



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias Económicas y  
Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en Finanzas, Banca y Seguros**

**Alternativa al Actual Sistema de  
Pensiones Público en España**

Presentado por:

***Jorge Espino Rijo***

Tutelado por

***Miguel Ángel San Millán Martín***

*Valladolid, 05 de junio de 2020*

## RESUMEN

La adaptación del sistema de pensiones a las nuevas realidades sociales y económicas es una de las prioridades de los países desarrollados, que han visto saltar las alarmas ante un hecho irrefutable y de difícil solución a corto plazo: el envejecimiento poblacional. Es precisamente esta cuestión la que ha generado un gran debate entre los candidatos a las elecciones generales.

Para poder entender cuál es el problema existente, resulta necesario aclarar que el sistema de pensiones que existe en España se basa en un sistema de reparto, es decir, que los trabajadores en activo, mediante sus cotizaciones sociales, son quienes mantienen a los pensionistas actuales. Cada año que transcurre el problema de las pensiones crece, puesto que el sistema va integrando a más pensionistas con una esperanza de vida mayor y con pensiones más altas por lo cotizado en la vida laboral y, sin embargo, el número de personas en activo va disminuyendo, por diversos factores tales como la baja natalidad, el retraso en la incorporación al mercado laboral, etc.

En estos momentos, ante las diferentes propuestas que se están presentando, desconocemos que sucederá con el sistema actual de pensiones que tenemos en España, pero nos parece interesante exponer un sistema alternativo.

**Palabras clave:** *Pensiones, Sistema de Capitalización, Sistema de Reparto, Sostenibilidad.*

Códigos JEL: H55, H20

## **ABSTRACT**

Adapting the pension system to the new social and economic realities is one of the priorities of developed countries, which have seen alarms go off in the face of an irrefutable and difficult solution in the short term: population aging. It is precisely this question that has generated a great debate among the candidates for the general elections.

In order to understand what the existing problem is, it is necessary to clarify that the pension system that exists in Spain is based on a pay-as-you-go system, that is, that active workers, through their social contributions, are the ones who maintain current pensioners . With each passing year the problem of pensions grows, since the system integrates more pensioners with a longer life expectancy and with higher pensions for what is paid in working life, and yet the number of active people is decreasing, due to various factors such as low birth rates, the delay in entering the labor market, etc.

At the moment, given the different proposals that are being presented, we do not know what will happen with the current pension system that we have in Spain, but we find it interesting to present an alternative system.

**Keywords:** *Pensions, capitalization system, pay as you go system, Sustainability.*

JEL codes: H55, H20

# INDICE

INTRODUCCIÓN .....	5
<b>1. SISTEMA DE PENSIONES ACTUAL .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1 Marco institucional del sistema público de pensiones .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Nacimiento y evolución del sistema de pensiones de jubilación en España .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3. El sistema público de pensiones contributivas .....</b>	<b>10</b>
<b>1.4. Formas de acceso al plan de pensiones.....</b>	<b>13</b>
<b>1.5. Razones de la quiebra del sistema público de pensiones en España .....</b>	<b>15</b>
1.5.1. Deterioro de la Pirámide Poblacional: .....	16
1.5.2. Un Sistema centrado en recortar el gasto .....	17
1.5.3. Mayor desplome de las pensiones .....	18
<b>2. COMPARATIVA DE LOS DIFERENTES SISTEMAS DE PÚBLICOS DE PENSIONES ...</b>	<b>19</b>
<b>2.1. Diferencias entre los sistemas de reparto, los nocionales, los de capitalización y los de autoenrollment.....</b>	<b>19</b>
2.1.1. Sistema de reparto .....	19
2.1.2. Sistema de cuentas individuales de contribución definida (cuentas nocionales) .....	19
2.1.3. Sistema de Capitalización .....	20
2.1.4. Sistema de autoenrollment .....	20
<b>2.2. Sistema de pensiones en otros países .....</b>	<b>21</b>
2.2.1. Reino Unido.....	22
2.2.2. Chile.....	23
2.2.3. Alemania .....	24
2.2.4. Suecia .....	25
2.2.5. Holanda.....	27
<b>3. ALTERNATIVA AL ACTUAL PLAN DE PENSIONES Y TRANSICIÓN AL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA .....</b>	<b>28</b>
<b>3.1 Proceso de transición .....</b>	<b>29</b>
3.1.1 Incremento de Impuestos Especiales .....	29
3.1.2. Deducciones en Sueldos y Planteamiento de Ahorro .....	33
<b>3.2. Aportaciones a plan de pensiones .....</b>	<b>38</b>
3.2.1 Rescate de los Planes de Pensiones .....	44
3.2.2. Sin Pérdida de Poder Adquisitivo.....	45
3.2.3. Fondo de garantía .....	46
<b>4. CONCLUSIONES .....</b>	<b>47</b>
<b>5. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>49</b>
<b>6. ANEXOS .....</b>	<b>51</b>

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1.1: Pirámide Poblacional 2016-2070.....	16
Gráfica 1.2: Proporción de PIB dedicada a las pensiones.....	17
Gráfica 1.3: Caída de la pensión respecto del salario.....	18
Gráfica 2.1: Tasa de Sustitución por países.....	21
Gráfica 3.1: Crecimiento del Nº de pensionistas y del gasto en pensiones.....	30

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1.1: Modalidades de acceso a la jubilación en España.....	15
Tabla 3.1: Nº de pensionistas y gasto en pensiones en los próximos 50 años.....	30
Tabla 3.2: Recaudación a través de impuestos.....	31
Tabla 3.3: Impuestos Especiales y recaudación actual.....	32
Tabla 3.4: Subidas en impuestos especiales, con nueva recaudación.....	33
Tabla 3.5: Nómina de 1940 euros brutos en la actualidad.....	34
Tabla 3.6: Coste de un empleado para la empresa.....	34
Tabla 3.7: Modificación de gastos de la empresa.....	37
Tabla 3.8: Recaudación del Estado en algunos de los conceptos modificados.....	37
Tabla 3.9: Aportaciones al Plan de Pensiones anuales.....	38
Tabla 3.10: Rescate del Plan de Pensiones.....	44
Tabla 3.11: Calculo de la pensión mínima.....	45

## INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 3.1: planificación de las cotizaciones a partir de la nómina.....	35
---	----

## **INTRODUCCIÓN**

En los últimos años, escuchamos continuamente hablar de la quiebra de la hucha de pensiones. Y es que el incremento de la población pensionista española esta poniendo en duda el sistema público de pensiones español como consecuencia de los desequilibrios financieros y demográficos.

El propósito del presente trabajo es analizar las causas de la inviabilidad del sistema de pensiones español, y dar una posible alternativa al actual. Explicando brevemente como podría realizarse la transición a este último.

En el primer capítulo, hablaré de los inicios del sistema público de pensiones en España, y su evolución hasta la fecha actual, contextualizando de esta manera el marco en el que nos situamos. Para posteriormente, analizar la problemática que se encuentra en el sistema actual, es decir, el por qué de la insostenibilidad del sistema de pensiones de reparto.

En el segundo apartado realizaré una comparativa de los diferentes sistemas de pensiones bajo dos puntos de vista, en primer lugar, comentaré los diferentes sistemas de pensiones que existen, y en segundo lugar, nombraré como son los diferentes sistemas de pensiones en otros países del mundo, algunos de ellos casos de éxito.

En el tercer apartado, daré una alternativa al sistema actual, en mi caso un sistema de capitalización, y analizaré las pensiones que podrían recibir los contribuyentes, basándonos en un sueldo medio.

Por último, realizaré las conclusiones obtenidas a lo largo del trabajo, sobre la insostenibilidad del sistema público de pensiones y actual, y la necesidad de una transición inmediata.

## **1. SISTEMA DE PENSIONES ACTUAL**

Como punto de partida, la constitución española establece en el artículo cincuenta de la misma, lo siguiente:

*“Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.”*

En función a esta idea, analizaré todo lo que es necesario saber del plan de pensiones español, y como funciona. En primer lugar, el marco institucional del sistema público de pensiones español, y en segundo lugar explicaré las principales reformas que se han implementado en el sistema desde 1978, año en que se instaura el actual sistema de pensiones públicas.

### **1.1 Marco institucional del sistema público de pensiones**

La seguridad social de España es el principal sistema de protección social del Estado. La principal finalidad es la de garantizar unas prestaciones sociales, concretas e individualizadas, para de esta forma hacer frente a algunas contingencias que puedan suceder, posicionando al individuo en una situación de necesidad, o dependencia, bien económica, sanitaria, o simplemente de subsistencia. La regulación básica de la seguridad social se encuentra en el artículo 50 de la Constitución Española (*citado anteriormente*). La seguridad social tiene una parte de modalidad contributiva, es decir, de ámbito profesional y financiación según las cotizaciones de los afiliados, y otra de modalidad no contributiva, de ámbito universal y financiación a cargo de las aportaciones de los presupuestos generales del Estado.

En nuestro caso, profundizaremos en el sistema de pensiones público, no obstante, es interesante ver cómo ha sido el nacimiento y la evolución de la pensión de jubilación en España.

## 1.2. Nacimiento y evolución del sistema de pensiones de jubilación en España

El sistema de protección de la vejez en España comenzó siendo una circunstancia al alcance de pocos afortunados, debido a dos causas, en primer lugar, debido a la escasa esperanza de vida, lo cual provocaba que existiera un escaso desarrollo de las medidas preventivas, y en segundo lugar, debido a la limitación de dicha protección tan solo a las clases más pudientes o acomodadas de la sociedad.

Quizás los primeros pasos de la regulación de la protección de jubilación en España lo veamos con los inicios de los seguros sociales. “*En España, la protección por vejez se inició con los seguros sociales voluntarios, de los llamados de Libertad subsidiada, confiados al Instituto Nacional de Previsión por Ley de 27 de febrero de 1908*” (Orrico, 2002). Se podría decir que estos seguros no fueron bien vistos por los empleados, pues la explicación es clara, en dicho momento se dedicaban más a pensar en el momento actual, su presente, que en lo que harían en el futuro, siendo la razón de esto la baja esperanza de vida de aquella época, en la cual se consideraba inalcanzable la edad de jubilación.

