.

Gráfica 1. % de prestaciones contributivas



Fuente: Elaboración propia a través de los datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3.1 Funcionamiento del actual sistema de pensiones

El funcionamiento del actual sistema se fundamenta en 5 principios:

1. **Principio de reparto:** Las pensiones existentes en este momento se financian con las cotizaciones de los actuales trabajadores.
2. **Principio de proporcionalidad contributiva:** Las cuantías a percibir deben guardar relación con las cantidades aportadas y con el periodo de cotización.
3. **Principio de universalidad:** Las personas que no puedan acceder a dichas prestaciones deberán acceder al sistema de prestaciones no contributivas con el fin de cubrir sus necesidades más básicas.
4. **Principio de gestión pública:** El sistema debe ser gestionado por la administración pública.

5. **Principio de suficiencia de prestaciones:** La prestación debe ser suficiente para salvaguardar las necesidades

En España, y a diferencia de lo que ocurre en otros países, las aportaciones de los trabajadores se realizan a un fondo común (Tesorería de la seguridad social) y no a un plan privado. De dicho fondo se saca el dinero para pagar las pensiones. (BBVA, 2017)

3.2 Pacto de Toledo.

Para entender en la actualidad tanto el funcionamiento como la importancia social de las pensiones en España, debemos mencionar el pacto Toledo. Pacto de Toledo se le denominó a la comisión creada por el parlamento de los diputados en 1995, donde se realizó un estudio sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones. Esta comisión estaba formada por representantes de los distritos partidos políticos, y también participaron los agentes sociales como los sindicatos y la CEOE. Tras este estudio se acordaron 15 recomendaciones:

1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación. Esta recomendación hacía referencia a que las pensiones contributivas deben financiarse a través de las cotizaciones del trabajador y la empresa, mientras que las pensiones no contributivas deben incluirse en los presupuestos generales del estado.
2. Mantenimiento del poder adquisitivo, como ya cita el apartado anterior, las pensiones deben financiarse a través de la seguridad social, pero aquellas actualizaciones que estén por encima del IPC deben sufragarse con otros recursos financieros.
3. Creación de un fondo de reserva de la seguridad social. Este fondo, del cual luego abordaremos con mayor profundidad, se creó en el año 2000 y se conoció coloquialmente como “la hucha de las pensiones”.
4. Financiación, simplificación e integración. Se agrupó a los trabajadores en dos grandes grupos, por cuenta propia y por cuenta ajena.
5. Adecuación de las bases y los periodos de cotización. Se amplía en 15 años la base reguladora, de la cual hablaremos con mayor profundidad más adelante.
6. Incentivos a empleo.
7. Información al ciudadano
8. Mejorar la gestión.
9. Lucha contra el fraude. Este punto pone el foco en luchar contra la economía sumergida.
10. Cotizaciones por accidentes de trabajos. Se adecuó la forma y las cuantías de cotizaciones para cubrir las necesidades de este apartado.
11. Proporcionalidad. Se busca que el sistema de pensiones sea lo más justo posible, que guarde relación con la pensión recibida y con las aportaciones realizadas.
12. Se estableció la edad de jubilación en 65 años, pero se acordó que se debía ir adaptando progresivamente.
13. Se aumentó la edad máxima de las pensiones de orfandad y viudedad.
14. Tratamiento fiscal de las pensiones. Se les dio un tratamiento fiscal más favorable a determinadas pensiones para lograr una mayor justicia social.
15. Sistemas complementarios.

Con todas estas recomendaciones, realizadas por los grupos del congreso de los diputados se estableció un ambiente y un marco político para aprobar la ley de

Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social en 1997. (M. de seguridad social y clasus-orceyen si Trabajo., 2018)

3.3 Financiación de la seguridad social.

Las fuentes de financiación de la seguridad social provienen de:

- Las aportaciones progresivas del estado, que vienen reflejadas en los presupuestos generales del estado.
- Cuota de las personas obligadas.
- Cantidades recaudadas por sanciones recargos o multas.
- Rentas o intereses obtenidos de los recursos patrimoniales.
- Cualesquiera otros ingresos, que estén previstos en la ley.

El recurso más importante son las cotizaciones o cuotas a la seguridad social, que consisten en la aportación de los trabajadores y los empresarios.

Para analizar esta fuente de financiación, debemos saber primero quiénes son las personas obligadas a realizar estas aportaciones, y qué son los regímenes de cotización a la seguridad social.

Deben cotizar todos los españoles o extranjeros residentes en España que realicen una actividad económica en los siguientes supuestos: trabajadores por cuenta ajena, autónomos, socios en cooperativa y funcionarios públicos civiles o militares.

Existen diferentes tipos de regímenes de cotización, que responden a las diferentes naturalezas de las actividades realizadas. Todos ellos están sujetos a la misma normativa con algunas peculiaridades. Los distintos regímenes son:

- Régimen general: es el principal, incluye a la mayoría de los trabajadores.
- Régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos
- Régimen especial de trabajadores del mar
- Regímenes especiales de minería y carbón.

De aquí en adelante nos centraremos con mayor énfasis en el régimen general y trabajadores por cuenta ajena.

Una vez visto de donde proviene la financiación de la seguridad social, quien está obligado y los distintos regímenes que existen, debemos conocer qué es la cuota de cotización.

Para entender lo que debemos pagar a la seguridad social y a qué va destinado debemos entender previamente que es la base de cotización. La base de cotización es la cantidad mensual que recibe el trabajador en cuantía bruta. Este concepto está definido en el Art 147 de la ley general de la seguridad social, aprobada por real decreto el 30 de octubre del 2015.

La base de cotización está formada por los siguientes conceptos:

- Percepciones salariales, incluyendo el salario base y los complementos salariales. Aquí se excluyen las horas extraordinarias.
- Las dietas, plus de transporte y plus material. Se incluirán si exceden el 20% del IPREM (Indicador Público de Renta a Efectos Múltiples)
- A la cantidad que resulta de los dos apartados anteriores se suma la prorrata de las pagas extras.

La base de cotización sirve para valorar el acceso que se tendrá en un futuro a las prestaciones de la seguridad social, es decir, no podrá esperar elevadas cantidades cuando la base de cotización sea baja.

Ya sabemos qué es la base de cotización. Ahora debemos saber qué cantidades afectan a la base de cotización, es decir, qué cantidad va a ser restada de nuestra base de cotización y para que fines. En las partidas hay una parte que la paga el trabajador y otra que la paga la empresa, tal y como se indica en la tabla 1.

- Prestación de desempleo: El porcentaje a deducir de esta partida dependerá de diferentes circunstancias, como puede ser el tipo de contrato. Va desde el 1,55% al 1,6%.
- Contingencias comunes: Dentro de este apartado van varios conceptos; jubilación, incapacidad laboral, baja por maternidad, baja por accidentes laborales. El porcentaje que se aplica a la base de cotización es del 4,70%.
- FOGASA: Es un fondo de garantía salarial que tiene como función hacerse cargo de las nóminas de aquellas empresas que sean insolventes. El porcentaje es 0,2%. Debemos aclarar que este porcentaje lo paga la empresa únicamente.
- Formación del personal: El porcentaje suele ser un 0,10% y va destinado a la formación del trabajador.

Tabla 1: Conceptos y porcentajes que se abonan a la Seguridad Social

Concepto	% que paga el trabajador	% que paga la empresa
Contingencias comunes	4,7	23,6
Desempleo	1,55	5,5
FOGASA	-	0,2
Formación profesional.	0,1	0,60

Fuente: Elaboración propia a través de los datos recogidos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ejemplo del caso anterior:

Una persona con un salario bruto de 25.000 euros que cotiza en régimen general, y suponemos que pertenece al grupo 7 (auxiliares de administrativos). Establecemos que tiene un contrato fijo.

Prorrateamos el salario bruto en 12 pagas, lo que nos da una cantidad mensual de 2083 euros. Dicha cantidad se encuentra dentro de los límites que establece la Seguridad Social para cada grupo. Los límites son 1050-4070 euros/mes. Usamos la base que nos ha resultado de prorratear el sueldo en 12 pagas, ya que se encuentra dentro de los límites. A esta cantidad se le aplicarán los conceptos citados anteriormente:

Tabla 2: Cantidades que paga el trabajador a la Seguridad Social

Concepto	Porcentaje que paga el trabajador.	Cantidad
Contingencias Comunes	4,7%	97.9 €
Desempleo	1,55%	32,2 €
Formación profesional	0,1%	20,83€

Fuente: Elaboración propia a través de los datos recogidos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

3.4 Requisitos para acceder al cobro de la pensión.

Para acceder al cobro de dicha prestación hay que cumplir una serie de requisitos, que se han ido modificando con los años.

En cuanto a lo relativo de la edad y según se estableció en el Real Decreto-ley 5/2013 la edad de jubilación en 2027 será de 67 años, hasta entonces se establece un periodo de transición (tabla 3). También se permitirá la jubilación a los 65 años siempre que se tenga 38 años y medio cotizados. Estos dos supuestos son para la jubilación ordinaria, mientras que para la jubilación anticipada existen diversos casos como puede ser la jubilación voluntaria, forzosa o parcial.

Tabla 3. Años de cotización y edad exigida para la jubilación.

Año	Periodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El periodo de cotización mínima son 15 años. Además, debe cotizarse 2 años durante los últimos 15 años antes de jubilarse. Estos son los requisitos generales para acceder a una pensión contributiva. (Instituto BBVA de pensiones, 2020b)

Requisitos para la pensión anticipada

Para acceder a la pensión anticipada, se puede acceder por dos supuestos: por causa involuntaria o por causa voluntaria.

Por causa involuntaria

- Edad 4 años inferior a la edad exigida para jubilarse.
- Tener 33 años cotizados a la Seguridad Social.
- El cese de la actividad laboral se haya producido por una de las siguientes causas:
 - Consecuencia de una reestructuración empresarial, impidiendo así la continuidad de la relación laboral.
 - Que se produzca un despido colectivo por causas económicas, en acuerdo al Estatuto de Trabajadores.
 - Extinción del contrato por resolución judicial.
 - Muerte, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del contratante.

Tabla 4: Porcentaje reductor de la pensión anticipada por causas involuntarias

Años Cotizados	Porcentaje Anual
Menos de 38 años y 6 meses	7,5 %
Más de 38 años y 6 meses y menos de 41 años y 6 meses	7 %
Más de 41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses	6,5 %
Más de 44 años y 6 meses	6 %

Fuente: Instituto Santa Andalucía. (2018)

Por causa voluntaria.

- Edad inferior a 2 años de la edad exigida en ese momento para la jubilación.
- Mínimo de 35 años cotizados a la seguridad social.

Tabla 5: Porcentaje reductor de la pensión anticipada por causas voluntarias

Años Cotizados	Porcentaje Anual
Menos de 38 años y 6 meses	8 %
Más de 38 años y 6 meses y menos de 41 años y 6 meses	7,5 %
Más de 41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses	7 %
Más de 44 años y 6 meses	6,5 %

Fuente: Instituto Santa Andalucía. (2018)

3.5 Fondo de reserva

El fondo de reserva fue creado en el año 2000 (también llamado “hucha de las pensiones”). Fue creado por el Gobierno de España con el fin de garantizar el sistema público de las pensiones en un futuro. Además, se quiso aprovechar el crecimiento de la economía española que en el año 1999 había crecido un 3,7 % y crecería un 4,1% en el año 2000, estando por encima de una media de la Unión Europea.(Martin Del Pozo, 2001)

El fondo de reserva se financia de la siguiente manera: cuando el resultado de la siguiente fórmula sea positivo, el fondo se verá incrementado, y cuando sea negativo, se verá disminuido. Fórmula:

(Cotizaciones sociales de empresas y trabajadores) - (prestaciones contributivas + gastos de gestión)

Gráfica 2: Salidas e ingresos netos del fondo de reserva



Fuente: Instituto de Pensiones BBVA

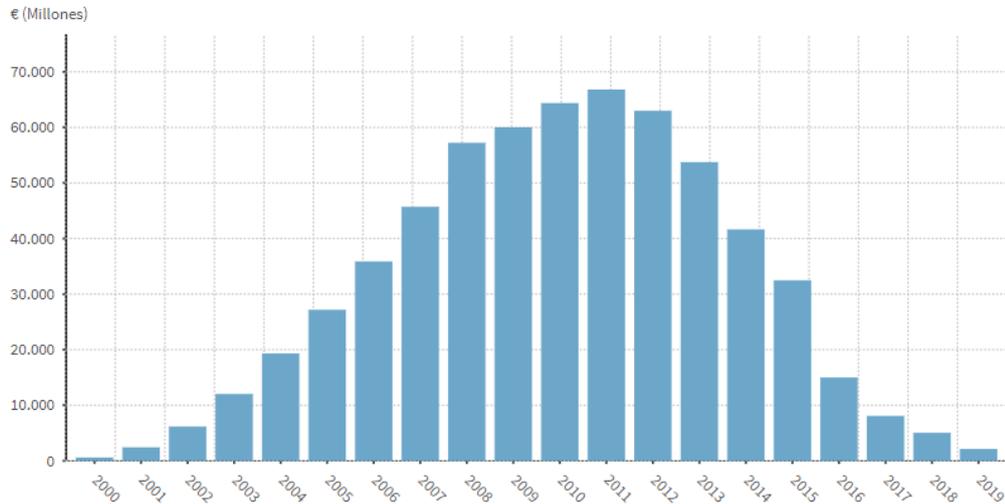
Desde el año 2000 este fondo ha ido variando su saldo, no solamente por las diferencias de ingresos o salidas netas, sino también por las aportaciones y las retiradas realizadas por el Gobierno de España. Su máximo se dio en el año 2011 con un total de 66.815 millones de euros. A partir de año 2012 y coincidiendo con las secuelas de la crisis económica, la cantidad se ha ido reduciendo de forma considerable.