Tras esto, pasaríamos a la implantación en el año 1919 de un régimen de libertad subsidiada, al cual se le dio el nombre: *retiro obrero*. El Instituto nacional de previsión (INP) fue el encargado de comenzar con la protección de vejez con la finalidad de infundir la previsión popular y ayudar a sufragar el retiro obrero, por ende, podríamos considerar este método, como una fórmula intermediaria entre el seguro voluntario y un régimen obligatorio, pero a pesar de ofrecer la contribución a la jubilación de la clase obrera, este régimen tampoco fue viable debido a otras dos razones: en primer lugar, los bajos salarios, y en consecuencia, debido a la escasa participación de los trabajadores en las aportaciones. Y en segundo lugar por la baja esperanza de vida que había en ese momento.

Pocos años más tarde, en concreto en el año 1921, se decide implantar el retiro obrero obligatorio, tras la lucha de las agrupaciones sindicales por los derechos de los trabajadores en el II congreso de economía nacional. Además, es de interés tener en cuenta que en Europa ya existía la aprobación total por



parte de los Estados de un modelo de protección de la vejez, y siendo España el postrero de los países europeos en implantar esta normativa. Este retiro obrero se le proporcionó a todos los trabajadores por cuenta ajena que se encontraban entre los 16 y los 65 años de edad, cuyo salario no superase las 4.000 pesetas anuales garantizando de esta forma una pensión de jubilación que se devengaría al cumplir los 65 años de edad, y que se financiaba en la proporción de un 75% a cargo de la empresa y de un 25% a cargo del estado en la primera fase, por lo que estaríamos ante un sistema de capitalización.

Durante la II República Española, se procedió a un intento de sustitución del retiro obrero obligatorio a un Seguro de Vejez, donde existían modificaciones en diversos aspectos, aunque esto quedó en meras intenciones de cambios, pues este anteproyecto no llegó a ver la luz, debido a la victoria del frente popular y al estallido de la Guerra Civil.

Durante la Guerra civil, el programa de previsión social por el bando nacional no llegó hasta el decreto del 9 de marzo de 1938, en el cual se aprobó el fuero del trabajo. Las medidas más relevantes en lo referente a la previsión, se encuentra, la implantación de la seguridad social a los trabajadores, donde se conseguía incrementar los seguros sociales de vejez. Más tarde, entraría en vigor una regulación de dicha ley donde se convierte el retiro obrero en el subsidio de vejez. Esta última modificación provocó la transformación del previo sistema, donde primaba un sistema de capitalización para la percepción de pensiones del Retiro Obrero, y posteriormente fue sustituido por un sistema de pago de pensiones fijas en concepto de subsidio de vejez<sup>1</sup>. En cuanto al procedimiento de cobro, este se realizaba a través de cotas patrimoniales, proporcionalmente calculadas con los salarios (Maldonado, 2002)

Así se llega a un nuevo sistema de protección, que fue aprobado el día 2 de febrero de 1940, y aplicándose este sistema a todos aquellos trabajadores mayores de 16 años y menores de 65 años, que no sobrepasasen la franja de las 9.000 pesetas.

---

<sup>1</sup> La cuantía del subsidio era de 3 pesetas diarias, dando derecho a recibirla cuando se cumplieran los 65 años.

Tras la guerra civil, el decreto del 18 de mayo de 1947 establece que: “la invalidez y la vejez pueden equipararse en sus efectos” (Maldonado, 2002), la explicación, es que ambas contingencias significan la imposibilidad de continuar trabajando, y en consecuencia son equiparables en cuanto a la imposibilidad de seguir aportando un sustento económico.

Se establecieron y regularon determinadas características para establecer quien accedía a la pensión de vejez en el SOVI (Seguro obligatorio de vejez e invalidez). De esta manera, se establecía una cuantía fija de cantidad muy reducida, siendo de 90 pesetas mensuales a la que se le realizaban actualizaciones paulatinamente. Alcanzando en el año 1956, las 400 pesetas mensuales. Al ser una cantidad tan baja, se incentivó la complementación del plan de jubilación a través de los sistemas mutualistas, consiguiendo de esta manera, pensiones parecidas o proporcionales a los sueldos cotizados.

Esto llevó consigo la necesidad de que el Instituto Nacional de Previsión tuviera que reestructurarse a medida que se ampliaban los seguros sociales. En todo caso el régimen franquista potenció el modelo de mutualidades laborales, que permaneció hasta que cayó la dictadura, pero siendo un elemento de importancia en los principios del sistema de Seguridad Social.

La mutualidad laboral fue planificada como un plan de previsión social complementaria y obligatoria en los seguros sociales, considerado en algunas ocasiones como un sistema paralelo o reconocido a partir de unos límites económicos y sociales, tal y como sostiene *Borrajo Dacruz*.

En 1963 el Gobierno publica la LBSS (Ley de Bases de la Seguridad Social) con la finalidad de conseguir un modelo de unión e integración de protección de la población. Este sistema se mantendrá a través de la norma de reparto, de gestión pública y bajo la tutela del Estado. Quizás este fuera el momento en que se creó el Régimen General de la Seguridad Social controlado por el Instituto de Previsión, aunque en este momento conjuntamente tutelado con las mutualidades obreras. El problema es que pervivían antiguos sistemas de cotización alejados de los salarios reales, con ausencia de revalorización

periódica, además de que existían muchísimos organismos superpuestos en lo que a competencias se refiere.

Mas tarde, en 1972, la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora procuro dar solución a esta cuestión financiera pero no lo logró y solo trajo más desconcierto. Por tanto, no es hasta la llegada de la actual constitución, la que, en el año 1978, supone una serie de reformas en los diferentes campos de la Seguridad Social que hacen que pueda ser considerada el pilar de la protección social de toda la sociedad española y para todas las posibles situaciones que se puedan dar.

Ese mismo año, tras ser aprobada la constitución, desaparece el Instituto Nacional de Previsión, y sus funciones pasan a ser competencia del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, supervisándose a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

### **1.3. El sistema público de pensiones contributivas**

España cuenta con un Sistema Público de Pensiones Contributivas, el cual yace sobre el artículo cuarenta y uno de la Constitución Española, en el cual se dice: *“los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”*. Como vemos se le da vital importancia a las prestaciones de razón económica que deben recibir, pues muchas familias dependen de la misma.

Este modelo podríamos decir que destaca, por ser un sistema solidario de reparto, en el que las aportaciones que realizan los cotizantes o trabajadores activos forman un fondo, que podríamos decir que es el total de ingresos de este sistema, que se reparte de manera que todos los pensionistas reciban la parte que les corresponde. Para entenderlo de una forma más correcta debemos conocer los principios por los que se rige:

- Principio de reparto: las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las pensiones existentes en cada momento.

- Principio de proporcionalidad contributiva: la pensión recibida será proporcional a las cantidades aportadas al sistema público a lo largo de la vida laboral.
- Principio de universalidad: la acción protectora se extiende al máximo, en el sentido de que aquellas personas que no hayan podido contribuir al sistema pueden acceder al nivel no contributivo del mismo.
- Principio de gestión pública: el sistema es financiado y gestionado por entidades públicas.
- Principio de suficiencia de las prestaciones: las prestaciones deben ser suficientes para cubrir las necesidades protegidas. Se concreta en la tasa de sustitución, esto es, la proporción entre la pensión que se recibe y el salario que percibía el trabajador activo.

Asimismo, podríamos hablar de la unidad de caja, como una característica clave del sistema; es decir, el Estado, a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, es el único titular de todos los recursos, obligaciones y prestaciones de las Seguridad Social. Y como he dicho, esta “caja única” se llena a través de las aportaciones que realizan los cotizantes, a través de sus cotizaciones a la Seguridad Social, con las que se pagan las pensiones de jubilación y los otros tipos de pensiones o prestaciones. Asimismo, hablamos de lo que decía de un sistema basado en la idea de solidaridad, no obstante, debo recalcar, que es una idea de solidaridad intergeneracional, esto último tiene su explicación en que, son las personas que están trabajando actualmente las que están pagando las pensiones actuales de los jubilados, así como las de los pensionistas de otros territorios, pues se garantiza de esta forma la igualdad de derechos con independencia del lugar de residencia del asegurado.

Este sistema desde su implantación ha sufrido varias modificaciones, y esta constantemente en proceso de cambio. Por tanto, es de importancia hablar del Pacto de Toledo, como punto de inflexión en la trayectoria de este modelo.

“Se denomina Pacto de Toledo a la comisión parlamentaria que se creó en 1995 con el apoyo de todos los partidos políticos con el objetivo de discutir,

analizar y proponer medidas encaminadas a asegurar la sostenibilidad del sistema pensiones español. Está formada por representantes de distintos partidos y, con su creación, se logró sacar el sistema de pensiones de la confrontación política y adoptar medidas por consenso.” (Miguel Rodríguez Canfrac)

Dicho Pacto de Toledo se aprobó con el fin de adaptar el sistema de pensiones a la actualidad del momento, en ese momento el país se encontraba en un momento de crisis económica, y las empresas en respuesta lo que hacía era jubilar anticipadamente a su plantilla, esto unido a una sociedad cada vez más envejecida y a un aumento del fraude fiscal llegó a poner en riesgo la solvencia del modelo de planes de pensiones.

Las primeras recomendaciones del Pacto de Toledo dieron lugar a la aprobación en 1997 de una Ley que fijó varios puntos esenciales:

1. La Seguridad Social tendría sus propias fuentes de financiación: las cotizaciones de empresarios y trabajadores. Las prestaciones de naturaleza no contributiva (las que no se derivaban de las cotizaciones a la Seguridad Social) pasaban a ser financiadas por el Estado
2. Se creó el Fondo de Reserva de la Seguridad Social que permitiría que el ahorro que se produjese cuando las cotizaciones excediesen al gasto fuese aplicado en los momentos de crisis en que el gasto fuese mayor que lo que se recaudaba.
3. Se establecía el principio de proporcionalidad: La cuantía de las prestaciones dependerían de lo cotizado previamente.
4. Las pensiones se revalorizarían automáticamente en función de la variación del Índice de Precios de Consumo (IPC).
5. Se estableció la edad de jubilación en 65 años.