En un primer momento, cuando se aprobó la creación de este fondo, se preveía que en caso de crisis se podría acudir a él, con un máximo de un 3% del gasto. En 2012 esta norma fue derogada por el gobierno de España que a su vez dictaminó, que podría disponer de este fondo durante los próximos 5 ejercicios. Desde entonces y hasta la actualidad se han ido realizando diversas retiradas, reduciendo su saldo de 66815 millones a 1543 millones desde el año 2011 al 2019.

Gráfica 3: Evolución del fondo de reserva

Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social

(Situación a 31 de diciembre de cada ejercicio, salvo en 2018 y 2019*)



Fuente: Ministerio de empleo y Seguridad Social

3.6 Revalorización y base reguladora.

En los últimos años, varios organismos, como FMI¹ y la OCDE², han alertado de que se debe hacer una revalorización de las pensiones. En concreto el fondo monetario internacional ha asegurado que un trabajador que se retire en el año 2037 con 67 años sufrirá una pérdida del poder adquisitivo del 30%. (Gonzalez, 2020)

Como es lógico pensar, si las pensiones se mantienen siempre en los mismos importes durante su duración, irán perdiendo poder adquisitivo; de ahí la importancia de que se revaloricen estas prestaciones. Pese a este hecho, no fue hasta el 1972 donde se nombra por primera vez en España la revalorización, en concreto fue en la ley 24/1972, en su Art. 5 donde dice “*las pensiones deben ser revalorizadas por el gobierno teniendo en cuenta factores de la economía...*”, sin embargo, pese a nombrar esta idea no fue hasta el 1985 cuando se llevó acabo. En este caso la ley fue más precisa e introdujo el IPC³ como índice referencia para la revalorización de las pensiones(M. de seguridad social y Trabajo., 2018).

¹FMI: Fondo Monetario Internacional.

²OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

³IPC: Índice de Precios al Consumo.

Se llevaba acabo de la siguiente manera: las pensiones subían según el IPC que se anticipase para ese año. Posteriormente, si había alguna desviación entre el IPC aplicado y el real, se acumularía para el año siguiente, pero solo en aquellas pensiones de cuantía inferior al SMI⁴. En el año 1997 se introdujeron en la ley 24/1997 varias medidas acordadas en el Pacto de Toledo. Respecto a la revalorización, aboga en el apartado 11 que todas las pensiones deben ser compensadas por las posibles desviaciones del IPC. De esta manera se revalorizarán todas las pensiones, y no solo aquellas que se encontraban por debajo del SMI.

En 2010 y cuando más azotaban los años de la crisis económica en España, el gobierno por el Real Decreto-ley 8/2010 suspendió la revalorización de las pensiones, con la excepción de las pensiones mínimas. Este periodo duró hasta el año 2013, donde se aprobó una nueva fórmula para la revalorización de las pensiones.

La fórmula que sigue la ley 23/2013 para la revalorización de las pensiones es la siguiente:

$$IR_{t+1} = \bar{g}_I, t+1 - \bar{g}_P, +1 - \bar{g}_S, t+1 + \alpha (I_{t+1} * /G_{t+1} * G_{t+1} *)$$

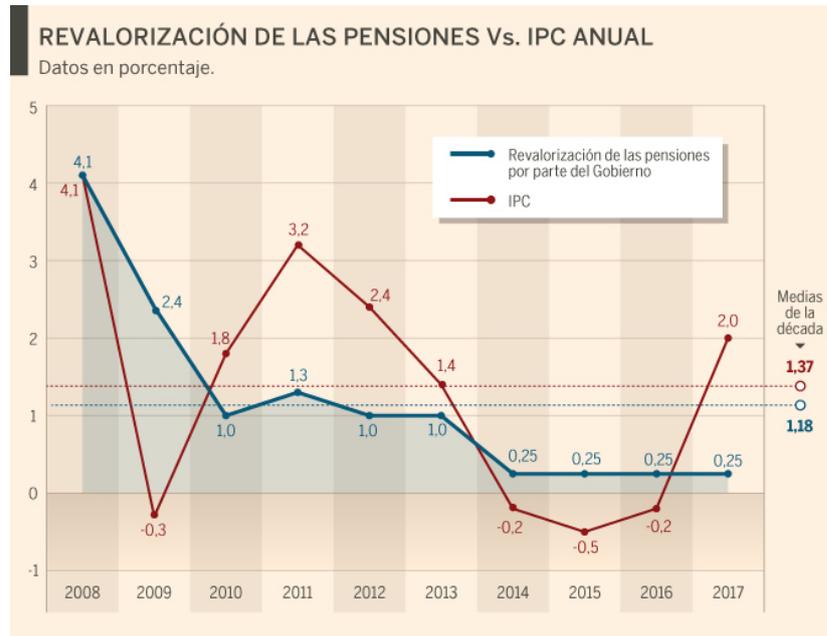
- IR_{t+1}: es el índice que revalorización que se aplicara el siguiente año.
- En estos 3 términos se introducen, tasa de variación de los ingresos de la seguridad social, tasa del número de pensiones contributivas y el efecto sustitución.
 α : Parámetro que indica el ajuste de los desequilibrios estará comprendido entre el 25% y el 33%
- En estos términos se introduce medias geométricas de los ingresos y gastos de la SS.

Este índice tiene como objetivo a largo plazo, lograr la sostenibilidad del sistema. Es verdad que se han establecido límites a esta fórmula, como por ejemplo que el porcentaje de revalorización nunca será inferior al 0,25 % lo que ha levantado ciertas críticas, justificando que no se deja actuar al índice con libertad. El Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social de la Universidad de Valencia ha asegurado en su informe publicado en 2017, que para que este índice no suponga una pérdida de poder adquisitivo para los pensionistas, el IPC debe mantenerse en índices bajos (inferior al 0,25) o que exista un PIB muy elevado. En la siguiente ilustración podemos ver una comparativa con el IRP⁵ y el IPC (E. Devesa, M. Devesa, I. Domínguez, B. Encinas, 2017)

⁴SMI: Salario Mínimo Interprofesional.

⁵IRP: Índice de Revalorización de las Pensiones.

Gráfica 4: Revalorización de las pensiones



Fuente: Periódico La Expansión.

Base reguladora

La base reguladora es aquella cantidad que recibe el trabajador como pensión de jubilación. A lo largo de los años ha sufrido diversas modificaciones. La última fue en la ley 23/2013 donde se establece la fórmula de la base reguladora. La novedad que se introdujo en esta ley fue el factor de sostenibilidad permitiendo así vincular la evolución de esperanza de vida de los pensionistas.

Cálculo de la pensión contributiva

Base reguladora x tasa de sustitución x (100% - penalización jubilación anticipada).

Como ya hemos citados antes, la base reguladora es el promedio de los últimos 15 años trabajados. La tasa de sustitución es el porcentaje del salario que tiene derecho el trabajador a recibir. Por último, la penalización, que solo se aplica en caso de acceder a una pensión anticipada. Dichos porcentajes están reflejados en las tablas 3 y 4.

3.7 Sistema público de pensiones en otros países

En este apartado mencionaremos algunos ejemplos de cómo funciona el sistema público de pensiones en otros países, ya que queremos obtener una visión global referente al tema, para posteriormente argumentar o postular problemas comunes y/o soluciones comunes.

Para este apartado nos hemos guiado por el Índice Global de Pensiones de Melbourne. Mercer, este índice analiza la sostenibilidad, la eficiencia y la buena gestión de los países en su sistema de pensiones públicos. Tomaremos como referencia el último informe publicado en 2019. Está elaborado por la consultora americana Mercer

con la colaboración del centro de estudios financieros australianos. Los países que se encuentran a la cabeza de este índice son Holanda, Dinamarca y Australia respectivamente. Tienen índice global y de sostenibilidad entorno al 80. España se encuentra en el lugar 24 con un índice global del 54 y de sostenibilidad del 29. (Mercer, 2019)

Tabla 6: Ranking del índice global de pensiones.

Ranking	País	Índice global	Índice de adecuación	Índice de sostenibilidad	Índice de integridad
1.	Holanda	81	78,5	78,3	88,9
2.	Dinamarca	80,3	77,5	82	82,2
3.	Australia	75,3	70,3	73,5	85,7
24.	España	54,7	70	26,6	69,1

Fuente: Elaboración propia a través de los datos del Informe del índice de pensiones, realizado por Mercer y el instituto de Melbourne

Analizando los 3 países que se encuentran en la cúspide encontramos elementos comunes. En los 3 casos estamos ante un modelo de pensiones mixto. En Holanda, por ejemplo, su sistema de pensiones se cimienta en 3 pilares:

- Un sistema público de pensiones universal, por el cual se aseguran una pensión universal y de gestión pública.
- El segundo pilar y que actúa como complemento es el de aportaciones realizadas por las empresas. Es de libre participación, pero el gobierno recomienda adentrarse en este sistema y por ello las tasas de participación son muy altas.
- Por último, los fondos de pensiones privados, (en los cuales ahondaremos más adelante) donde los holandeses recurren a ellos en prácticamente la mayoría de los casos.

En los tres países tenemos un sistema mixto, donde se actúa de forma coordinada y sostenible. Más adelante hablaremos de forma más detallada de estos sistemas mixtos y su posible introducción en España. **(soriano, 2017)**

4. Viabilidad del sistema español de pensiones.

En este apartado estudiaremos las variables macroeconómicas y sociales que influyen en el sistema de pensiones. Como bien sabemos y hemos indicado en los apartados anteriores, el sistema de pensiones es un sistema de reparto donde las pensiones actuales se pagan con el dinero recaudado por los trabajadores actuales. Por lo tanto, se llevan a cabo a través de un pacto generacional.

En enero de 2019 España ha gastado en pensiones 9,768 millones de euros, distribuidos en 9,8 millones de pensiones. Estos datos se hacen frente con los 19,9 millones de ocupados que hay en España (enero 2020). Con estos datos la seguridad social presentó en el año 2019 un déficit de 4.380,75 millones de euros. (Ep Data, 2020)

La viabilidad de la Seguridad Social, y por consecuencia la de las pensiones en España, se enfrenta a dos grandes problemas que hacen que actualmente el futuro de las pensiones sea inviable económicamente. El primero de ellos es un problema económico, la relación que guardan el empleo y las pensiones. El otro gran problema que debe afrontar, ya no solo la Seguridad Social, si no la sociedad en general es el demográfico.

4.1 Problema económico (Empleo-Pensiones)

Como ya hemos citado anteriormente, el sistema español es un sistema donde las pensiones actuales se pagan con las cotizaciones de los trabajadores actuales. Por lo tanto, la relación que guarda el empleo con la viabilidad del sistema es directa.

Por razones demográficas que veremos en el siguiente apartado, cada vez hay más pensionistas. Esto ha provocado que el pago de las pensiones se distribuya entre menos trabajadores. Actualmente el ratio de trabajador/pensionista se encuentra en 2,31, es decir, hay 2,31 trabajadores por cada pensionista. Según la OCDE, en el año 2030 la tasa podría llegar a 1,5, y el año 2050 cada trabajador tendría que hacer frente a un pensionista. En el siguiente gráfico vemos cómo ha sido la evolución de la tasa de trabajador/pensionista. Los informes del Banco de España abalan que la tasa debe ser 2,5 para que el actual sistema sea sostenible a largo plazo. (Iriarte, 2019)

Gráfica 5: Relación trabajador /pensionista.



Fuente: Elaboración propia a través de datos recogidos del ministerio de empleo y seguridad social

Por otro lado, la tasa de empleo es muy relevante, ya no solo para ver la ratio anterior, sino porque va ligada a los ingresos que recibe la Seguridad Social, por lo tanto, una tasa de paro alta provocará que el ratio trabajador/pensionista sea menor y que la Seguridad Social ingrese menos.

En lo relativo a la tasa de empleo, España aún sufre las consecuencias de la crisis inmobiliaria y económica sufrida en el año 2008. Debido al estallido de esta crisis internacional España sufrió un aumento de la tasa de paro, lo que conlleva por sí una reducción en los ingresos de la Seguridad Social. Esta disminución de los ingresos fue paliada, en parte, con el fondo de reserva.

Gráfica 6: Relación entre la tasa de paro y los ingresos de la seguridad social.



Fuente: Elaboración propia con los datos del ministerio de trabajo y Seguridad Social

Como observamos en la gráfica 6, a mayor tasa de paro menores ingresos. Esto sucedió entre los años 2011- 2014. Vemos que el paro aumentó y la línea de los ingresos disminuyó. En el polo opuesto, vemos como entre los años 2015-2019 la tasa de paro disminuye, haciendo que los ingresos de la Seguridad Social se vean aumentados.

Si en la actualidad estamos hablando de empleo y del gasto de la Seguridad Social, debemos mencionar la actual crisis sanitaria y económica provocada por el Covid-19. En esta situación excepcional, la Seguridad Social ha tenido que hacer frente a un aumento del gasto, provocada por el aumento del desempleo y sobre todo por el pago de los ERTES.⁶(OLCESE, 2020)

Esto ha provocado que la Seguridad Social haya tenido que hacer frente a un aumento del gasto de 7.300 millones de euros en el periodo del 14 marzo al 31 de abril de 2020. Para entender el grado de gravedad en España, casi 5,75 millones de personas han sido asistidos por medidas como son los ERTES o la ayuda a autónomos por cese de actividad, lo que supone que el 30% de la población activa haya sido atendida por las arcas de la Seguridad Social.