En los años posteriores, se introdujeron reformas algunas de las cuales no fueron consensuadas dentro del Pacto de Toledo y dieron lugar a la situación actual.

1. Retrasar progresivamente la edad de jubilación hasta los 67 años.

2. Aumentar progresivamente de 35 a 37 años el tiempo de cotización para tener derecho al 100% de la pensión.
3. Calcular la cuantía de la pensión en función de las cotizaciones realizadas en los 25 años anteriores.
4. La actualización de las pensiones no sería en base al IPC. Se introduce el "factor de sostenibilidad" que debería comenzar a aplicarse en 2019. Esto suponía que la pensión se calcularía en función de la esperanza de vida de cada momento. Si la esperanza de vida es mayor, la pensión disminuye.

Este último punto, que es clave, dejó de tener vigencia y en 2018 y 2019 las pensiones se actualizaron, por orden del Gobierno, de acuerdo con la variación del IPC para garantizar su poder adquisitivo.

#### **1.4. Formas de acceso al plan de pensiones**

Las vías por las cuales se puede acceder a la pensión de jubilación son múltiples, pues ni es a partir de la denominada "*edad ordinaria o legal*" de 65 años de edad ó de 67 en un futuro, ni es tampoco por el cumplimiento de una determinada edad sino va acompañada de un período de cotización específico. No es menos cierto que, como ya antes se indicó, en ningún país de la UE la edad real de jubilación coincide con la edad legal de jubilación. Por unos u otros motivos, siempre la edad real es inferior a la edad legal a pesar de los incentivos económicos para retrasar la jubilación. Actualmente en España como a continuación se expone, hay diez entradas posibles para acceder a la pensión de jubilación, lo que ha multiplicado las posibilidades y las alternativas de lo que en una primera apreciación pudiera parecer respecto de la jubilación a los 65 años antes y a los 67 años que prevé la Ley 27/2011 citada. Dentro del régimen general de la Seguridad Social (trabajadores por cuenta ajena), en el año 2005, el 56'38% de las nuevas pensiones de jubilación se producían con menos de 65 años de edad y en el mes de junio de 2009, dicho porcentaje es del 52'38%, apenas 4 puntos porcentuales menos, a pesar de que cada vez hay menos trabajadores que

han cotizado antes del 1/1/1967, y que según la legislación transitoria del año 1966 los que lo hubieran hecho pueden acceder a la pensión de jubilación a partir de los 60 años de edad. Y todo ello también a pesar de la bonanza económica habida en esos mismos años, lo que llevaría a la conclusión de que esa buena situación económica no es sinónimo, ni mucho menos, de aplazamiento de la edad de jubilación, pues apenas ha tenido efecto alguno, o de acercamiento de la edad real a la legal de jubilación.

A continuación, se hace un repaso de las distintas modalidades de acceso a la pensión de jubilación, sin ánimo de exhaustividad, pues en algunos casos la regulación y la casuista y el clientelismo social que se ha instalado en determinadas parcelas del sistema de pensiones afecta a colectivos reducidos. En cualquier caso, en esta concreta materia nuevamente se vuelve a incumplir algunas de las recomendaciones del Pacto de Toledo de 13 de enero de 2011. En efecto, en la Recomendación 12 se manifiesta que *“La Comisión constata que la jubilación anticipada se ha convertido básicamente, en una fórmula de regulación del empleo. A juicio de la Comisión esta situación debe modificarse.”* y tres párrafos más adelante *“...la Comisión aprecia que las once fórmulas de acceso a la pensión de jubilación existentes actualmente son excesivas, por lo que considera conveniente el estudio y reconsideración de las mismas y, en su caso, la supresión o modificación de aquellas que sean incompatibles con el contenido de esta recomendación en su conjunto”*.

**Tabla 1.1: Modalidades de acceso a la jubilación en España**

MODALIDADES DE ACCESO A LA JUBILACIÓN					
TIPO	EDAD		Periodo mínimo de cotización exigido	SITUACIÓN LABORAL	REQUISITOS GENERALES
ORDINARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>65 a 67</li> <li>Según tiempo cotizado</li> </ul>		15 años	Alta o asimilada No alta	Cuando cumpliendo los requisitos generales de edad y periodo de cotización para el acceso a la pensión de jubilación, el trabajador cese totalmente en su actividad laboral.
ANTICIPADA	MUTUALISTA (en deshuoso)	<ul style="list-style-type: none"> <li>A partir de 60 años reales</li> </ul>	Mínimo 15 años  Con 30 años y cese involuntario: coeficiente reduc. más favorable	Alta o asimilada	Acreditar condición mutualista
	VOLUNTARIA	Edad real 2 años como máximo inferior a la ordinaria	35 años	Alta o asimilada	Pensión superior a la pensión mínima por situación familiar a los 65 años
	INVOLUNTARIA	Edad real 4 años como máximo inferior a la ordinaria	33 años	Alta o Asimilada	Cese por reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral ó a consecuencia de ser víctima de violencia de género <ul style="list-style-type: none"> <li>6 meses anteriores inscrito como demandante empleo.</li> </ul>
	POR INCAPACIDAD MAYOR 45 %	A partir de 56 años reales	15 años trabajados con la discapacidad	Alta o asimilada	Grado discapacidad > 45% debida a alguna de las enfermedades reglamentariamente determinadas
	APLICACIÓN DE COEFICIENTES REDUCTORES DE EDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estatuto minero</li> <li>Ferrovianos</li> <li>Trabajos aéreos</li> </ul>	A partir de 52 años reales (Bomberos y Ertzaintza) <ul style="list-style-type: none"> <li>La edad de jubilación no puede ser inferior a 60 ó 59 años, con</li> </ul>	15 años	Alta o asimilada

(Elaboración Propia)

### 1.5. Razones de la quiebra del sistema público de pensiones en España

El Sistema de pensiones en España se caracteriza como hemos dicho anteriormente, por ser un sistema de reparto, lo cual quiere decir que la población activa y que cotiza a la seguridad social están pagando hoy las pensiones de los actuales pensionistas, para que en el futuro sus pensiones sean pagadas por la población activa en ese momento.

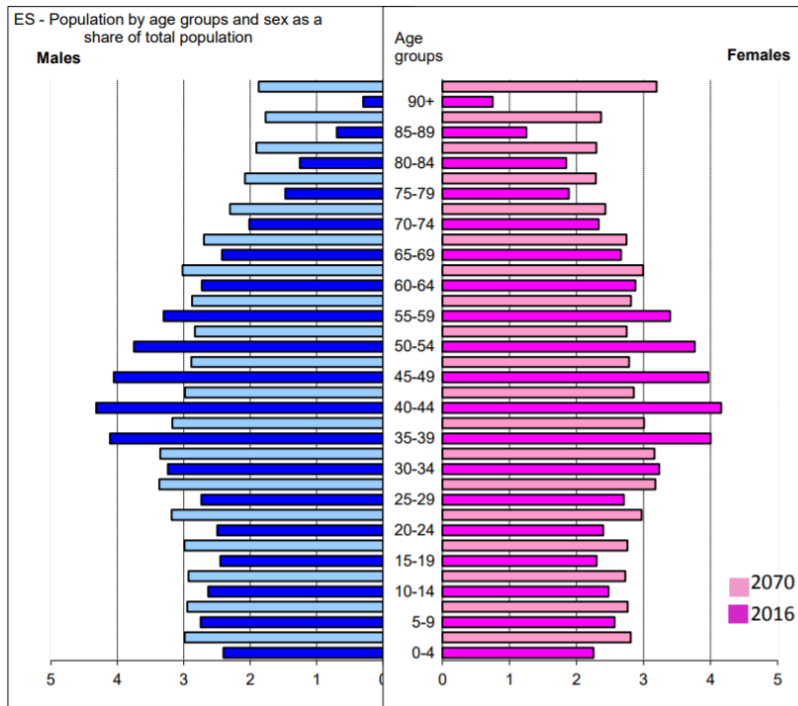
En este momento, la situación del país es muy diferente a la que había cuando se implantó este sistema, hoy en día el fondo de reserva ya se ha vaciado y el déficit del sistema de la Seguridad Social sigue creciendo, lo que apremia a buscar una solución. A partir de una serie de gráficos iré explicando el reto al que debemos enfrentarnos:



### 1.5.1. Deterioro de la Pirámide Poblacional:

A fecha de hoy hay 3,5 adultos o población activa por cada jubilado. En 2060 habrá menos de 2.

Gráfico 1.1: Pirámide Poblacional 2016-2070



(Elaborado por El Confidencial a partir de datos de la comisión europea anual report 2019)

El problema de las pensiones en España es básicamente, demográfico. La caída de las tasas de natalidad a partir de la segunda mitad del siglo XX y el aumento de la esperanza de vida provocan que la esperanza de vida se esté invirtiendo. Esto implica que cada vez hay una menor cantidad de población activa para poder soportar con sus ingresos a una mayor cantidad de pensionistas, lo cual genera una gran presión sobre el sistema. Las proyecciones en España son especialmente delicadas, pues somos uno de los países en los que más ha disminuido la tasa de natalidad, y a su vez de los que tenemos una mayor esperanza de vida.

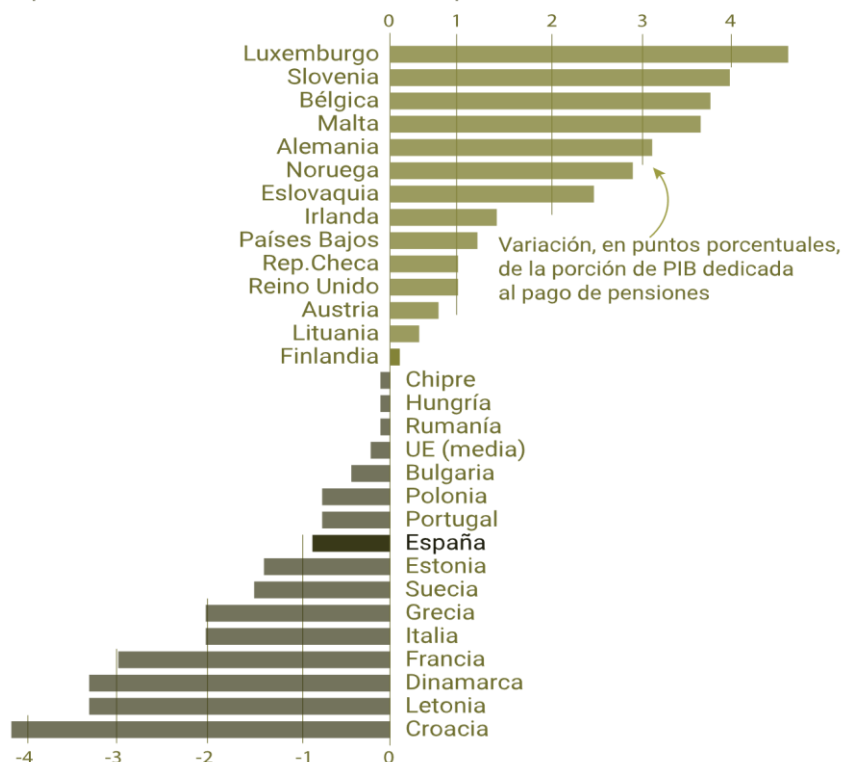
Consecuencia de esto, es que la población mayor de 65 años se duplicará durante las próximas décadas pasando del entorno de los 7 millones a alcanzar los 15 millones, mientras que, en el otro lado, la

población activa se reducirá un porcentaje similar al 15%. Como resultado, en 2060 habrá menos de dos personas en edad de trabajar por jubilado, mientras que ahora hay 3,5.

### 1.5.2. Un Sistema centrado en recortar el gasto

**Gráfica 1.2: Proporción de PIB dedicada a las pensiones**

En 2060, España dedicará un 11% del PIB a las pensiones, frente al 11,8% actual



(Elaborado por el confidencial a partir de datos de la comisión europea anual report 2015)

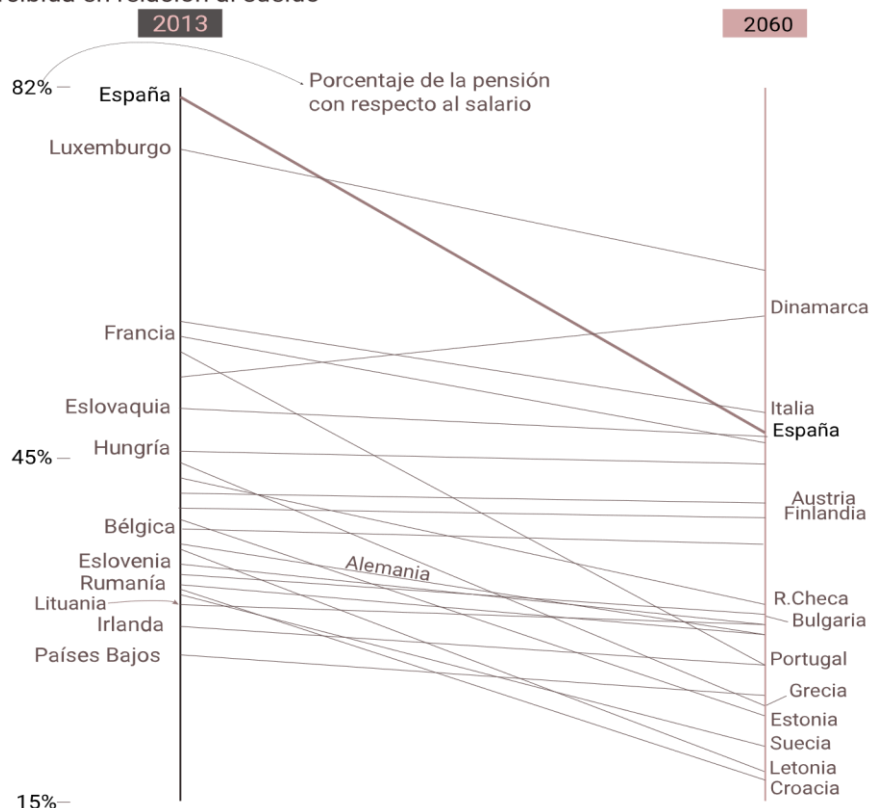
Con la última reforma que hubo en las pensiones, es decir la reforma de 2013, se pretendió dar una fórmula para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones en España. Esto se realizó intentando ajustar los gastos a los ingresos, de tal forma que a medida que crezca el número de beneficiarios y aumente la esperanza de vida, el pago cada vez será menor, para poder conseguir dicho equilibrio presupuestario. Las dos modificaciones que se realizaron fueron el índice de Revalorización de las Pensiones, que limita la subida anual en función del equilibrio entre ingresos y gastos, y el Factor de Sostenibilidad, que ajusta la pensión inicial a la esperanza de vida de los individuos. Como podemos suponer, estas dos medidas supondrán que, a pesar de que el número de beneficiarios se va a disparar, el gasto en pensiones va a caer en casi un punto porcentual sobre

el PIB hasta 2060, según datos estimados de la comisión europea.

### 1.5.3. Mayor desplome de las pensiones

**Gráfica 1.3: Caída de la pensión respecto del salario**

España es el país europeo donde se producirá la mayor caída de la pensión percibida en relación al sueldo



(Elaborado por el confidencial a partir de datos de la comisión europea anual report 2015)

España, según datos de la OCDE, es uno de los países con mayor tasa de sustitución. En datos, el importe de la pensión de jubilación en nuestro país es de un 72,30% para un trabajador medio.

¿Qué pasa si lo comparamos con otros países? Es muy elevada, superando en casi veinte puntos la media de la UE, que está en el 52%, y en más de veinte puntos la de la OCDE, que es del 49%.

Este dato adquiere una relevancia fundamental frente a futuros cambios, teniendo en cuenta que el sistema de pensiones español está basado por completo en las aportaciones al sistema público de pensiones. Mientras que en otros países la tasa deriva de la contribución total de sistemas de previsión (tanto públicos como privados) y de sistemas de previsión

voluntaria.

A pesar de la caída, la tasa de sustitución seguirá situándose entre las más elevadas de Europa, pero un descenso de tal magnitud obligará a modificar los hábitos de ahorro. Una cultura que actualmente no está extendida en España, pero sí en otros países de Europa.

## **2. COMPARATIVA DE LOS DIFERENTES SISTEMAS DE PÚBLICOS DE PENSIONES**

### **2.1. Diferencias entre los sistemas de reparto, los nocionales, los de capitalización y los de autoenrollment.**

#### **2.1.1. Sistema de reparto**

Este sistema consiste en la aplicación de los Ingresos por cotizaciones al pago de pensiones en el año en que se generan aquellas, es decir supone la distribución inmediata de las cotizaciones ingresos generales de la Seguridad Social que, sin tiempo para ser capitalizados, se convierten en prestaciones a percibir por los pensionistas. Este sistema, por tanto, se apoya sobre la solidaridad intergeneracional, La característica anterior constituye su principal ventaja, sin embargo, entre sus inconvenientes destaca el problema de sostenibilidad financiera en aquellas economías donde se produce una inversión de la pirámide demográfica por el envejecimiento de su población, como es el caso de España.

#### **2.1.2. Sistema de cuentas individuales de contribución definida (cuentas nocionales)**

Este sistema está basado en las aportaciones que realizan los trabajadores durante toda su carrera laboral a una cuenta individual. Su pensión de jubilación se calcula en función de lo aportado durante toda su vida a partir de red de reglas actuariales, por lo que se vinculan directamente cotizaciones y prestaciones.

De esta forma, el coste que supone la cotización para el trabajador se convierte, en realidad, en un “salario diferido” Ya que terminará recibéndolo en forma de prestación una vez acceda a la jubilación. Este sistema, cómo

se verá más adelante esta implantado en Suecia, y en muchos otros países, planteándose como una reforma para países donde la esperanza de vida es alta o donde es previsible que crezca en los próximos años, como en el caso de los países del sur.

Entre las ventajas de este sistema se encuentra la estricta correspondencia entre cotizaciones y prestaciones. Entre las críticas, la más destacada es que el sistema no garantiza unos ingresos de jubilación suficientes para todo tipo de trabajadores. De ahí que en algunos sistemas que utilizan este modelo, se haya establecido una prestación básica.

### 2.1.3. Sistema de Capitalización

Las técnicas de capitalización conllevan la formación de un capital integrado por las cuotas o primas más los intereses acumulativos, destinado a satisfacer las prestaciones futuras. El método de capitalización ha sido el principal vehículo financiero de los sistemas de previsión social, especialmente mientras estos se han mantenido apegados a las técnicas actuariales y a los esquemas jurídicos del seguro privado. No en balde, la técnica capitalizadora tiene en el seguro privado sus raíces. Este sistema, está implantado, generalmente, en los países anglosajones.

Entre las ventajas de esta técnica esta la posibilidad que ofrece al asegurado de disponer de su cuenta particular, en la que ingresar las cotizaciones y sus intereses, de los que se beneficiará en el momento en que se hacen efectivos sus derechos acumulados. Sin embargo, entre los inconvenientes que tiene se encuentran el impacto de la inflación, el riesgo de tipo de interés o el largo período de tiempo que requiere para constituir un capital razonable, etc...