4.2 Problema Demográfico

El problema demográfico español es de gran importancia, ya que puede acarrear graves consecuencias económicas y sociales. Según un informe publicado en 2019 por PwC⁷ asegura que el 77,7 % de la población española no entiende la gravedad del problema y las consecuencias que traerá. En el informe señala que uno de los principales problemas será la limitación de aumentar la población activa que se haga cargo de los gastos de la población más envejecida.(Bartolomé, 2019)

Población envejecida.

Si nos retomamos años atrás, veremos cómo el problema demográfico español no es un problema actual únicamente. Uno de los problemas es que tenemos una población envejecida a consecuencia de los cambios sociales y demográficos que España ha sufrido. Analizamos algunos indicadores de la población de 1976 vs 2018.

Tabla 7: Indicadores demográficos en el 1976 y el 2018

Indicador demográfico	Año	
	1976	2018
Población (millones).	35,9	46,7
Población de menos de 20 años(millones).	12,8	9,2
Población con más de 65 años(millones).	3,7	9,0
Tasa de fecundidad (hijos/mujer)	2,77	1,31
Nacimientos	668.596	391.265

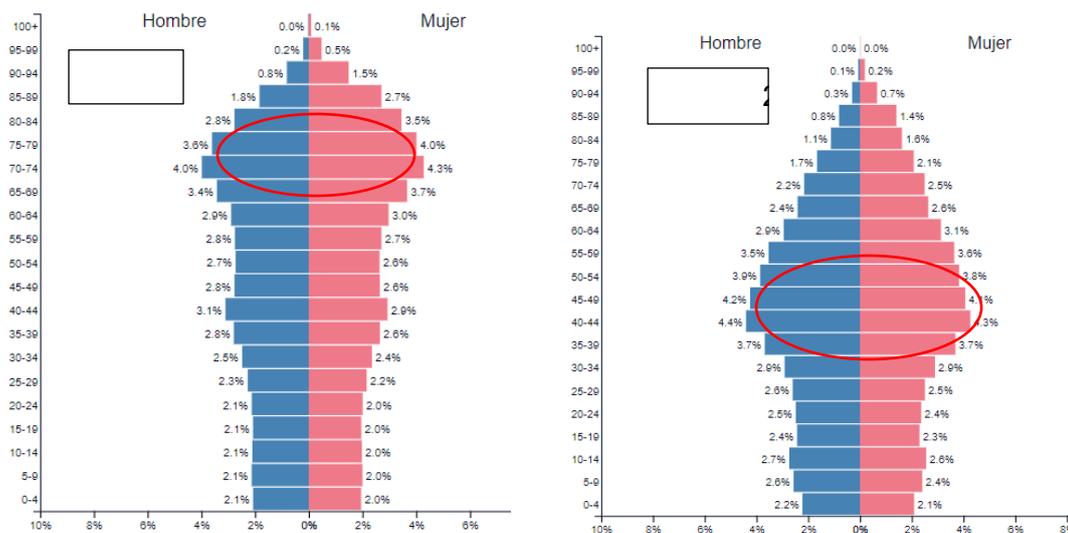
Fuente: Elaboración propia a través de los datos extraídos del INE.

⁶ ERTE: Expediente de Regulación de Empleo Temporal y es aquella medida tomada por las empresas cuando, por motivos justificados decide suspender o reducir temporalmente los contratos de sus trabajadores.

⁷PwC (PriceWaterhouseCoopers): Es una las empresas de consultoría de las Big Four, junto con Deloitte, EY y KPMG

Como observamos en la tabla 7, pese a tener una población total notablemente mayor, ha disminuido la población menor de 20 años. Además, podemos observar que se prolongará en el tiempo, ya que los nacimientos han disminuido. España es actualmente el país con mayor población mayor de 65 años si lo comparamos con su población total.

Gráfica 7: Pirámide de población año 2018 y 2050.



Fuente : www.datosmacro.com

En la gráfica 7 podemos observar cómo los núcleos de población se encuentran en diferentes años. Esto producirá, según Eurostat, que en el año 2050 haya la misma población activa que mayor de 65 años. (Defensor del pueblo, 2019)

Los cambios en la demografía española son producidos por la baja tasa de fecundidad, que en el año 2018 se situó en 1,37 hijos por mujer. Según los expertos, la tasa debe estar en 2,1 para que sea sostenible y la Pirámide de población sea adecuada. Otro aspecto que entra en juego es el aumento de la esperanza de vida, esto explicaría el mayor número de población que tiene más de 65 años.

Aumento en la esperanza de vida.

España se sitúa entre los países junto a Japón y Suiza, donde la esperanza de vida es más alta; concretamente España tiene una esperanza de 83 años. Esto se debe a multitud de factores, como la mejora en la sanidad y en la medicina, que hacen que haya menos enfermedades. Este aumento en la esperanza de vida, como ya hemos explicado, puede justificar que haya un mayor número de población envejecida, pero no debería ser justificación para que esa población sea la de mayor número, es decir, habrá un gran núcleo de la población mayor de 65 años, pero no debe influir para que el número de población más joven se vea afectado. (Defensor del pueblo, 2019)

Movimientos migratorios.

Los movimientos migratorios se pueden producir en dos sentidos, personas que abandonan el país (emigrantes) o personas que llegan al país (inmigrantes).

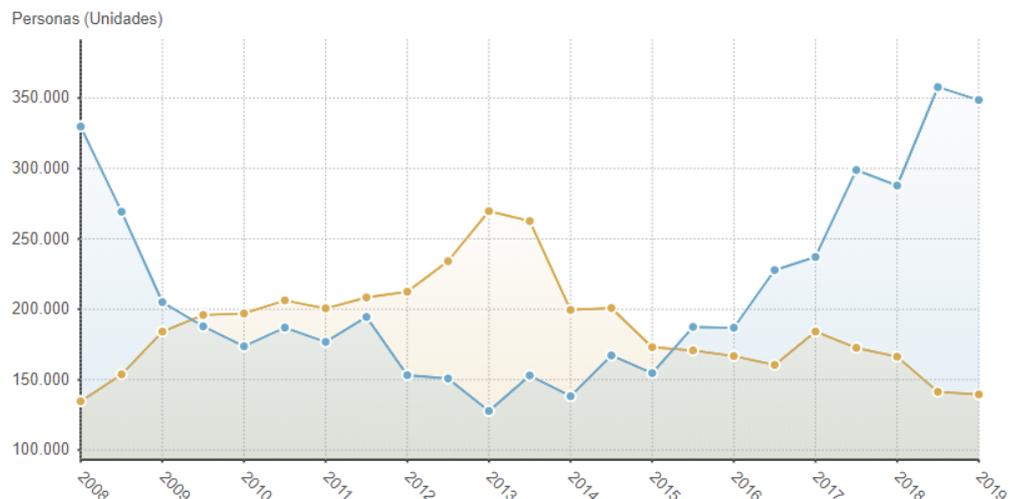
La inmigración en los últimos años se ha observado como un cortafuegos para parar o disminuir la mala dinámica de la población, ya que en la mayoría de los casos la población que llega son personas activas en edad de trabajar. Ciertamente es que se ha observado que puede ser un arma de doble filo, ya que las llegadas de población se dan en épocas de bonanza económica, y por el contrario cuando surgen crisis o recesiones importantes, estos núcleos de población suelen abandonar el país. Por lo tanto, puede ser una solución o una característica a tener en cuenta como posible solución para intentar mejorar la situación poblacional de España.

La emigración es el otro sentido de los movimientos migratorios que puede sufrir un país. Si observamos la gráfica 8, vemos que la migración se ha dado principalmente en los años de la crisis económica, donde el saldo de migración es negativo ya que se marchan más de los que llegan, por lo tanto, podemos asegurar que la migración va ligada a la evolución del país tanto económica como socialmente

Gráfica 8: Movimientos migratorios en España.

Evolución de la emigración e inmigración en España

De cualquier nacionalidad



Fuente: Ep data

Como conclusión a los problemas demográficos, podemos decir que España se enfrentará en los próximos años a un reto demográfico trascendental, ya que actualmente nos encontramos con una población envejecida, donde la generación del baby boom se encuentra a las puertas de la jubilación, y donde la población activa en unos años no será suficiente para mantener las prestaciones. También podemos concluir que los movimientos migratorios pueden ser un aspecto a tener en cuenta, ya que, si conseguimos que el número de personas que se van del país en edad de trabajar se queden, y la inmigración procedente de otros países sea positiva y duradera, habremos conseguido ciertos avances en materia demográfica y en la sostenibilidad de las pensiones.

5. Planes de pensiones privados y seguros de ahorro .

En este apartado estudiaremos alguna de las alternativas o de las posibilidades que podemos encontrar como herramienta de ahorro a largo plazo. Veremos diferentes instrumentos que pueden servir como complemento a la prestación que nos ofrece la Seguridad Social. (Singular Bank, 2020)

Nos centraremos en los planes de pensiones privados y los seguros de ahorro. Veremos sus características y las diferencias que existen entre ellas.

5.1 Planes de pensiones privados.

Definición.

Un plan de pensiones privado es un producto de ahorro a largo plazo, donde el titular del plan, a través de aportaciones, constituye un capital que sirve como complemento a las pensiones públicas. Debe ser constituido de forma voluntaria. (Singular Bank, 2020)

Una vez contextualizado los planes de pensiones, hay que citar una serie de peculiaridades que tienen dichos planes, antes de analizarles en profundidad.

- Son de propiedad privada y se establece a través de un contrato.
- Generalmente son ofertados por las entidades financieras.
- Se instrumentaliza a través de fondos de pensiones, esto quiere decir que el plan de pensiones se integra en un fondo, el cual es el instrumento financiero por el que se gestionaran los flujos de dinero generados por el plan. Se puede entender como un tipo de fondo de inversión. Dicha gestión se debe realizar conforme a la ley y el organismo supervisor de esto es la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP). (Singular Bank, 2020)

CLASIFICACION DE LOS PLANES.

Antes de clasificar los diferentes planes de pensiones, debemos conocer que personalidades intervienen en los mismos:

- **Promotor:** empresa o entidad que insta a la constitución del plan de pensiones.
- **Partícipe:** es la persona física en cuyo interés se crea el plan.
- **Beneficiario:** es la persona física que tiene derecho a recibir las prestaciones, haya sido o no el partícipe.

Clasificación según el promotor.

En esta clasificación podemos encontrar 3 planes distintos, que son el sistema de empleo, el sistema individual y el sistema asociado.

- Sistema de empleo: En esta modalidad, es la empresa quien promueve el plan y realiza aportaciones. Estas aportaciones son consideradas parte del salario.

Por lo tanto, el partícipe del plan es el trabajador, que a su vez también puede realizar aportaciones.

- Sistema individual: El promotor en este caso es una entidad financiera, donde el ahorrador contrata un plan de pensiones, y se convierte en partícipe, él es el encargado de realizar las aportaciones. Este sistema es el más común de todos y en el que nos centraremos con mayor énfasis.
- Sistema asociado: En este caso el promotor es una asociación o sindicato donde los partícipes son sus asociados. Este sistema es menos utilizado que los anteriores.

Clasificación según el riesgo y la rentabilidad.

En esta clasificación debemos destacar que la relación riesgo-rentabilidad va de la mano de forma directa, es decir, a mayor riesgo obtendremos una rentabilidad o pérdida, mayor. Una vez entendido esto podemos diferenciar 4 tipos de planes. (Asociación de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, 2020)

- **Renta fija.** En estos planes se suelen invertir en productos financieros que otorguen una cierta seguridad, como son letras del tesoro, bonos u obligaciones del estado principalmente. Esto nos ofrece un alto grado de seguridad, pero deja cierto margen para que el ahorro siga creciendo. Normalmente se fija para el corto plazo, es decir, menor de 2 años, aunque se puede contratar a largo plazo.

Perfil a quien va dirigido este plan: un ahorrador conservador que quiere huir del alto riesgo, pero quiere dejar un margen para que sus ahorros crezcan. Es recomendable para aquellos trabajadores en sus últimos años de vida laboral.

- **Renta variable.** En este sentido tenemos el lado opuesto a la renta fija. Este tipo de planes esperan obtener una rentabilidad superior, para ello invierten en productos donde hay una mayor volatilidad, lo que se traduce en un mayor riesgo. Estos planes deben ser siempre a largo plazo.

Perfil a quien va dirigido este plan: un ahorrador agresivo a largo plazo, es decir, que no va a disponer de esos ahorros en un periodo largo, y quiere asumir el riesgo obtener una rentabilidad alta.

- **Renta mixta.** Esta modalidad es una mezcla de las dos anteriores, es decir, parte de nuestro capital se invertirá en una renta variable, por lo tanto, se espera mayor rentabilidad y riesgo, y la otra parte, se invierte en una renta fija, que nos asegura menos rentabilidad, y, por consiguiente, menos riesgo. La clave de estos planes es saber qué parte destinar a cada renta. Podemos diferenciar dos según el porcentaje:

Renta fija mixta: menos del 30% del capital se invierte en renta variable.

Renta variable mixta: entre el 30% y el 75% se invierte en renta variable

Perfil a quien va dirigido este plan: ahorradores que busquen una flexibilidad y que quieran asumir cierto riesgo.

- **Planes garantizados:** En este plan se garantiza, total o parcialmente, el capital que se aporte. Además nos otorga una rentabilidad fija siempre y cuando no se retire el plan antes del vencimiento.

Perfil a quien va dirigido este plan: un ahorrador que no busca el riesgo y prefiere asegurar su capital.

APORTACIONES

Las aportaciones son las cantidades de dinero que se van realizando al plan elegido, hay diferentes modos que nos otorgan una gran flexibilidad a la hora de realizarlas. Podemos realizar aportaciones periódicas, es decir cada mes, trimestre, etc., realizaremos una aportación. O aportaciones puntuales, es decir, realizar una aportación en un momento puntual, por ejemplo, a final de año.

Lo citado anteriormente es la periodicidad en la que se realizan las aportaciones, pero lo más importante son las aportaciones máximas que por ley nos permite hacer un plan de pensiones. Con carácter general, la aportación máxima anual es de 8.000 euros. Esto incluye a todos los tipos de planes, ya sean individuales, asociado o de empleo.

Existe un régimen especial que va dirigido a aquellas personas que tengan cierto grado de discapacidad física o sensorial de, al menos, el 65%, o minusvalía psíquica de al menos, el 33%. Para este caso las aportaciones anuales máximas son de 24.250 euros, dando igual que sean aportaciones propias o de un tercero a su favor. (BBVA, 2019)

FISCALIDAD

En cuanto a la fiscalidad debemos diferenciar dos momentos durante las aportaciones y en el momento del rescate.

- **Durante las aportaciones:** Con el objetivo de premiar el ahorro, los planes de pensiones nos permiten reducir el IRPF, en concreto todas las aportaciones que realicemos se restan de la base imponible del IRPF, produciendo un ahorro fiscal en el año que realicemos las aportaciones. Concretamente restaremos de la base imponible del IRPF la menor de una de estas dos cifras: (Agencia Tributaria, 2018)
 - Las aportaciones que se han realizado con un máximo de 8.000 euros.
 - El 30% de la suma de tus rendimientos por trabajo y actividades económicas.

Hay alguna excepción en la cual no se puede aplicar estos beneficios fiscales, como por ejemplo aquellas personas que se dediquen al arrendamiento de bienes inmuebles o a la inversión en valores inmobiliarios. (Bankinter, 2019)

- **A la hora del rescate.** El rescate es el momento en el que se puede disponer del capital. En este momento la cantidad que hemos acumulado y que vamos a recibir es considerada rendimientos del trabajo, por lo tanto, debe pagar impuestos. Antes de valorar o saber cómo vamos a tributar el rescate del plan, debemos saber que hay varias formas de rescatarlo:

- En forma de capital: esto quiere decir que en el momento del vencimiento recibiremos toda la cantidad acumulada en el plan.
- En forma de renta: esta forma consiste en disponer de una cantidad más pequeña al mes o trimestre o al período que elijamos.
- Forma mixta: combina las dos anteriores, una parte dispondremos de ella en el momento que venza el plan y la otra en forma de renta periódicamente.

La forma de rescatar el plan de pensiones es importante ya que, dependiendo si es de una forma u otra, obtendremos diferentes ahorros fiscales. Por ejemplo, si decidimos rescatar el plan en forma de capital, el año del rescate pagaremos en concepto de IRPF una cantidad muy alta, ya que a la cantidad obtenida por el trabajo habrá que sumarle el capital rescatado y por lo tanto se nos podrá aplicar un tipo de IRPF más alto. (EVO Banca Inteligente, 2018)

Ejemplo práctico:

Una persona en 2019 declara 20.000 euros por rendimiento de su trabajo; además ese mismo año ha rescatado un plan de pensiones que tenía por importe de 50.000 euros.

Por lo tanto, el total de los rendimientos obtenidos por su trabajo son de $20.0.000 + 50.000 = 70.000$ euros. Los 70.000 euros son la base imponible a lo que hay que aplicarle el porcentaje de IRPF que corresponda (véase en la tabla 8), en este caso es del 45%.

En cambio, si hubiera elegido la forma de rescate de renta, sería de la siguiente manera: él sigue declarando 20.000 euros, pero decide rescatar 1.000 euros al mes, que son 12.000 euros al año. El rendimiento por su trabajo es: $20.000 + 12.000 = 34.000$ euros; a esta cantidad se le aplica el 30% en concepto de IRPF.

Tabla 8: Tramos del IRPF en 2020

Tramo de la base imponible	Porcentaje que se aplica a la base imponible
1º tramo hasta 12.450 euros	19%
2º tramo hasta 20.200 euros	24%
3º tramo hasta 35.200 euros	30%
4º tramo hasta 60.000 euros	37%
5º tramo más de 60.000 euros	45%

Fuente: Elaboración propia a través de los datos recogidos en el ministerio de hacienda.

Ya hemos visto en los párrafos anteriores cómo rescatar el plan en el momento que llega su vencimiento, pero debemos recordar que los planes de pensiones no se pueden rescatar en cualquier momento, ya que es considerado un producto financiero no líquido. Como el propio nombre indica, un plan de pensiones está pensado para recuperarlo en el momento de la jubilación. Por lo tanto, como norma general no se puede recuperar el dinero hasta su vencimiento.

Sin embargo, existen varias excepciones que nos permiten recuperar el plan de pensiones de forma anticipada:

- Incapacidad laboral: La ley permite recuperar el plan de pensiones si nos declaran la incapacidad laboral o gran invalidez para el desempeño de una actividad laboral.
- Enfermedad grave: acreditar una enfermedad grave con un certificado médico nos permite también rescatar el plan antes de su vencimiento.
- Muerte del partícipe: en este caso el plan pasa a ser propiedad de los herederos y son ellos los que pueden decidir si rescatarlo o mantenerlo.
- Desempleado: Estar en situación de desempleo, no percibir ninguna prestación y estar inscrito como demandante de empleo en el momento de solicitar el rescate.
- Otra alternativa que se aprobó en la última reforma de 2015 es la posibilidad de rescatar el plan a partir de 2025 siempre y cuando hayan transcurridos 10 años desde la contratación. (BBVA, 2020)

5.2 SEGUROS DE AHORRO.

Los seguros de ahorro son un producto similar a los planes de pensiones. En este capítulo explicaremos su funcionamiento, las clases de seguros de ahorro que existen y las principales diferencias entre los seguros de ahorro y los planes de pensiones.

Los seguros de ahorro son productos que generalmente lo comercializan las aseguradoras. El funcionamiento es similar a un plan de pensiones; el beneficiario aporta una cantidad periódica y la aseguradora se compromete a abonar al asegurado la cantidad estipulada en una fecha concreta. Además, estos productos suelen ir de la mano con la contratación de seguros de vida. Por lo tanto, a la hora del vencimiento, la entidad aseguradora entrega al cliente el capital que ha aportado y los intereses. Una de las principales diferencias con un plan de pensiones son los intereses que ofrecen; suelen ser más interesantes, además de que se asegura una rentabilidad fija cosa que en los planes de pensiones eso no sucedía. (MAPFRE, 2020)

Otra diferencia con los planes de pensiones es la forma de canalizar el capital. Como ya hemos citado anteriormente, un plan de pensiones canaliza su capital a través de fondos de pensiones, en cambio, los seguros de ahorro lo hacen a través de pólizas de seguros.

Clases de seguros de ahorro.

En este apartado hablaremos de los diferentes tipos de seguros de ahorro que existen. Hay que aclarar que, al igual que los planes de pensiones, los seguros de ahorro están regulados a través de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. A la hora de elegir entre los diferentes tipos de seguro de ahorro, es clave ver el tipo de inversor al que va destinado. Veremos 4 tipos de seguros de ahorro:

- **Planes de Previsión Asegurados. (PPA)**

Este producto es el más similar a los planes de pensiones y tiene la misma finalidad que estos. La principal diferencia que podemos encontrar es que aquí el ahorro se canaliza a través de una póliza de seguros y no en un fondo de inversión, además en los PPA sí obtenemos una rentabilidad fija. Otra gran

diferencia que tiene un PPA, es que el capital está garantizado y no depende de la evolución de los mercados financieros o del tipo de interés, en cambio en algunos planes de pensiones que invierten en renta variable, tienen mayor riesgo.

En cuanto a la tributación, los PPA son idénticos a los planes de pensiones. Las aportaciones se desgravan del IRPF, con un máximo de 8.000 euros anuales, por lo tanto, lo que hacemos es diferir su tributación hasta el momento del rescate. En ese momento tributarán como rendimientos del trabajo, por lo tanto, están sujetos al IRPF. El rescate se podrá realizar a los 10 años de realizar la primera aportación (perdiendo la rentabilidad), también podremos rescatar el plan por causas excepcionales que figuran en la ley y que son las mismas que los planes de pensiones (véase página 27). Lo normal es realizarlo en el momento de la jubilación, buscando cuál es la fórmula más ventajosa fiscalmente de rescate. (ANAGAN correduría, 2019)

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

Los planes individuales de ahorro sistemáticos (PIAS en adelante), son un producto financiero que nació en 2007. Se les considera un producto de ahorro, aunque toman la forma de un seguro de vida. La finalidad con la que se crea este producto es ofrecer una alternativa a los PPA y los planes de pensiones, con la diferencia de poder rescatar más fácilmente el capital formado, por lo tanto, son productos que favorecen la liquidez. Para rescatar este plan no hace falta esperar a la edad de jubilación, si no que a los 5 años ya se puede rescatar, perdiendo los beneficios fiscales, o a partir de 10 años con todos los beneficios fiscales. (ANAGAN correduría, 2019)

El funcionamiento es similar; se paga una prima periódicamente, cuya aportación está exenta de tributar, con un máximo de 8.000 euros anuales. El máximo legal que se pueden obtener en un PIAS es de 240.000 euros por persona, es decir, una misma persona puede contratar varios PIAS, pero la cuantía máxima que puede tener entre todos es de 240.000 euros.

La rentabilidad es otro de los aspectos que los diferencia de los planes de pensiones y de un PPA. La rentabilidad obtenida no está garantizada, no son productos de alto riesgo, pero a diferencia de los PPA no se garantiza una rentabilidad.

A la hora del rescate podemos observar la mayor diferencia con lo citado anteriormente, podremos rescatarlo de dos formas:

- En forma de capital, es decir, en el momento que decidamos rescatar el capital (no tiene por qué ser la edad de jubilación) obtenemos todo el capital. Esto nos hará tributar ese dinero como rendimiento del trabajo y estará sujeto al IRPF.
- En forma de renta vitalicia, la cual es más ventajosa. Se establece una cantidad según diferentes criterios de edad, sexo, capital acumulado y esperanza de vida, y de forma periódica se rescata el plan. Esto conlleva una serie de ventajas fiscales como, por ejemplo, que las ganancias obtenidas están exentas de tributar.

- **Unit linked**

Los Unit linked son seguros de vida y productos de ahorro que se destina a cubrir fallecimiento, invalidez o jubilación.

En esta modalidad de ahorro, y en diferencia con las que hemos visto anteriormente, no existen plazos mínimos de rescate, es decir podemos rescatarlo en el momento que deseemos, y al igual que los PIAS, si lo rescatamos en forma de renta tiene bonificación fiscal.

Este producto acumula las aportaciones realizadas y las invierte en una cartera de valores o en una cesta de fondos de inversión, lo que puede conllevar mayor rentabilidad que los productos citados anteriormente, y por lo tanto mayor riesgo.

En caso de fallecimiento del asegurado y al tratarse de un seguro de vida, el capital lo recibe el beneficiario. Si ese momento se produce antes de la finalización de las aportaciones, el beneficiario recibirá el capital constituido y la prima por fallecimiento. (ANAGAN correduría, 2019)

5.3 Conclusión de la situación de planes privados y seguros de ahorro

Como hemos podido observar en los dos capítulos anteriores, existen métodos para poder canalizar el ahorro hasta el momento de nuestra jubilación. Ahora bien, hay que analizar si estos métodos están siendo utilizados por la población española.

Tabla 9: Tasa de pensiones privadas en España y otros países

PAISES	TASA DE PENSIONES PRIVADAS
ESPAÑA	17%
HOLANDA	88%
ISLANDIA	85%
CHILE	75%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recogidos en la página de la OCDE

En la tabla 9 vemos cómo la tasa de pensiones privadas es del 17%, dato que choca con otros países que están cerca del 85% , es decir, que mientras en España 2 de cada 10 personas tienen un plan de pensiones privados, en otros países está cerca de 9 de cada 10.

Podemos sacar la conclusión de que en España el único pilar fundamental son las prestaciones públicas de la Seguridad Social que soportan todo el peso de la jubilación.

6. CASOS PRACTICOS

En el siguiente apartado trataremos dos contrataciones, una de un plan de pensiones y otra de un plan de previsión asegurado, son totalmente reales. Realizado el plan de pensiones por la entidad Banco Santander y el seguro de ahorro por la aseguradora Caser seguros S.A.

- **Plan de pensiones**

Para contratar un plan de pensiones me puse en contacto con una oficina del Banco Santander, donde me expuso las diferentes opciones que podía ofrecerme.

Hicimos una simulación lo más real posible centrada en mi persona, es decir, con los siguientes datos:

- Edad 23 años.
- 1 año completo cotizado a la Seguridad Social.
- Trabajo con un salario de 26.000 euros brutos anuales.
- Una aportación mensual de 50 euros.

Con esos datos se me plantearon 3 alternativas distintas, es decir, tres productos con características diferentes

1. PP mi plan de crecimiento Santander.

En este plan el riesgo está calificado en un 3 sobre 7. Se invierte en renta fija y renta variable teniendo mayor peso la renta fija. Según su política de inversión la renta fija siempre debe ser de mínimo el 60%, y la renta variable puede variar de 0% a 30%.

2. PP Mi Proyecto Santander.

Este plan tiene un riesgo de un 4 sobre 7. Es un plan para un perfil de inversor el cual puede o quiere asumir más riesgo, ya que la política de inversión de este plan se centra en la renta variable, la cual oscila entre un 40 -60%.

3. PP Santander Renta Variable Global.

Nos encontramos con un producto similar al anterior, con un riesgo de 5 sobre 7 y que invierte la mayoría del capital en renta variable.