### 2.1.4. Sistema de autoenrollment

Este sistema es de capitalización, la inscripción en el mismo de un trabajador que inicia su vida laboral es obligatorio para el empleador, pero aquel puedes salir de forma voluntaria posteriormente. De esta forma, tanto la empresa, como el propio trabajador o, incluso el estado, Pueden contribuir

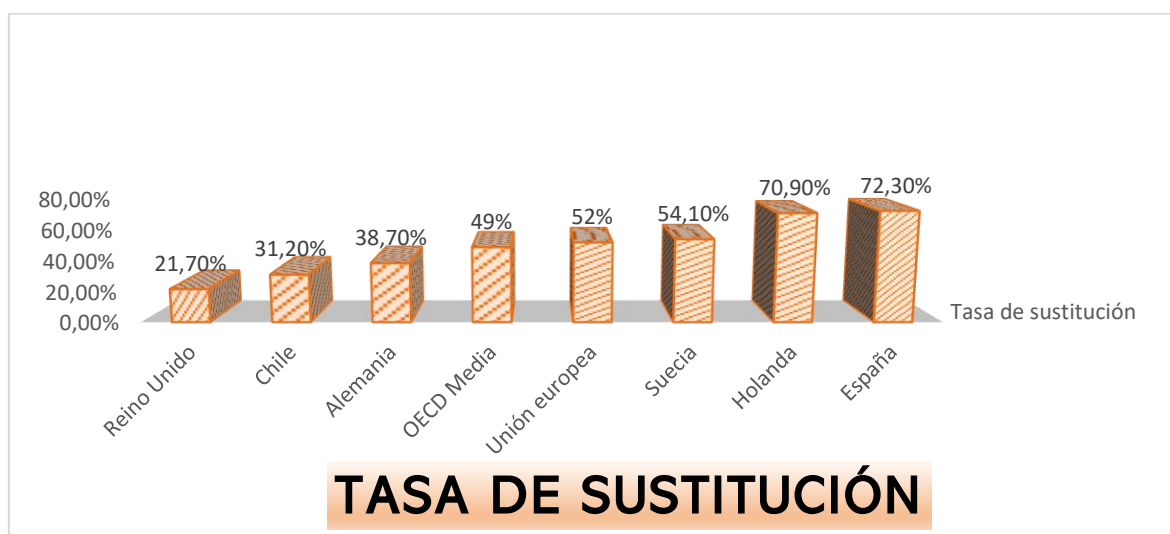
a su jubilación o a la contingencia que se pretenda cubrir. Este sistema, está instaurado en algunos de los países anglosajones, como es el caso de Reino Unido.

## 2.2. Sistema de pensiones en otros países

Una vez llegados a este punto, considero relevante definir lo que es la tasa de sustitución, pues nos será de real utilidad. Definimos la tasa de reemplazo o, también llamada, tasa de sustitución, como el porcentaje de ingresos en la jubilación respecto a los ingresos previos como trabajador activo.

Es decir, la tasa de reemplazo nos muestra una forma de entender la pérdida de poder adquisitivo que tiene un trabajador activo, en su momento de jubilación.

**Gráfica 2.1: Tasa de Sustitución por países.**



*(Elaboración propia partir de datos OECD)*

Como podemos observar en la gráfica anterior, la tasa de sustitución de España es la más alta de los países que vamos a estudiar, sin embargo, el sistema de pensiones español es un fracaso, y algunos de los países ahí incluidos, poseen un sistema de pensiones muy bien reconocidos, y de claro éxito.

### 2.2.1. Reino Unido

**Tipo de sistema:** modelo anglosajón

Reino Unido siempre ha tenido un papel protagonista a nivel económico y político en Europa. Uno de los puntos de referencia del país anglosajón es su **modelo de pensiones** que cuenta con un sistema de ayudas sociales enfocado en cubrir prestaciones muy básicas, partiendo de que el individuo es el principal impulsor de la planificación de su jubilación.

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

**El primer pilar: pensión estatal:** “La pensión básica estatal” (*Basic State Pension*) es una suma fija para los trabajadores que hayan contribuido 44 años al sistema. Este pilar ha sido objeto de una importante reforma, por el que los británicos que acrediten un periodo mínimo de cotización mínimo tendrán derecho a una pensión de 155,65 libras semanales, independientemente de las cuantías de sus cotizaciones.

**El segundo pilar: la S2P:** Por otro lado, los británicos cuentan con un segundo pilar financiado en régimen de reparto conocido como la “segunda pensión estatal” o “S2P”, que proporciona un importe adicional en función de la renta, también de carácter contributivo.

**Tercer nivel: el crédito de pensiones:** Por último, el tercer nivel, el crédito de pensiones (“*Pension Credit*”) también de carácter contributivo y que constituye un beneficio semanal libre de impuestos para personas con rentas bajas, con la finalidad de garantizar un importe mínimo a los pensionistas. Es decir, se trata de una pensión asistencial, exenta de impuestos, para personas con mayor riesgo de exclusión.

Además, desde 2012 las empresas de Reino Unido están obligadas a suscribir un Plan de Pensiones para todos sus empleados mayores de 22 años que ganen más de 10.000 libras al año, siempre que no tuvieran ya un

Plan establecido. Los empleados tienen la opción de salirse del plan voluntariamente durante el primer mes desde la inscripción y, cada tres años, el empleador debe recordarles su opción de acceder.

Actualmente un 2% del salario de los trabajadores y un 3% adicional del salario aportado por la empresa va a este Plan de Pensiones, pero en abril de 2019 aumentará hasta el 8% (3% del salario aportado por el trabajador, 4% por la empresa y un 1% por el Estado en forma de subsidios). Por el momento, las aportaciones públicas al sistema de pensiones británico aportan unas 8.300 libras de media anual y los planes de empleo deberían suponer otras 6.600 libras, frente a un salario medio en torno a 28.000 libras.

El éxito en Reino Unido se debe a que han puesto en marcha numerosos instrumentos para complementar la pensión del sistema público de reparto, cuya tasa de sustitución supone tan sólo el 21,70% de los ingresos previos a la jubilación del trabajador. (Que el Ahorro te Acompañe, 2018)

### 2.2.2. Chile

En Chile opera un sistema de ahorro y capitalización individual, en el que el dinero acumulado durante la vida laboral es transferido a las AFP (Administradoras de fondos de Pensiones de Chile). Cada persona está obligada por Ley a cotizar en una de las seis administradoras. A cada trabajador le pertenece su ahorro previsional y cae en ellos la responsabilidad de preocuparse por su pensión, sin perjuicio de que el Estado garantice pensiones mínimas. El Pilar Solidario, permitió que el 60% de los pensionados más vulnerables obtengan una ayuda económica, no obstante, esta cantidad está por debajo del sueldo mínimo. Cada AFP administra cinco Fondos (A,B,C,D,E), que se dividen de acuerdo al perfil de riesgo que tenga el cotizante.

"En Chile tienes que ahorrar el 10% de tu salario. Esa plata entra con tu nombre, si tu falleces, esa plata es heredable y toda la rentabilidad que gane ese fondo es tuya. Las AFP, para hacer ese trabajo, cobran una comisión (1,27% en promedio) de ese salario mensual. Las AFP deben tener cuentas



de patrimonios separadas: la cuenta de los trabajadores y la cuenta de las comisiones”, explica a DW el Gerente General de las AFP, Fernando Larraín.

### 2.2.3. Alemania

El sistema de pensiones español se basa principalmente en el reparto mientras que el alemán es una fórmula mixta entre el reparto y la capitalización. Esto quiere decir que en nuestro país las pensiones de jubilación se financian con las aportaciones de los trabajadores en activo mientras que en el sistema germano se mezclan las aportaciones de los que están en activo con las que en su día realizaron los que ahora están jubilados a sus planes de pensiones privados.

Los alemanes han repartido las pensiones de jubilación obligatorias entre los sectores público y privado. El gobierno germano aprobó hace unos años una reforma por la que se fomentan los planes de pensiones promovidos por las empresas y los planes individuales al aplicarles subsidios y ventajas fiscales. Estos últimos, los planes personales voluntarios incentivados fiscalmente y subvencionados por el Estado, son los llamados Riester Pensions y Rukup Rente. Los primeros, que llevan el nombre del ministro de Trabajo que los introdujo, están fuertemente regulados por el Estado. Las cuantías de las subvenciones que se les aplican dependen de la renta, así como del número de hijos de los suscriptores y del pago de impuestos y sus prestaciones tributan como rentas en el momento en el que se perciben. Los planes Rukup están pensados para los trabajadores por cuenta propia que obtienen deducciones fiscales crecientes por las aportaciones que hacen al plan.

Por su parte, las empresas ofrecen a sus trabajadores hasta cinco tipos de planes de pensiones de empleo diferentes. Desde aquel en el que la empresa se compromete a pagar pensiones que provisiona en su balance, a hacerlo a través de la contratación de un fondo con una entidad independiente o las que contratan un seguro directo para el empleado.

Pero, como hemos dicho, el sistema alemán es mixto, lo que quiere

decir que también se componen de un sistema de reparto. Un sistema cuyos derechos se calculan mediante un sistema de puntos adquiridos a lo largo de la vida laboral cotizando a la seguridad social. Por cada año trabajado se suma un punto y después de retirarse el número de puntos se multiplica por el valor de los puntos de la pensión.

#### 2.2.4. Suecia

Suecia tiene uno de los sistemas de pensiones más sostenibles y confiables del mundo. En este país al igual que en Dinamarca, Finlandia, Gran Bretaña, Holanda e Irlanda se combina libremente el sistema público con el sistema privado, es decir, es un sistema de pensiones mixto, y no son las empresas sino los propios trabajadores los que eligen cómo jubilarse.

Las pensiones de jubilación suecas se sustentan desde 1994 en tres pilares fundamentales: un pilar público, un sistema ocupacional cuasi-obligatorio y una pensión voluntaria.

Además, el modelo de información sueco ha sido el más citado por los expertos como sistema a imitar. El sobre que envía el Gobierno de aquel país es de un característico color naranja que los ciudadanos identifican de manera nítida. Este documento informa anualmente a los ciudadanos sobre su pensión pública futura.