Frente a estas 3 opciones y en consenso con el gestor que hablé, decidí que la primera opción era la más conveniente según mi perfil y mis circunstancias. Hay que resaltar que cualquiera de las 3 opciones es válida y que se debe decidir según el perfil de riesgo que se quiera asumir. A partir de ahora nos centraremos en la opción escogida.

Por lo tanto, he escogido la opción más “conservadora”, y como es de prever, obtendremos una rentabilidad menor que las otras opciones.

Según los cálculos realizados por la entidad bancaria y si seguimos con la aportación de 50 euros mensuales, en la edad de jubilación tendría acumulado un capital

de 37.706 euros. Además, habría obtenido un ahorro fiscal de 7.131 euros, teniendo en cuenta mis ingresos y la ley de IRPF actual.

Como ya hemos visto anteriormente, el dinero que nosotros aportamos va destinado a un fondo de inversión, el cual invierte el dinero total del fondo según su política de inversión, la cual hemos tenido que ser informados antes. El plan que hemos escogido deposita nuestras aportaciones en el fondo Santander perfil prudente, el cual tiene un patrimonio de 1.663.063 millones de euros.

En las siguientes imágenes observamos la información general del fondo, y la evolución historia de la rentabilidad obtenida desde el año 2015 hasta el primer trimestre del 2020.

Tabla 10: Información del fondo de inversión

INFORMACIÓN GENERAL

Gestor	Francisco Simon / Cristina Rodriguez
Categoría	Renta Fija Mixta
Fondo en el que se integra	Santander Perfil Prudente Pensiones, F.P.
Fecha de Constitución del Plan	23/09/2011
Aportación Periódica Mínima	30 euros
Promotor	Banco Santander, S.A.
Modalidad	Individual
Entidad Gestora	Santander Pensiones, S.A, EGFP
Entidad Depositaria	Santander Securities Services, S.A.U.
Comisión de Gestión	1,50%
Comisión de Depósito	0,20%
Auditor	Deloitte, S.L.

Fuente: Documentación facilitada por el Banco Santander

En esta imagen observamos la información general del fondo donde se invierten nuestras aportaciones. Como vemos invierte en renta fija mixta, esto quiere decir que la mayoría del capital está invertido en renta fija. En la documentación facilitada vemos que uno de los capitales donde invierte es en bonos del estado, más concretamente invierte un 5,64%, esto es un ejemplo del perfil de riesgo que se corre.

Grafica 9 : Rentabilidad del fondo de inversion

Rentabilidad Histórica ^{4, 5}



Fuente: Documentación facilitada por el banco Santander

En esta tabla vemos la rentabilidad histórica que ha obtenido el plan. Debemos aclarar que no se puede esperar grandes rentabilidades, ya que hemos escogido un producto que no corre excesivos riesgos. Nos llama la atención que el único año que ha obtenido una rentabilidad positiva fue el 2019, y que, en el 2020, pese a llevar solamente un trimestre, la rentabilidad es la más baja. Esto se debe a la situación vivida por la pandemia del SARS-COV19.

- **Seguro de ahorro**

Para contratar un seguro de ahorro, contacté con la aseguradora Caser S.A. Es cierto que estos productos, pese a que están instrumentalizados como seguros de vida, se utilizan como productos de ahorro. Contrataremos un Plan de Previsión Asegurado, el cual es un producto que como ya hemos citado anteriormente, es similar a un plan de pensión.

Realizaremos una aportación de 100 euros mensuales. En caso de querer hacer una aportación extraordinaria debemos hacerla por un importe superior a 300 euros. El máximo que podemos aportar es de 8.000 euros anuales. Al final de las aportaciones, en el momento de la jubilación, habríamos obtenido un ahorro fiscal aproximado de 14.200 euros, teniendo en cuenta mis ingresos y la ley de IRPF actual.

El producto del que haremos la simulación es de “Caser previsión PPA”

Tabla 11: Cuadro de valores acumulados

CUADRO DE VALORES (*)		
FECHA	PRIMAS PAGADAS	CAPITAL GARANTIZADO
01/01/2021	700,00 €	700,04 €
01/07/2021	1.300,00 €	1.300,14 €
01/07/2022	2.500,00 €	2.500,52 €
01/07/2023	3.700,00 €	3.701,14 €
01/07/2024	4.900,00 €	4.902,00 €
01/07/2025	6.100,00 €	6.103,12 €
01/07/2035	18.100,00 €	18.126,85 €
01/07/2045	30.100,00 €	30.171,09 €
01/07/2055	42.100,00 €	42.225,96 €
03/01/2062	49.900,00 €	50.060,53 €

(*)Valores calculados suponiendo que han sido satisfechas cada una de las primas previstas hasta la fecha. En caso contrario se recalcularán en base a la nueva situación.

CAPITAL GARANTIZADO: Valor garantizado con el abono de las primas previstas hasta la fecha de referencia.

Fuente: Documentación facilitada por la aseguradora Caser

Nos cubre 3 coberturas especificadas en el contrato:

1. Capital por jubilación: en la fecha definida de jubilación que viene estipulada en la póliza firmada, el beneficiario recibirá el capital acumulado.
2. Capital por fallecimiento: en caso de fallecimiento del asegurado antes de la fecha de jubilación prevista en el plan, la entidad asegurada pagará a los beneficiarios el capital acumulado según las condiciones estipuladas en la póliza.
3. Capital por incapacidad: si antes de alcanzar la fecha de jubilación el asegurado es declarado incapacitado total, absoluto o de gran invalidez, la aseguradora pagará al beneficiario el capital acumulado.

7. Encuesta y resultados

Objetivo del estudio.

El objeto del estudio es conocer la opinión de los encuestados sobre el tema de las pensiones y el conocimiento de los planes privados. Será una encuesta realizada por aquellas personas que se encuentren en edad de trabajar y que por consiguiente estén cotizando a la seguridad social. Nos interesa conocer el nivel de conocimiento que tienen sobre un plan privado, y el grado de preocupación que tienen sobre dicho tema.

El cuestionario se realizará a través de un cuestionario de Google.

Población para el estudio.

El área de estudio donde se va a realizar la encuesta será la provincia Valladolid, cuya población es de 519.851 personas, datos recogidos del INE.

Para escoger la muestra se ha tomado la población comprendida entre 16 y 65 años. Se ha decidido tomar esta media, ya que se le considera población activa en edad de trabajar. Esto nos da una muestra de (N)296.972, por lo tanto, debemos considerar la muestra infinita que es mayor de 100.000.

FORMULA PARA CALCULAR EL TAMAÑO MUESTRAL (n):

Z: Nivel de confianza. Utilizaremos un nivel de confianza del 90%, lo que según las tablas, nos da un valor de $Z = 1,645$.

P: Probabilidad de que surja el suceso. En este caso no tenemos datos referentes a esto, por lo tanto, usaremos 50%.

Q: (P-1) Probabilidad de que no surja el suceso. Como hemos dicho anteriormente, usaremos la misma probabilidad de que surja el suceso a que no. (50%)

e: Error muestral. Aceptaremos un error muestral de 0,08.

Para estos cálculos hemos utilizado la metodología explicada en estadística.

$$\frac{z^2 \times P \times Q}{e^2} = \frac{1,645^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,08^2} = n$$

$n = 105,7 \cong 106$ personas que debemos encuestar para que la muestra sea representativa.

Se realizó el siguiente cuestionario:

1. Indique su edad:

- 16-20 Años
- 21-26 Años
- 27-36 Años
- 37-55 Años
- 56-65 Años

2. ¿Alguna vez, durante su vida laboral, se ha preocupado de cuánto dinero de su salario va destinado a la Seguridad Social?

SI NO

3. Indique cuánto le preocupa que a la hora de jubilarse la prestación que reciba no sea suficiente.

- Me preocupa mucho.
- Me preocupa algo.
- Me preocupa poco.
- No me preocupa.

4. Indique su sexo:

- Femenino.
- Masculino.

5. ¿Vería con buenos ojos que el gobierno obligara por ley a abrir un plan de pensiones privados para complementar la prestación a la hora de jubilarse?

Si. No. No lo tengo claro.

6. ¿Actualmente tiene usted contratado un plan de pensiones privados?

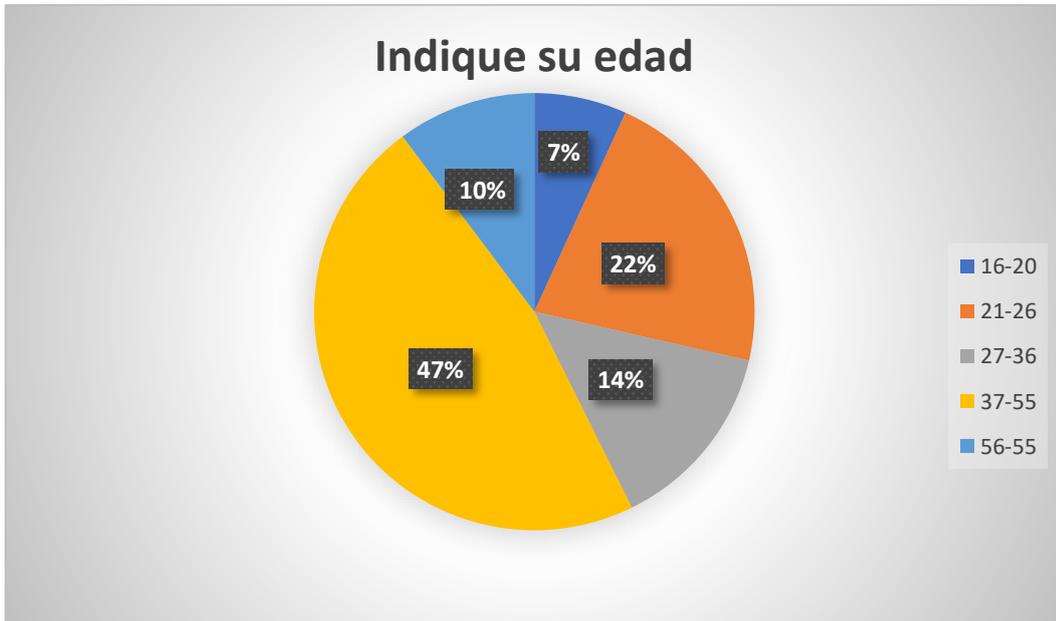
Si. No. Desconozco que es.

7. En caso de que la anterior pregunta haya sido afirmativa, indique la periodicidad con la que haga aportaciones a dicho fondo privado.

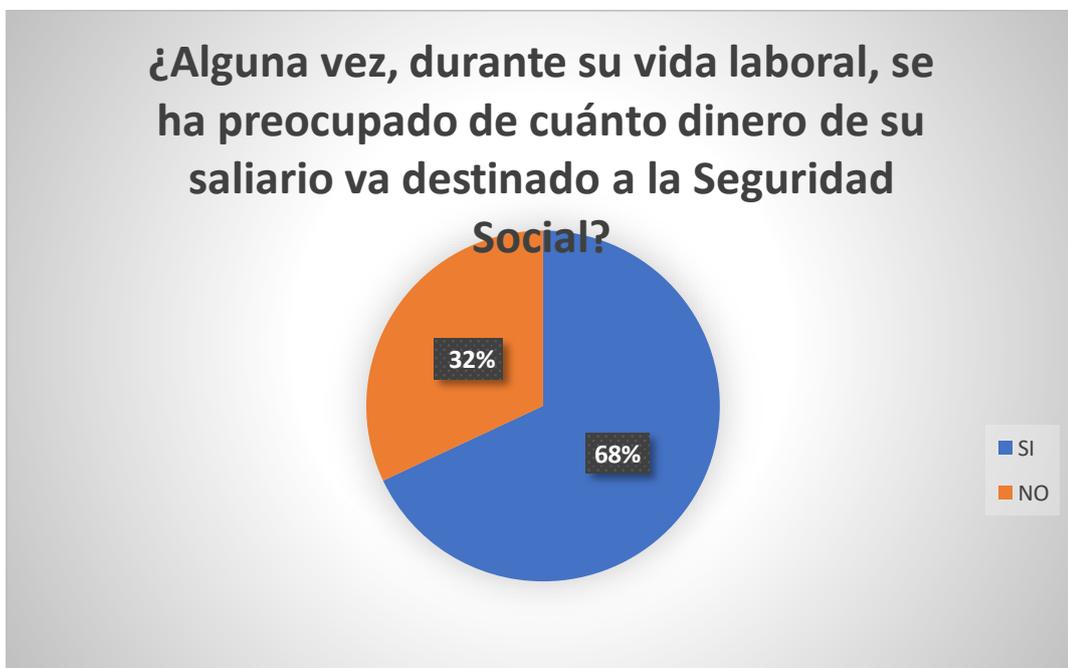
- Mensualmente.
 - Trimestralmente.
 - Semestralmente.
 - Anualmente.
 - Otra, indique cual. (.....).
-

7.1 Resultados Obtenidos

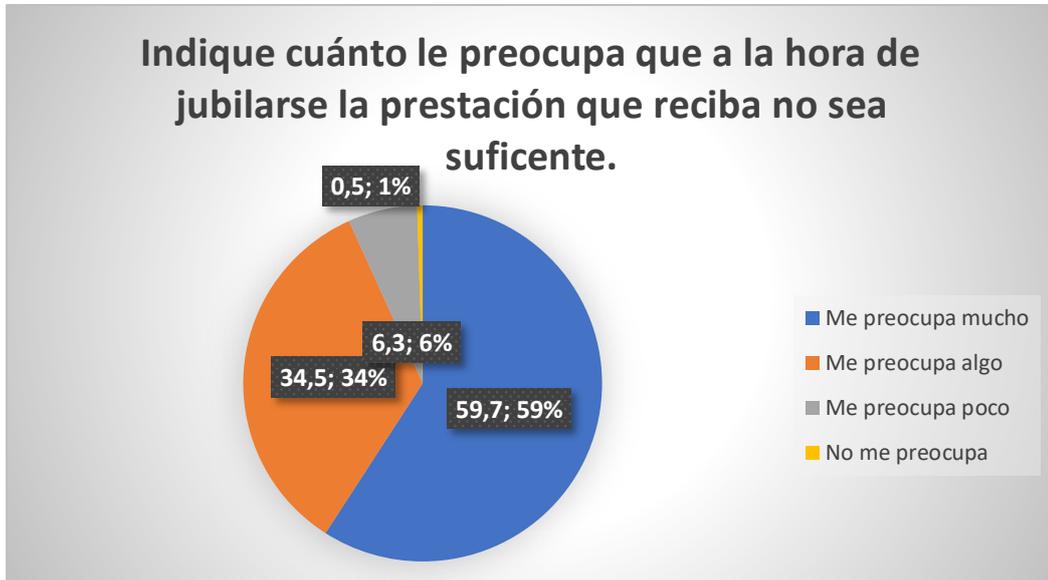
Respondieron a la encuesta un total de 206 personas.