Suecia ha abandonado la idea de que sólo el Estado debe hacerse cargo de la pensión de sus jubilados y para ello informa a sus ciudadanos de la importancia de ahorrar mediante planes privados para poder disfrutar de una jubilación sin perder el nivel de vida.

**Primer pilar:** el sistema público de pensiones: La pensión pública está financiada por las aportaciones de empresa y trabajador, sumando en total el 18,5% de su salario bruto, del que el 16% se va acumulando en una cuenta individual virtual (cuenta nocional). El saldo de esa cuenta nocional representa el derecho acumulado de pensión futura. El Estado informa sobre el saldo acumulado en la cuenta nocional a través del denominado «Sobre Naranja», que los trabajadores suecos reciben

anualmente. En cualquier caso, el sistema de “cuentas nocionales” funciona como un sistema de reparto, en el que las contribuciones realizadas por los trabajadores actuales financian los pagos por prestaciones de los pensionistas actuales. Frente a esto, el otro 2,5% del salario bruto del trabajador, se asigna a un Fondo de Pensiones de gestión privada, libremente elegible por el trabajador, entre diferentes Fondos de Pensiones gestionados por entidades gestoras privadas en el mercado sueco (sistema de capitalización).

Por ello, aunque el modelo sueco de pensión pública es básicamente de reparto, permite el complemento necesario del sistema de capitalización.

El trabajador sueco tiene disponible desde los 61 años su pensión acumulada, si bien puede retrasar lo que desee el acceso a la pensión, aumentando así su saldo total. El importe de su pensión vendrá determinado por las aportaciones acumuladas durante su vida laboral más la revalorización establecida, y todo ello dividido por los años de esperanza de vida que tenga el trabajador en el momento de jubilarse. La revalorización de las aportaciones a la cuenta nocional viene determinada en función del crecimiento medio de los salarios en el país, mientras que la revalorización de la cuenta de capitalización dependerá de la rentabilidad del Fondo de Pensiones elegido.

En cualquier caso, en Suecia existe también una pensión mínima garantizada por el Estado y no contributiva que es financiada con impuestos. Los suecos que no hayan logrado llegar a una pensión contributiva y que hayan residido durante mínimo 40 años en Suecia pueden, desde los 65 años, recibir esta ayuda.

**Segundo pilar: un sistema ocupacional cuasi-obligatorio:** Los trabajadores suecos cuentan una elevada cobertura a través de planes de pensiones de empleo, complementarios del sistema público y de capitalización individual. Más del 90% de los trabajadores suecos son partícipes de algún plan de pensiones de empleo. La adhesión a este tipo de planes es cuasi obligatoria y su estructura y condiciones depende de la

negociación colectiva entre sindicatos y organizaciones empresariales.

**El tercer pilar**, de carácter privado y voluntario, es de capitalización, gestionado por Fondos de Pensiones o compañías aseguradoras. Su crecimiento ha sido favorecido a través de incentivos fiscales y, aunque el primer pilar cubre a toda la población y el segundo a más del 90%, las aportaciones voluntarias a este sistema individual son realizadas por más de la mitad de la población.

En resumen, las cotizaciones sociales suponen el 18,5% del salario. De este porcentaje, el 16% van a seguir financiando el sistema de reparto y el 2,5% restante se integran en una cuenta individual que se gestionará por un gestor libremente elegido por el trabajador.

Así, el sistema sueco de cuentas nocionales se ha convertido en un claro ejemplo de adaptación de los tradicionales sistemas de reparto a modelos más sostenibles y adaptados a la nueva realidad demográfica y a las carreras laborales más flexibles de nuestros días. (Ferranz, 2018).

#### 2.2.5. Holanda

Para la OCDE, Holanda es el ejemplo a seguir en cuanto a materia de jubilación. Esto se debe a que es un país que gasta en su sistema de pensiones público algo menos del 6% del PIB y garantiza una tasa de sustitución de las más altas, sobre el último salario a través de un sistema que combina la pensión pública con el ahorro privado. El sistema de pensiones holandés consta de tres componentes: uno público, un sistema ocupacional privado cuasi obligatorio y un sistema de pensiones privadas voluntarias.

**El primer pilar** del sistema holandés es una pensión pública básica cuya cuantía es igual al Salario Mínimo Interprofesional del país que actualmente se sitúa en unos 1.400 euros mensuales. Este sistema público se financia a través del “Algemene Ouerdoms Wet (AOW) Savings Fund” mediante los impuestos del contribuyente y ha sido diseñado para hacer frente al reto demográfico del envejecimiento de la población.

Todas las personas que viven en Holanda están automáticamente cubiertas por la AOW. La **pensión AOW** permite a todos aquellos que trabajan en el país tener una pensión, independientemente de su nacionalidad. El único requisito es que no se puede acceder a ella antes de los 65 años. No obstante, el **Gobierno holandés** ha aprobado una reforma para que la edad legal de jubilación se ajuste a la esperanza de vida de los ciudadanos del país, por lo que en 2021 se situará a los 67 años

El **segundo pilar**, de carácter obligatorio con la mayoría de los convenios colectivos, conlleva un ahorro privado. Las entidades financieras ofrecen más de 5.000 Planes de Pensiones a los que las empresas y trabajadores pueden optar en función de las características que deseen para el mismo.

El **tercer pilar** del sistema de pensiones suele formalizarse mediante la contratación de ahorro individual

### **3. ALTERNATIVA AL ACTUAL PLAN DE PENSIONES Y TRANSICIÓN AL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA**

Visto el diagnóstico que se desprende de la proyección de referencia del sistema público de pensiones en un horizonte futuro, y a diferencia de otros análisis que propugnan una reforma «dentro del sistema», yo plantearé un reforma integral del sistema de Pensiones Público en España, pues a opinión personal por mucho que sigamos realizando reformas del sistema de pensiones queda a la vista que la tasa de natalidad disminuye, y con ello también la tasa de fecundidad, por otro lado la tasa de mortalidad disminuye y la esperanza de vida aumenta, y considero que dado estos datos es muy complicado seguir sosteniendo nuestro sistema de pensiones.

Me interesaré de aquí en adelante en una estrategia alternativa consistente en una progresiva reducción del tamaño del sistema público de reparto y el desarrollo paralelo de un sistema obligatorio de capitalización privada, a medida que los trabajadores optan parcialmente por el segundo.

Por tanto, desarrollaré un sistema de capitalización puro, pero para ello durante un tiempo deberán coexistir ambos sistemas.

### 3.1 Proceso de transición

Es muy fácil decir que cambiamos el sistema de pensiones, pero, ahora bien, lo complicado de esto es realizar el proceso de transición. A la vista de los datos presentados anteriormente queda claro que el cambio del sistema público debe ser inminente, debemos saber que cuanto más tiempo esperemos para realizar el mismo, más nos costará conseguirlo, entendiendo por esto, que sufriremos las consecuencias del cambio en mayor medida, y es que no creo que exista ninguna manera de realizar la transición sin que una generación sufra las consecuencias del cambio.

#### 3.1.1 Incremento de Impuestos Especiales

Para poder llegar a nuestra meta: un plan de pensiones público de capitalización; lo que haré será plantear una transición en la que hará falta crear un impuesto, por ejemplo, el impuesto del tabaco, de la cerveza, los hidrocarburos y el alcohol, los cuales dejan bastantes beneficios, y podríamos considerarlos como artículos de lujo y no de primera necesidad, obviamente con este impuesto no se podrá cubrir el total de las pensiones y será necesario un aumento del IVA. Como vemos y como he dicho anteriormente, alguna generación debe sufrir y sacrificarse para que otras pueden sostenerse.

Datos actuales obtenidos del INE:

1. Población pensionista actual:	8.897.979
2. Crecimiento de la población	1,07%
3. Pensión media 2020	1156,26

- 1. La Población de pensionistas actual, es la cantidad de jubilados que existen actualmente en España, con datos del año 2020.*
- 2. El porcentaje de Crecimiento de la población se ha tomado del crecimiento entre el año 2019 y 2020 de los pensionistas según datos del INE.*
- 3. Es la pensión media en el momento del cálculo, la cual, por facilitar los cálculos, y no sabiendo las posibles subidas que se puedan producir en la misma en los años venideros dejare constante.*

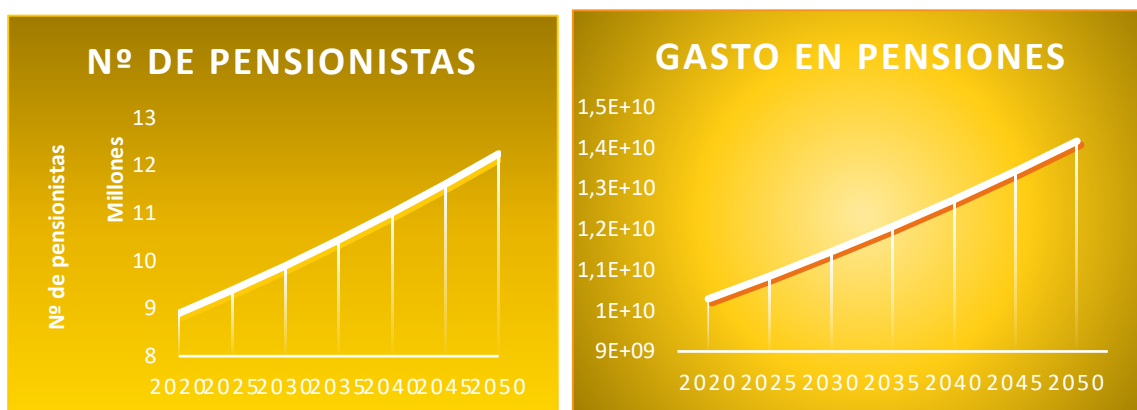
Por tanto, tendremos lo siguiente:

**Tabla 3.1: Nº de pensionistas y gasto en pensiones en los próximos 50 años**

	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
<b>Nº de pensionistas</b>	8897979	9384317,761	9897238,445	10438193,95	11008716,57	11610422,37	12245015,73
<b>Gasto en pensiones</b>	123.460.526.382,48	130.208.535.054,03	137.325.371.093,85	144.831.193.579,12	152.747.263.426,05	161.096.003.613,35	169.901.062.697,31

(Elaboración Propia a partir de la base de datos del INE)

**Gráfica 3.1: Crecimiento del Nº de pensionistas y del gasto en pensiones**



(Elaboración propia a partir de base de datos del INE)

Como apreciamos en las gráficas siguientes el número de pensionistas crece a un ritmo bastante alto, y mantener ese gasto de pensiones es prácticamente insostenible.

España posee según datos del periódico El País, el tipo efectivo de IVA más bajo de Europa:

*“Donde en realidad cojea España es en la cantidad de impuestos que recauda por IVA a causa del tipo impositivo efectivo. Si bien el gravamen general es del 21%, el tipo efectivo es del 8,5%. Se trata del más bajo de toda la Unión Europea, solo por detrás de Francia (9,4%), Reino Unido (9,5%) y los Países Bajos y Malta (10,1%). Croacia (16,5%), Dinamarca (14,7%) y Bulgaria (14,1%) están al otro lado de la balanza.” (PELLICER, 2019)*

Por tanto, antes de nada, debo exponer una tabla de impuestos y datos que extraído de la página web de la Agencia Tributaria:

**Tabla 3.2: Recaudación a través de impuestos**

Datos en millones de euros	2017 (p)	2018 (p)
<b>Base Imponible Agregada</b>	<b>1.230.665</b>	<b>1.305.413</b>
<b>Rentas antes de impuestos</b>	<b>708.692</b>	<b>753.212</b>
Rentas brutas de los hogares	607.203	638.700
Base imponible Sociedades consolidada	101.489	114.512
<b>Gasto antes de IVA</b>	<b>521.973</b>	<b>552.201</b>
Gasto final sujeto a IVA	446.611	471.681
Gasto en bienes y servicios de los hogares	372.193	391.426
Gasto en compra de vivienda de los hogares	19.014	22.123
Gasto de las AA.PP.	55.404	58.132
Consumos sujetos a impuesto especial	75.362	80.520
Alcohol y productos intermedios	2.863	2.939
Cerveza	5.659	5.823
Hidrocarburos	29.562	33.065
Tabaco	7.764	7.946
Electricidad	29.513	30.746
<b>Tipos efectivos (%)</b>		
<b>Total renta y gasto</b>	<b>15,0</b>	<b>15,1</b>
<b>Rentas antes de impuestos</b>	<b>13,7</b>	<b>13,9</b>
Rentas brutas de los hogares	12,5	12,6
Base imponible Sociedades consolidada	20,9	21,3
<b>Gasto antes de IVA</b>	<b>16,8</b>	<b>16,6</b>
Gasto final sujeto a IVA	15,2	15,2
Gasto en bienes y servicios de los hogares	15,6	15,6
Gasto en compra de vivienda de los hogares	9,9	9,9
Gasto de las AA.PP.	14,1	14,2
Consumos sujetos a impuesto especial	26,6	25,4
Alcohol y productos intermedios	30,0	29,6
Cerveza	6,1	6,1
Hidrocarburos	36,5	33,2
Tabaco	83,0	83,1
Electricidad	4,4	4,4
<b>Impuestos devengados</b>	<b>185.117</b>	<b>196.499</b>
<b>Impuestos sobre las rentas</b>	<b>97.340</b>	<b>104.581</b>
Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	76.141	80.180
Impuesto sobre Sociedades	21.199	24.401
<b>Impuestos sobre el gasto</b>	<b>87.777</b>	<b>91.918</b>
Impuesto sobre el Valor Añadido	67.728	71.491
Gasto en bienes y servicios de los hogares	58.048	61.064
Gasto en compra de vivienda de los hogares	1.877	2.184
Gasto de las AA.PP.	7.803	8.244
Impuestos especiales (1)	20.048	20.427
Alcohol y productos intermedios	859	870
Cerveza	343	354
Hidrocarburos	10.797	10.989
Tabaco	6.446	6.600
Carbón	301	255
Electricidad	1.302	1.360

*(Extraído de la Agencia Tributaria)*

Como podemos apreciar, por un lado, se encuentran los tipos efectivos, y por otro lado, los impuestos devengados.



Por Tipo Efectivo entendemos, el porcentaje real que una persona física o jurídica paga a la Hacienda Pública. Debemos tener en cuenta que los consumos sujetos a un impuesto especial no son un porcentaje sobre el precio de compra, funcionan de manera diferente.

En cuanto a los impuestos devengados, la tabla nos está dando la recaudación que hemos obtenido en el año debido a cada impuesto.

Para poder llevar a cabo el estudio, deberemos de considerar todos los factores que afectan al consumo Ceteris Paribus, es decir, si el tipo impositivo aumenta, no se modificará el consumo de ese bien. Pues si consideramos que el mismo varía, llegar a una conclusión se complica demasiado.

Por tanto, nuestro objetivo como he dicho será aumentar el tipo impositivo de los bienes que no son de primera necesidad:

- Alcohol y Productos Intermedios
- Cerveza
- Hidrocarburos
- Tabaco

Estos cuatro impuestos se subirán en primera instancia, para después ir disminuyéndolos progresivamente.

En resumen, los datos que deberemos extraer de la tabla anteriormente expuesta son los siguientes:

**Tabla 3.3: Impuestos Especiales y recaudación actual**

<i>(Datos en Millones de Euros)</i>	Tipo Efectivo Actual	Recaudación Actual
Alcohol y productos intermedios	29,60%	870
Cerveza	6,1%	354
Hidrocarburos	33,2%	10.989
Tabaco	83,1%	6.600

*(Elaboración Propia a partir de datos de la Agencia Tributaria)*

Asimismo, actualmente tenemos una recaudación debido al Impuesto sobre la renta de las personas físicas de 113.627.000.000 €. Incrementaremos los impuestos en los importes siguientes:

**Tabla 3.4: Subidas en impuestos especiales, con nueva recaudación**

(Datos en Millones de Euros)	Tipo Efectivo Actual	Recaudación Actual	TIPO EFECTIVO INCREMENTADO	RECAUDACION OBTENIDA
Alcohol y productos intermedios	29,60%	870	45%	1322,464865
Cerveza	6,1%	354	15%	869,5721311
Hidrocarburos	33,2%	10.989	40%	13239,83614
Tabaco	83,1%	6.600	90%	7147,716606
	TOTAL (mill €)	18.812	TOTAL (mill €)	22579,58975
Diferencia=	3.767			
En euros	3.767.286.747,09			

(Elaboración Propia)

Es decir:

- Alcohol y productos intermediarios: pasará a un tipo efectivo del 45%
- Cerveza: pasará a un tipo efectivo del 15%
- Hidrocarburos: pasará a un tipo efectivo del 40%
- Tabaco: pasará a un tipo efectivo del 90%

Como se indica en la tabla obtendremos una diferencia de 3.767.286.747,09€, es decir, esta cuantía es lo que obtendremos a mayores, resultado de haber aumentado los tipos efectivos de los impuestos.

### 3.1.2. Deduciones en Sueldos y Planteamiento de Ahorro

El sueldo medio en España actualmente ronda los 2000 euros, es por ello, que tomare como ejemplo para explicar el planteamiento de la nueva estructura de deducciones y retenciones para IRPF un sueldo de 1940 euros brutos.

En este momento una persona que cobra esos mil novecientos cuarenta euros brutos en España tiene que hacer frente a una nómina estipulada de la siguiente manera:

**Tabla 3.5: Nómina de 1940 euros brutos en la actualidad.**

<i>Nómina Media</i>	Tipo Impositivo	Importe
<b>Sueldo Bruto</b>		<b>1.940 €</b>
- Cotización Contingencias Comunes	4,70%	-91,18 €
- Cotización Desempleo	1,60%	-31,04 €
- Cotización Formación Profesional	0,10%	-1,94 €
- Retención por IRPF	14%	-271,60 €
<b>= Sueldo Neto</b>		<b>1.544,24 €</b>

*(Elaboración Propia a partir de datos de la Agencia Tributaria)*

Como se puede apreciar en la tabla anterior, actualmente la carga impositiva que recae de manera directa sobre el salario mensual de un empleado ronda de media el 20,40%.

Por otro lado, debemos tener en cuenta que la empresa cuando contrata a un empleado tiene también que afrontar una serie de pagos en favor de este. Uno de ellos enfocado precisamente a las pensiones. Los cálculos para este mismo empleado serían los siguientes:

**Tabla 3.6: Coste de un empleado para la empresa**

<b>Pagos a cargo de la empresa</b>	<b>Tipos Impositivo</b>	<b>Importe</b>
<b>Sueldo Bruto</b>		<b>1.940 €</b>
Cotización por Contingencias Comunes	23,60%	457,84 €
Cotización por Desempleo	5,50%	106,70 €
Cotización por Accidentes de trabajo	1,65%	32,01 €
Cotización por Formación	0,60%	11,64 €
Cotización al Fondo de Garantía Salarial	0,20%	3,88 €
<b>Total Pagos=</b>		<b>612,07 €</b>
<b>+ Sueldo Bruto</b>		<b>1.940 €</b>
<b>= Coste del empleado</b>		<b>2.552,07 €</b>