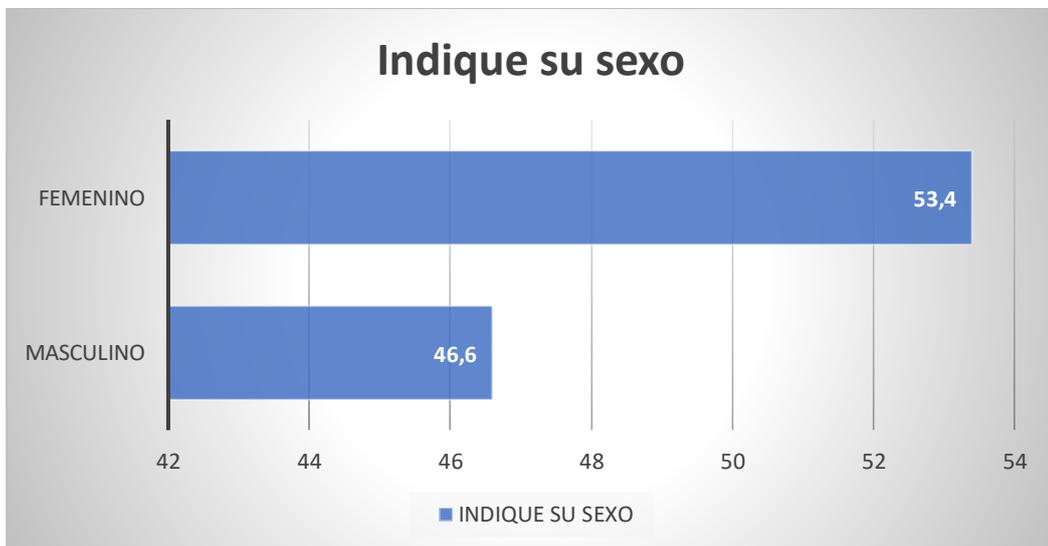
Como podemos observar en las respuestas del cuestionario, casi la mitad de las respuestas que hemos recibido tienen un rango edad de 37 a 55 años, y el menor grado de contestación que hemos recibido ha sido por el grupo de edad más joven, de 16 a 20 años.



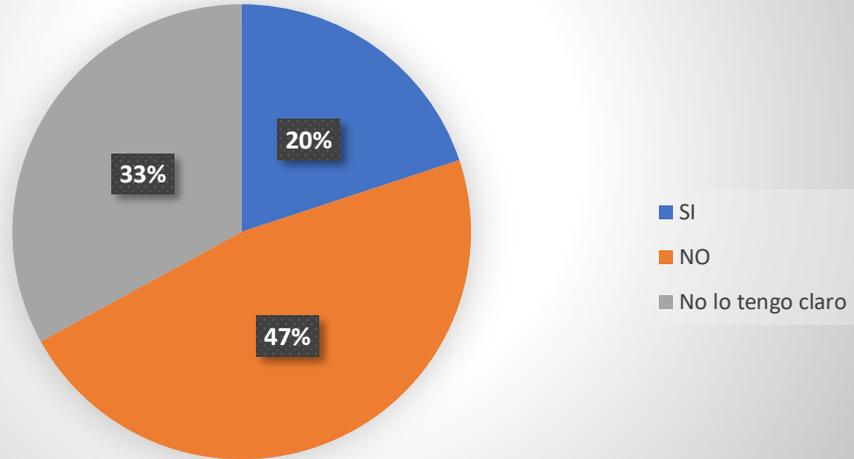
Se observa en el gráfico que más de la mitad sí se ha interesado acerca de cuánto dinero va destinado a la Seguridad Social.



En esta pregunta llama la atención que más del 80 % le preocupa que la prestación que reciba no sea suficiente, y más de la mitad dice estar muy preocupada.

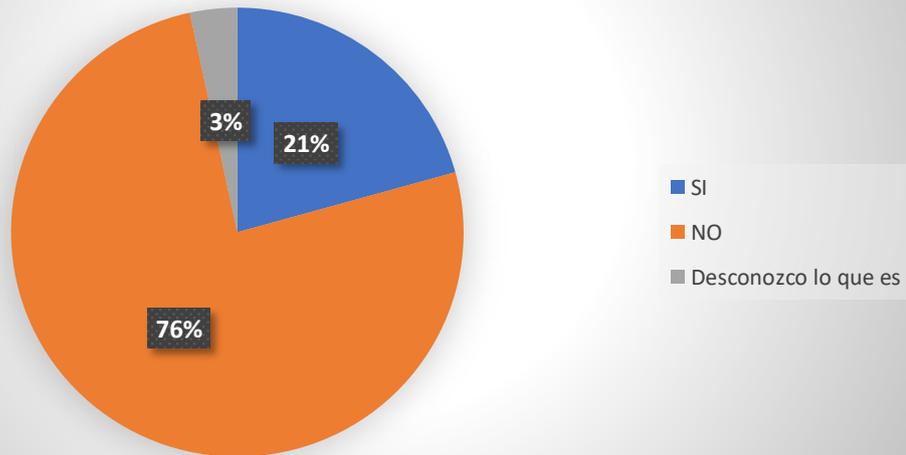


¿Vería con buenos ojos que el gobierno obligara por ley a abrir un plan de pensiones privados para completar la prestación a la hora de jubilarse?

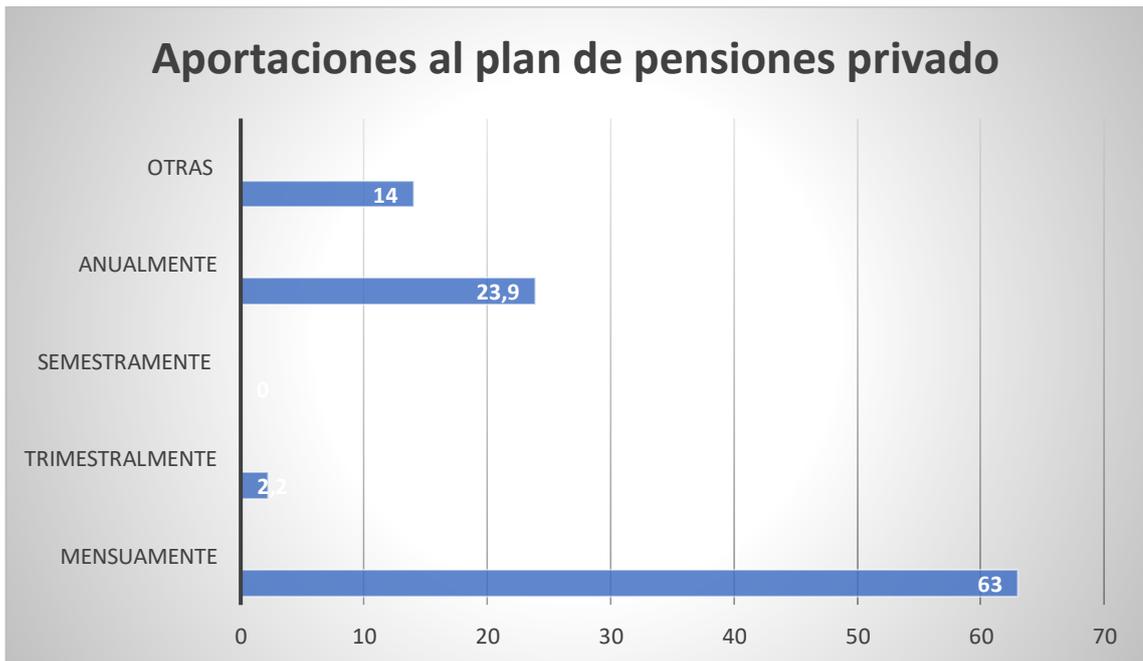


En esta pregunta destaca, aparte de que la casi la mitad no quiere que se le obligue a tener un plan de pensiones, que 1 persona de cada 3 no lo tiene claro, y esto puede ser por falta de información. Sería conveniente que toda persona pudiera tener la información y el conocimiento de que le puede aportar un plan privado.

¿Actualmente tiene usted contratado un plan de pensiones ?



En esta pregunta se puede sacar una conclusión muy clara, una gran mayoría en el momento de la jubilación solo dispondrán de la prestación que les otorga la Seguridad Social.



Se observa que la gran mayoría opta por dos tipos de aportaciones, o mensualmente que es la más común, o anualmente. En la respuesta de “otras aportaciones” destaca la aportación esporádica.

Respuestas cruzadas

También he querido analizar alguna respuesta cruzada para ver el grado de coherencia que tienen.

1. De los que contestaron a la pregunta 2 que les preocupa mucho que la prestación que reciban no sea suficiente (60%), solo el 24 % tiene un plan de pensiones privado. Llama la atención que, pese a indicar que su grado de preocupación es alto, no han optado por ayudarse de otra alternativa que pueda complementar esa prestación.
2. De los encuestados el rango de edad de 21 a 26 (el 21%), a la pregunta del grado de preocupación con que la prestación de jubilación no sea suficiente, el 90% dijo que le preocupa algo. Es llamativo que el grado de preocupación sea el segundo más alto, pese que en un principio el momento de la jubilación sea muy lejano.

8. Futuro de las pensiones

Como hemos podido ver a lo largo de este trabajo, el sistema de pensiones público español es insostenible y hay que actuar aplicando una serie de reformas que hagan que dicho sistema sea viable.

Ya sabemos que el ratio trabajador/pensionista cada vez es menor, es decir, los trabajadores tienen que asumir más pensionistas. Además, en España hay que sumarle el problema demográfico, la población joven es menor que la población adulta, con una tasa de natalidad de las más bajas de la Unión Europea, que ahora mismo no asegura el cambio generacional.

Durante este apartado analizaremos cómo están respondiendo los países que tenemos alrededor, y qué respuestas están llevando a cabo ante la similitud de los problemas. También veremos las propuestas de los agentes sociales, ya que tanto empresarios como sindicatos son una parte muy importante de la sociedad, debido a que las reformas que se lleven a cabo deben contar con un consenso importante.

8.1 Respuesta de los países del entorno.

En nuestro entorno, es decir, en Europa, la mayoría de los países se han topado con los mismos o similares problemas en cuanto a sus respectivos sistemas de pensiones. Han actuado de diferente forma, pero con un único fin, poder poner solución a un déficit cada vez mayor del sistema público.

Podemos dividir en dos grupos según las reformas que han llevado a cabo. Unos países han optado por reformas paramétricas y otros países han optado por reformas estructurales.

Reformas paramétricas:

La mayoría de los países han optado por estas medidas, que consisten en intervenir en algunos parámetros con el fin de reducir el coste, pero el sistema sigue siendo el mismo. En este grupo de países se encuentran Francia, Reino Unido, Alemania.

Algunas de las estas reformas son:

- Incrementar el tiempo necesario de cotización
- Aumentar la edad de jubilación
- Introducir algún índice para vincular la revalorización de las pensiones con el PIB, es decir, con la evolución económica del país. (PWC, 2018)

Medidas estructurales

Algunos países, aparte de las medidas paramétricas citadas en el apartado anterior, han introducido otro tipo de medidas que afectan al propio sistema de pensiones. Se introducen reformas de mayor calado. Por ejemplo:

- Cambio de un sistema de reparto a un sistema parcial de planes de pensiones, es decir, incentivar el ahorro individual. No existiría un cambio total, si no que sería una acción complementaria.

- Reformas automáticas en las pensiones, vinculando las pensiones a índices o parámetros que tengan relación con la marcha económica del país.
- Crear fondos de reserva.

Tabla 12: Reformas aplicadas en los últimos 10 años por países de la zona euro

País	Reformas paramétricas			Reformas estructurales		
	Edad de jubilación	Aumento de la actividad	Revalorización de la pensión	Incentivo plan de pensiones	Ajustes según la marcha del país	Fondo de reserva
Alemania	Si	Si	Si		Si	
Austria	Si	Si	Si			
Italia	Si	Si	Si	Si	Si	
Francia	Si	Si	Si		Si	Si
Suecia			Si	Si		Si
Portugal	Si	Si	Si		Si	

Fuente: Elaboración propia a través de los datos recogidos en el informe de la consultora PWC pensiones sostenibles.

Como podemos observar en la tabla 12 la corriente de los países europeos es aplicar reformas cada vez de mayor calado en sus sistemas de pensiones. La mayoría de los países han aumentado la edad de jubilación y el tiempo de trabajo necesario para poder acceder a esta. También en gran parte de los países europeos se ha modificado la forma de la revalorización de las pensiones, incluso vinculando en gran medida a la evolución económica de cada país. (PWC, 2018)

8.2 Propuestas de las instituciones europeas y agentes sociales.

En este capítulo intentaremos ver y analizar las opiniones y propuestas de las instituciones, tanto europeas como españolas, y de los agentes sociales.

- **Fondo monetario internacional.**

El FMI es una organización integrada por 184 países que trabaja con el fin de promover una cooperación monetaria entre países y asegurar la estabilidad financiera. (Fondo Monetario Internacional, 2004)

El fondo monetario internacional publicó el 30 de enero de 2020 un informe titulado “Efectividad y equidad en el gasto social: el caso de España”, en el que la conclusión sobre las pensiones es clara; España debe reformar el sistema de pensiones. Este documento califica nuestro sistema de pensiones como “muy generoso”. Es necesario reformar dicho método de pensiones para que la deuda o las cargas de un sistema no sostenible no recaiga sobre las generaciones más jóvenes. Además, cita textualmente que *“mantener el actual sistema de pensiones sin reformas integrales no es sostenible”* (RTVE, 2020)

Unas de las recomendaciones que pretende es incentivar las vidas laborales más largas, es decir, aumentar la edad de jubilación o el tiempo mínimo para acceder a la jubilación, favorecer sistemas de ahorro suplementarios como son los ya citados planes privados y seguros de ahorro. De esta forma el peso de la jubilación no solo recaería en el sistema público, sino que entraría en juego otro tipo de ahorro de carácter privado. Otra reforma que sugiere el FMI es mejorar la coordinación entre las diferentes administraciones, que según el informe España puede llevar a cabo un gasto social más eficiente evitando las duplicidades que provoca la descentralización de las competencias. (Fondo Monetario Internacional, 2020)

También se hace referencia en ese informe a que el gasto social debe estar controlado y restringido debido a la deuda pública, que es una de las más altas en la zona euro, la cual se sitúa casi en el 100% del producto interior bruto (PIB).

Banco Central Europeo

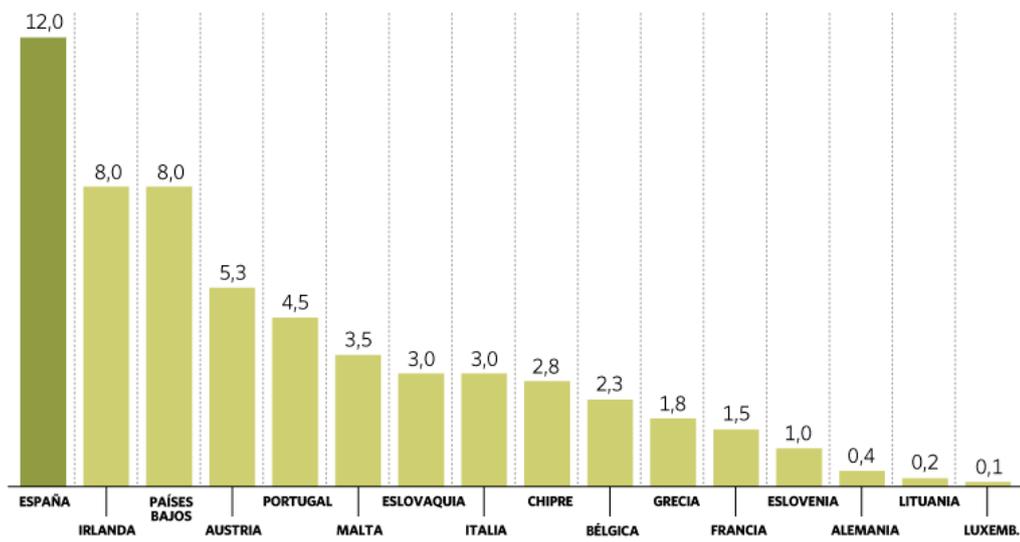
El BCE es el Banco Central de los 19 países de la Unión Europea, que tienen el euro. Su finalidad es mantener la estabilidad de los precios y preservar el valor de la moneda única. En él están incluidos los Bancos Centrales de cada país miembro, y además, tiene en exclusiva la política monetaria de Europa. (Banco Central Europeo, 2015)

En agosto del 2019 el banco central europeo avisaba de la necesidad de realizar reformas en los sistemas de pensiones. Citaba en su boletín así: *“el efecto será especialmente acusado en países con sistemas de pensiones de reparto y con poblaciones envejecidas”*, entre las que situaba a España. Advierte que para 2040 cuando la generación denominada “baby boom” llegue a la edad de jubilación, el sistema podría colapsar, lo cual conllevaría problemas de *“equidad intergeneracional”*.

Además, señala que actualmente las pensiones suponen la mayor carga para los gobiernos de la zona euro en lo que a gasto social se refiere. En Europa ronda el 12% del producto interior bruto. Asimismo, señala a España como uno de los países que mayor gasto realiza. (Ortega Socorro, 2019)

Porcentaje de gasto público que se dedica a las pensiones:

Grafica 10: Gasto público que se dedica a las pensiones de jubilación (%)



Fuente: Banco Central Europeo.

Reformas que recomienda el BCE:

Habla de construir colchones fiscales que aseguren la estabilidad del sistema público, promover reformas estructurales que afiancen un sistema sostenible en el tiempo. También sugiere, siguiendo la línea del FMI, que se retrase la edad de jubilación y habla de rebajar la tasa de sustitución. La tasa de sustitución es el porcentaje de ingresos que obtendremos en la jubilación respecto a los ingresos que obteníamos como trabajadores.

Ejemplo: si un trabajador cobra 2.000 euros / mensuales durante el tiempo que está trabajando, y en el momento de la jubilación cobra 1.000 euros, obtendría una tasa de sustitución del 50%

Esta medida, según el BCE, es necesaria en países como España que tienen una tasa de sustitución de las más altas Europa, como vemos en la tabla 14.

En definitiva, lo que se pide desde el BCE con la disminución de la tasa de sustitución es bajar las pensiones (Instituto BBVA de pensiones, 2020)

Tabla 12: tasa de sustitución

Países	Tasa de sustitución %
España	72,2%
Media países OCDE	49%
Media unión europea	52%
Francia	60%
Alemania	39%

Fuente: Elaboración propia según los datos del informe de la OCDE "pensions at glance 2019" (OCDE, 2009)

- **Banco de España**

El Banco de España es supervisor del sistema bancario en España, el cual actúa como Banco Central de España y está integrado en Sistema de Bancos Centrales Europeos (SEBC). (Banco de España, 2018)

Las recomendaciones del Banco de España siguen la línea marcada por los organismos internacionales ya citados anteriormente. El BdE asegura que el sistema actual es insostenible y pide una reforma estructural, además de un cambio de mentalidad donde se incentive al ahorro invirtiendo en activos financieros como otro pilar a la hora de jubilarse. Además, señala el empleo y su calidad como fórmulas para poder hacer el sistema de pensiones más sostenible. (Pascual Cortés, 2020)

El Banco de España va más allá y en un informe publicado por él mismo, el 11 de agosto de 2020, asegura que cada trabajador recibe 1,74 euros por cada euro que destina a la Seguridad Social. (Hernandez de Cos, Pablo; Francisco Jimeno, 2017)

- **Sindicatos**

Para ver la opinión de los sindicatos hemos consultado los dos sindicatos más importantes por su volumen de afiliados en España, que son Comisiones Obreras (CCOO) y Unión general de trabajadores (UGT). En estas dos organizaciones nos encontramos en el extremo opuesto de las opiniones o recomendaciones citadas por los organismos internacionales que hemos citado anteriormente.

Los sindicatos piden afianzar el poder adquisitivo de las pensiones eliminando la última reforma realizada en 2013 y vincular su revisión al IPC. Aseguran que, si no se revalorizan según el IPC, la pérdida de poder adquisitivo será cada vez mayor.

Para la viabilidad de las pensiones están de acuerdo que con la financiación actual es insostenible, y para ello piden que aparte de financiarse con las cotizaciones sociales, se financien a través de impuestos, y con esos impuestos no solo cubrir las necesidades donde no lleguen las cotizaciones, si no aumentar el fondo de reserva. (CCOO, 2020)

Además, señala que cualquier reforma que se quiera introducir debe estar consensuada en el marco del diálogo social y respaldada por el Pacto de Toledo. (UGT, 2020)

- **Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)**

La CEOE defiende y representa los intereses de los empresarios españoles, y se sitúa como principal interlocutor entre el Gobierno de España y los empresarios, fomenta el emprendimiento y el espíritu empresarial además de incentivar el crecimiento económico y el empleo. (OCDE, 2020)

La CEOE en voz de su presidente Antonio Garamendi, durante el seminario *“las finanzas sostenibles y su importancia en el futuro”* afirmó estar a favor de un sistema mixto de pensiones pero que no produzca una subida en las cotizaciones.

Por lo tanto, la CEOE está a favor de una reforma de las pensiones siempre que sea consensuada en el marco del Pacto de Toledo donde se encuentran. Además

reclama que el mayor peso de las cotizaciones es soportado por los empresarios y se solicita una bajada de dichas cotizaciones, ya que resta competitividad a las empresas españolas. (ABC, 2019)

Por lo tanto, una vez vistas las diversas opiniones que existen en cuanto a lo referente a las pensiones, hay una cosa que se puede deducir; hay que abordar reformas importantes porque lo que es un hecho es que cada día que pasa son más insostenibles.

En cuanto a las opiniones, podemos observar dos polos bastante alejados en cuanto a su juicio; por un lado, tenemos los organismos internacionales, como son el Fondo Monetario Internacional y el Banco Central Europeo, que abogan por una reforma estructural y de gran calado, incluso catalogando a las pensiones actuales como “generosas”. En este sentido también se alinean el Banco de España y la CEOE, incluso la CEOE va más allá y apuesta por un cambio de sistema hacia un modelo mixto donde prestación por la jubilación no sea sustentada únicamente por la pensión de la Seguridad Social. En cambio, en lado opuesto, haciendo una defensa férrea de las pensiones, están los sindicatos. Su opinión va encaminada hacia otra forma y financiar las pensiones de la Seguridad Social a través de impuestos y cotizaciones. Defienden estos sindicatos que las pensiones son un sustento esencial y un derecho constitucional.

8.3 Modelo danés

En este capítulo analizaremos el modelo mixto, cómo se puede estructurar y si fuera aplicable en España. Para ello tomamos de referencia el modelo danés, considerado uno de los sistemas más sostenibles, eficaces y fiables, según la consultora Mercer, citada ya en este trabajo.

Modelo danés:

El sistema de Dinamarca, considerado uno de los mejores del mundo, tiene tres pilares en donde se sustenta la retribución que obtendrá el trabajador en el momento de la jubilación. Un sistema público de reparto, sistema complementario de carácter obligatorio y de gestión privada y el último eslabón es de carácter voluntario y también de gestión privada. (Que el ahorro te acompañe, 2018)

Sistema público danés: es llamado FLOKEPENSIO. Se obtiene a los 67 años y habiendo cotizado 40 años. Como máximo se puede obtener el 17% del salario medio danés, lo que significan unos 4.000 euros anuales.

Sistema complementario de carácter obligatorio: son los denominados ATP Y SP. El ATP es un sistema complementario; son contribuciones realizadas por los empresarios y los trabajadores. La participación en este sistema es obligatoria para los empleados por cuenta ajena y opcional para los empleados por cuenta propia. SP es un sistema obligatorio para todos los trabajadores tanto para trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia, y supone una aportación por parte del trabajador de forma obligatoria del 1% de su salario.

Por último, nos encontramos con aportaciones voluntarias a planes privados, que tienen beneficios fiscales.

En definitiva, Dinamarca lo que tiene es un modelo mixto donde por una parte encontramos las pensiones públicas pagadas por el estado, pero que son relativamente

mínimas, y por otra parte y como gran pilar, tenemos las aportaciones primeramente de carácter obligatorio para todos los trabajadores, y por último de carácter voluntario y todas ellas de gestión privada.

Debemos advertir que no es trasladable literalmente el modelo danés a España, ya que son economías completamente distintas, con unos niveles de empleo y características de población diferentes. Incluso en la fiscalidad encontramos grandes diferencias, por ejemplo, Dinamarca solo tiene un tramo del IVA, que es del 25%, la indemnización por despido es casi nula, tiene un mercado laboral de pleno empleo y muy liberal.

Lo que deberíamos es tomar conciencia de que al paso que van las pensiones y la evolución demográfica en España, cada vez parece más inevitable que deberemos encaminarnos por vías distintas que completen la pensión que se reciba por parte de la Seguridad Social, y este cambio se debe de hacer de inmediato y de forma gradual y empezando por aquellas personas que se inician ahora en el mercado laboral.

9. Conclusiones

En un primer lugar, vista la historia de la Seguridad Social, observamos que no es hasta finales del siglo XIX y mediados del siglo XX, donde aparecen las primeras prestaciones y los primeros seguros. Pero el sistema actual que se tiene ahora en España se configuró en 1978 con la aprobación de la Constitución Española. Hasta nuestros días ha sufrido diversas modificaciones, cabe destacar el Pacto de Toledo como marco de negociación y donde se han aprobado las principales reformas, con la colaboración de los partidos políticos y de agentes sociales, como son empresarios y sindicatos.

En segundo lugar, analizando de donde obtiene la Seguridad Social los recursos necesarios, vemos que la principal fuente son las cotizaciones, que pagan tanto trabajadores, como empresarios. Por lo tanto, vemos que la recaudación de la Seguridad Social va ligada al nivel de empleo que tenga el país. Tras esta conclusión, vemos que el principal problema al que España tiene que hacer frente es el mercado laboral.

Durante la crisis financiera y económica del 2008, España soporto una tasa de paro del 25%, por lo tanto, hace que la recaudación de la Seguridad Social caiga y, además, sus gastos se disparen debido a que también debe abonar los subsidios por desempleo. Entonces nos encontramos ante un sistema que en épocas donde el mercado laboral entra en crisis, la Seguridad Social tiene que hacer frente a un desequilibrio entre los gastos y los ingresos. Para ello en el año 2000 se creó el fondo de reserva, el cual pretende crear una "hucha" para que, en momentos temporales de desequilibrio, la Seguridad Social pudiera tener un mecanismo de ayuda.

Los años antes de la crisis en España ese fondo de reserva gozaba de buena salud y se iba incrementado de manera progresiva hasta llegar en el año 2011 a los 70.000 millones de euros. En la actualidad y tras la crisis, ese fondo de reserva se encuentra prácticamente inexistente. A este desajuste económico hay que sumarle el problema demográfico al que España está haciendo frente, donde la generación nacida en los años 50 y 60 está en las puertas de la jubilación, y no hay una población joven que pueda sustentar esto, debido a la baja natalidad que ostenta España ahora mismo. Por lo tanto, ya no solamente España se encuentra ante un problema únicamente económico, sino que la población en España cada vez está más envejecida.

En tercer lugar, vistos los problemas económicos y estructurales que tiene el sistema de pensiones sacamos una conclusión, el sistema es insostenible. Hay más gastos que ingresos, es decir, el dinero de las cotizaciones que recauda la Seguridad Social no es suficiente para hacer frente a los pagos, por lo tanto, estamos ante un déficit. Esto ha hecho que se abra un debate sobre la sostenibilidad de las pensiones. Una cosa está clara, es que, si queremos mantener el mismo sistema, debemos buscar otras fuentes de financiación, ya sea través de la participación en los presupuestos del estado o buscando otros pilares que mantengan el sistema.

En cuarto lugar, apreciamos distintas opiniones en los sectores de la sociedad, en el cual se ha abierto un debate sobre este tema. Observamos dos ideas opuestas, por un lado, tenemos la opinión de los organismos internacionales (FMI, BCE), todos ellos abogan por un cambio de sistema para que sea sostenible y duradero en el tiempo. E instan a España a introducir medidas de corrección en las pensiones para que sean sostenibles. Y en el lado opuesto vemos que están los sindicatos, que piden que la

financiación de las pensiones no sea únicamente a través de las cotizaciones, sino, que intervengan en los presupuestos generales del estado.

En quinto lugar, valoramos positivamente las alternativas privadas a la jubilación que hemos analizado, ya que nos parecen una opción para poder complementar la prestación pública. Los incentivos como el ahorro fiscal, del cual nos podemos beneficiar si optamos por un seguro de ahorro o un plan de pensiones, nos parecen claves para incentivar a la creación de los mimos.

En definitiva, nuestra visión, una vez vistas todas las circunstancias que envuelven el modelo de pensiones español, es que es urgente abordar una reforma profunda del sistema de pensiones. Estas medidas deben ir más allá de cosas relativas a las pensiones, se debe prestar especial atención al problema demográfico, incitar a que crezca la natalidad, hacer una reforma que haga de nuestro mercado de trabajo algo más estable y flexible, donde el nivel de empleo se mantenga en ciertos márgenes. Una vez arreglados estos problemas, ya se podrá hacer una reforma del sistema de pensiones eficaz y sostenible. Seguramente deberemos introducir un modelo donde la financiación no sea únicamente a través de las cotizaciones e introducirlas en los presupuestos generales del estado, ya que es una acción básica para mantener un estado del bienestar, pero tampoco se puede rechazar la acción privada, se deberá tener en cuenta y favorecer para que sea otro sustento a la Seguridad Social.

10. BIBLIOGRAFIA

- ABC (2019) 'Garamendi (CEOE) defiende un sistema mixto para las pensiones', ABC. Garamendi (CEOE) defiende un sistema mixto para las pensiones. 04 de agosto de 2020
- Agencia Tributaria (2018) *modelo 100 declaracion del impuesto IRPF*. https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/Ayuda/Manuales_Folletos_y_Videos/Manuales_de_ayuda_a_la_presentacion/Ejercicio_2_018/_Ayuda_Modelo_100/8__Cumplimentacion_IRPF__II_/8_4_Base_liquidable_general_y_base_liquidable_del_ahorro/8_4_2_Reducciones_por_aportaciones_prevision_social/8_4_2_6_Aportaciones_anuales_maximas_y_limite_de_reduccion/8_4_2_6_Aportaciones_anuales_maximas_y_limite_de_reduccion.html. 10 de julio de 2020
- ANAGAN correduría (2019) *Tipos de seguros de ahorro*. <https://www.anagan.com/noticias/tipos-seguros-de-ahorro-hay/>. 15 de julio de 2020
- Asociacion de Inversion Colectiva y Fondos de Pensiones (2020) *Categoría de planes de pensiones*. <http://www.inverco.es/11/0/9>. 10 de agosto de 2020
- Banco Central Europeo (2015) *Organicacion del Banco Central Europeo*. <https://www.ecb.europa.eu/ecb/html/index.es.html>. 24 de agosto de 2020
- Banco de España (2018) *sobre el banco de España*. <https://www.bde.es/bde/es/secciones/sobreelbanco/>. 28 de agosto de 2020
- Bankinter (2019) *Fiscalidad planes de pensiones*. <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/fiscalidad-planes-pensiones-ppas#:~:text=Las prestaciones de planes de,un supuesto excepcional de liquidez>. 16 de junio de 2020
- Bartolome, L. (2019) 'España se enfrenta a una crisis demográfica de gran calado y no somos conscientes de su gravedad', *El Economista*. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9737470/03/19/Los-empresarios-alertan-de-la-falta-de-conciencia-del-problema-demografico.html>. 31 de mayo de 2020
- BBVA (2017) *sistema de pensiones en España*. <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/sistema-pensiones-espana.html>. 08 de agosto de 2020
- BBVA (2019) *Importes maximos y minimos que puedo aportar a un plan de pensiones*. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-importes-maximos-y-minimos-puedo-aportar-a-un-plan-de-pensiones.html#:~:text=La aportación anual máxima a,o del sistema de empleo>. 02 de septiembre de 2020
- BBVA (2020) *Todo sobre el rescate de planes de pensiones*. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-importes-maximos-y-minimos-puedo-aportar-a-un-plan-de-pensiones.html#:~:text=La aportación anual máxima a,o del sistema de empleo>. 04 de septiembre de 2020
- CCOO (2020) *CCOO insta al Congreso a volver al Pacto de Toledo y a centrar en pensiones y desempleo los ejes para la reconstrucción*. Available at: https://pensionistas.ccoo.es/noticia:510925--CCOO_insta_al_Congreso_a_volver_al_Pacto_de_Toledo_y_a_centrar_en_pensiones_y_desempleo_los_ejes_para_la_reconstruccion&opc_id=6fe38cb19e248a26db4d164c7e84cbcd. 04 de septiembre de 2020
- Defensor del pueblo (2019) *La situación demográfica en España Efectos y consecuencias*.

file:///C:/Users/sergi/Desktop/Separata_situacion_demografica.pdf.

- E. Devesa, M. Devesa, I. Domínguez, B. Encinas, R. M. (2017) *Índice de Revalorización de las Pensiones, Factor de Sostenibilidad y poder adquisitivo de las pensiones de jubilación*. <https://www.uv.es/pensiones/#actualidad>. 25 de julio de 2020
- Ep Data (2020) 'Las pensiones en España', *Europa Press*. <https://www.epdata.es/datos/pensiones-graficos-datos/20/espana/106>. 01 mayo de 2020
- EVO Banca Inteligente (2018) *Rescate de Planes de Pensiones*. Available at: <https://www.evobanco.com/ayuda/al-dia-con-EVO/plan-de-pensiones/rescate-plan-pensiones/>. 03 de agosto de 2020
- Fondo Monetario Internacional (2004) *Guía FMI*. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/exrp/what/spa/whats.pdf>.
- Fondo Monetario Internacional (2020) *No Titl*. <https://www.imf.org/external/spanish/index.htm>. 03 de agosto de 2020
- Gonzalez, P. (2020) 'el FMI y la OCDE piden una reforma de las pensiones', *La REPUBLICA*. <https://www.republica.com/retablos-financieros/2020/01/30/fmi-y-ocde-piden-la-reforma-urgente-de-las-pensiones/>. 06 de agosto de 2020
- Hernandez de Cos, Pablo; Francisco Jimeno, J. R. (2017) *EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES EN ESPAÑA: SITUACIÓN ACTUAL, RETOS Y ALTERNATIVAS DE REFORMA*. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosOcasiones/17/Fich/do1701.pdf>.
- *Historia de la Seguridad Social* (2020). <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial#top>. 20 de mayo de 2020
- Instituto BBVA de pensiones (2020a) *Qué es la tasa de remplazo*.: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-es-la-tasa-de-reemplazo-de-las-pensiones.html#:~:text=Se define la tasa de,previos como trabajadores en activo.> 04 de mayo de 2020
- Instituto BBVA de pensiones (2020b) *Requisitos de jubilación*. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-requisitos-he-de-cumplir-para-jubilarme-en-espana-y-obtener-pension-contributiva.html>. 04 de mayo de 2020
- Iriarte, M. (2019) '2,31 trabajadores sostienen hoy a cada pensionista, pero la mejor ratio desde 2012 ya no equilibra el sistema', *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2019/08/28/5d656fefdddf624a8b459e.html>. 24 de agosto de 2020
- MAPFRE (2020) *En que consiste un seguro de ahorro*. <https://www.mapfre.es/seguros/mis-ahorros/ahorro-inversion/faqs/segundo-ahorro.jsp#:~:text=Pero%2C ¿en qué consiste un,cobertura en caso de fallecimiento.> 05 de septiembre de 2020
- Martin Del Pozo, C. (2001) 'La economía creció un 3,7%', *ELPAIS*. https://elpais.com/diario/2000/02/03/economia/949532404_850215.html. 18 de abril de 2020
- Mercer (2019) *Índice global de pensiones*. https://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2019/12/Nota-Pensiones-No.40_Lecciones-para-Latinoamérica-del-Índice-Mundial-Mercer-2019_Dic.-2019.pdf.
- OCDE (2009) *Pensions at a Glance 2009*. OECD (OECD Pensions at a Glance). doi: 10.1787/pension_glance-2009-en. 01 de septiembre de 2020
- OCDE (2020) *QUIÉNES SOMOS*.

<https://www.ceoe.es/es/contenido/quienes-somosoyi>. 01 de septiembre de 2020

- OLCESE, A. (2020) 'La Seguridad Social gasta 7.300 millones en mes y medio.', *VOZ POPULI*. https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/seguridad-social-gasto-prestaciones-coronavirus-escriva_0_1352266022.html. 01 de septiembre de 2020
- Ortega Socorro, E. (2019) 'el BCE avisa', *El Economista*. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10033256/08/19/EI-BCE-avisa-la-mayor-carga-para-la-zona-euro-son-las-pensiones.html>. 03 de septiembre de 2020
- Pascual Cortés, R. (2020) 'Banco de España: los jubilados se llevan una media de 1,74 euros por cada euro que aportaron al sistema', *ELPAISS*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/08/11/economia/1597133675_226540.html#:~:text=Un informe del organismo regulador,una media del 3%2C5%25&text=El Banco de España ha,largo de su vida laboral. 20 de agosto de 2020
- PSN, G. (2017) *SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ Y INVALIDEZ*. <https://enconfianza.psn.es/-/que-es-el-seguro-obligatorio-de-vejez-e-invalides-sovi>. 02 de mayo de 2020
- PWC (2018) *Por un sistema de pensiones sostenible*. <https://www.pwc.es/es/legal-fiscal/assets/pensiones-sostenible.pdf>.
- QUE EL AHORRO TE ACOMPAÑE (2018) *Dinamarca, un modelo de jubilación sostenible y confiable*. 05 de septiembre de 2020
- RTVE (2020) 'El FMI pide cambiar las generosas pensiones', *RTVE*. <https://www.rtve.es/noticias/20200130/fmi-pide-cambiar-generosas-pensiones-para-jovenes-no-asuman-todo-coste/1998000.shtml>. 01 de septiembre de 2020
- Singular Bank (2020) *Tipos de planes de pensiones*. <https://www.selfbank.es/tipos-planes-pensiones>. 08 de agosto de 2020
- soriano, D. (2017) 'Qué tienen en común (y España no) los dos mejores sistemas de pensiones del mundo', *libertad digital*. Available at: <https://www.libremercado.com/2017-12-10/que-tienen-en-comun-y-espana-no-los-dos-mejores-sistemas-de-pensiones-del-mundo-1276610421/>. 06 de julio de 2020
- Trabajo., M. de seguridad social y (2017) *pensiones de la seguridad social*. Available at: http://www.mitramiss.gob.es/es/seg_soc/index.htm. 04 de julio de 2020
- Trabajo., M. de seguridad social y (2018) *revalorización de las pensiones*. <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Revalorizacion/30431>. 29 de mayo de 2020
- Trabajo., M. de seguridad social y clasus-orceyen sl (2018) *informe de evaluación y reforma del pacto de toledo*. <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/837109f0-e8fa-47fb-b878-668afc1bca1e/Informe+Pacto+de+Toledo+2011..pdf?MOD=AJPERES&CVID=>. 15 de junio de 2020
- UGT (2020) *El Banco de España alarma sobre el coste de las pensiones, pero el problema es el empleo y su calidad*. <https://www.ugt.es/el-banco-de-espana-alarma-sobre-el-coste-de-las-pensiones-pero-el-problema-es-el-empleo-y-su-calidad>. 03 de septiembre de 2020