*(Elaboración propia con datos extraídos de la Agencia Tributaria)*

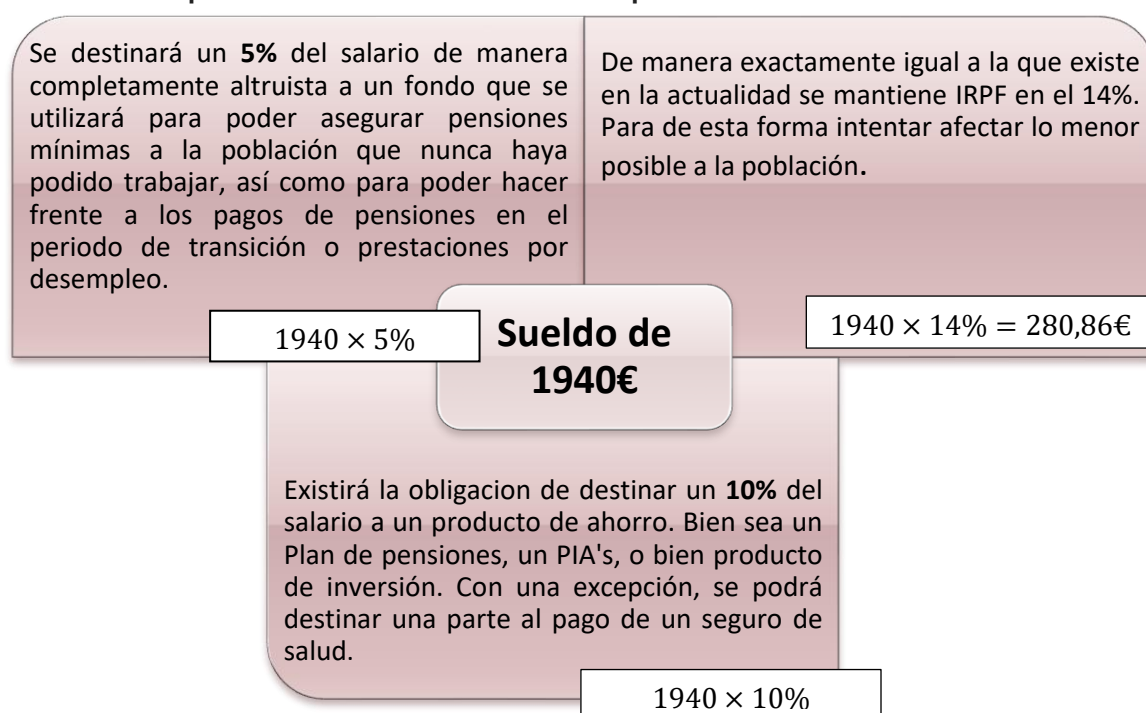
Debo aclarar que las contingencias comunes son un tipo de cotización que aparece reflejada en la nómina de los trabajadores. Esta, se refiere a un conjunto de situaciones que quedan cubiertas con prestaciones económicas, cuando el empleado las sufre. A través del pago de las cotizaciones por contingencias comunes a la Seguridad Social que hacen empresa y asalariados, el empleado queda protegido ante situaciones de riesgo como una enfermedad o cuando se retira del mundo laboral.

En pocas palabras, es el dinero que cada mes aportas de tu sueldo para que cuando caigas enfermo o te jubiles no quedes desprotegido y tengas derecho a prestaciones.

Una vez queda explicado como funciona las aportaciones y las cotizaciones, debo de explicar como va a ser el sistema que yo planteo. Por ello en primer lugar tomaremos el planteamiento de los costes a partir del salario de los empleados, y después seguiremos con los costes de las empresas:

- **A cargo de los empleados:**

**Ilustración 3.1: planificación de las cotizaciones a partir de la nómina**



*(Elaboración Propia)*

Aunque en el gráfico queda explicado, del sueldo bruto de un empleado se deberá retener un 14% destinado al IRPF, y un 5%, el cual tendrá como finalidad aportarse a un fondo para cubrir diversas contingencias, como son pago de pensiones mínimas, y de esta forma poder asegurar que toda la población española tiene una mínima paga que percibir y poder subsistir, así como para dar apoyo a las prestaciones por desempleo. Por último un 10% del salario del empleado estará enfocado a que este mismo ahorre por obligación, invirtiendo su dinero en planes de pensiones o fondos de inversión en los que pueda obtener unos beneficios, y planificar su jubilación, no obstante existirá una excepción y

es la posibilidad de poder enfocar una parte de ese ahorro a un seguro de salud privado, la finalidad de esa excepción a la que me refiero no es otra que poder descongestionar el sistema de salud público, y poder asegurar una mejor atención

- **A cargo de la empresa:**

El empleado tendrá un coste algo más elevado al actual, pero incrementado en un porcentaje bajo, para intentar afecta lo menos posible a la demanda de trabajadores por parte de las empresas. Del 23,6% que actualmente esta destinado a las contingencias comunes, pasaremos a una carga del 28,5%. Lo cual será repartido de la siguiente forma:

- 20% del Sueldo Bruto destinado como aportación a un plan de pensiones de empleo, es decir, un plan de pensiones promovido por la empresa.
- 3,6% del Sueldo Bruto irá destinado a ese fondo altruista del que hablaba anteriormente, y que como ya he dicho, esta enfocado a pagar pensiones mínimas de subsistencia a jubilados o inválidos que no hayan trabajado, para poder garantizar los servicios mínimos de supervivencia.
- 4,9% del sueldo Bruto irá destinado a la asistencia medica de los trabajadores y de sus familiares, es decir a la seguridad social, en términos sanitarios.

Por tanto, las cargas que tendrá que asumir la empresa por contratar a un trabajador con un sueldo bruto de 1940€ serán las siguientes:

**Tabla 3.7: Modificación de gastos de la empresa**

Concepto	Porcentaje	Total para sueldo de 1940€
Aportación a Plan de Pensiones de empleo	20%	388€
Fondo altruista	3,6%	69,84€
Sanidad	4,9%	95,06€
Prestación por desempleo	5,5%	106,7€
Accidentes de trabajo o enfermedad profesional	1,65%	32,01€
Formación Profesional	0,6%	11,64€
Fogasa	0,2%	3,88€

*(Elaboración Propia)*

En España disponemos de una **población activa de 23.035.500,00**, este dato es el que tendré en cuenta para poder realizar cálculos de aquí en adelante. Además, hay que tener en cuenta, que en España existen 12 pagas mensuales mas dos pagas extras, es decir que el sueldo medio mensual se debe multiplicar por 14 pagas para obtener el sueldo bruto anual. Dado esto, debido solamente a lo deducido exclusivamente de sueldos, es decir, a partir de los trabajadores, y también a parte que pagan las empresas, la recaudación anual en los fondos que van destinados a uso de toda la población española se tendrán los siguientes datos:

**Tabla 3.8: Recaudación del Estado en algunos de los conceptos modificados**

	A cargo del empleado	A cargo de la empresa	Total
<b>Fondo Altruista</b>	31.282.209.000,00 €	22.523.190.480,00 €	53.805.399.480,00 €
<b>IRPF</b>	87.590.185.200,00 €		87.590.185.200,00 €
<b>Sanidad</b>		30.656.564.820,00 €	30.656.564.820,00 €

*(Elaboración propia)*

Como vemos, ese Fondo al que llamo altruista tiene una recaudación anual de casi 54 mil millones de euros, a lo que habría que sumar la recaudación que obtenemos debido a la subida de los impuestos especiales que había nombrado con anterioridad. Dándonos un resultado de un fondo de 53.805.399.480,00 € + 3.767.286.747,09€ = **57.572.686.227,09€**.

### 3.2. Aportaciones a plan de pensiones

En este apartado lo que estudiaré es el capital constituido por un individuo capitalizando las aportaciones al plan de pensiones hasta los 67 años, que será la edad de jubilación. Para ello tendré en cuenta a un individuo de 25 años, otro de 40 años y otro de 50 años, para ver realmente la necesidad de complementar ese plan de pensiones.

Para este estudio tomaré como idea que el individuo aporta el 10% que tiene obligación de invertir al plan de pensiones de empresa del que es participe, por tanto, se aportará mensualmente un 30% del salario medio. Por añadidura, hay que tener en cuenta que en junio y en diciembre se aporta una cantidad doble, debido a las pagas extras. Tendremos los siguiente:

**Tabla 3.9: Aportaciones al Plan de Pensiones anuales**

	<b>Mensualmente</b>	<b>En diciembre y Junio</b>
aportación empresa	€ 388,00	€ 776,00
aportación trabajador	€ 194,00	€ 388,00
<b>Total aportado mensualmente</b>	<b>582,00 €</b>	<b>1.164,00 €</b>

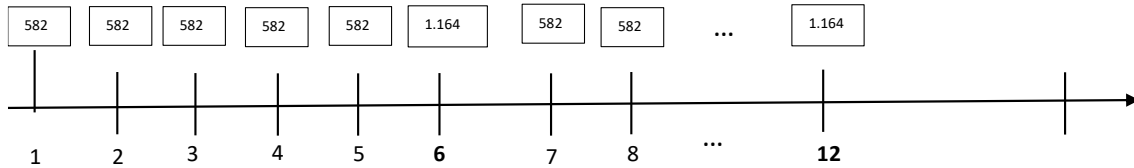
*(Elaboración Propia)*

#### 1. Trabajador de 25 años:

Este perfil, comenzará a cotizar mensualmente las cantidades de las que venimos hablando, desde una edad muy temprana, por ello no necesitará ayuda a la hora de la jubilación para complementar el capital constituido. Vamos a suponer un tipo de interés en los planes de pensiones del 3%, considerando que es un tipo de interés medio, quizás algo alto incluso para un plan de pensiones. No obstante, en anexos se encontrará una tabla con el capital constituido desde un tipo de interés del 1%, hasta el 10%.

En ambos casos, deberemos capitalizar las aportaciones en forma de renta hasta la edad de jubilación a los 67 años, para poder calcular el capital constituido.

Anualmente tendré algo similar a lo siguiente:



Por tanto, para simplificar los cálculos lo dividiré en dos partes, una donde haré una renta semestral pospagable con los 582€ debidos a las pagas extras, y luego otra renta con una renta pospagable mensual con todas las aportaciones de otros 582€ hasta la edad de jubilación (67 años).

- Renta semestral Pospagable de 582€:

$$Capital = 582 \times S_{84}/i_2 - 582$$

- o *En los planes de pensiones la última aportación no se realiza, es por eso, que en cálculo del capital constituido, debo restar esta aportación.*
- o *Por otro lado, he puesto 84 pagos, que salen de restar la edad actual a la edad de jubilación y posteriormente multiplicarlo por dos pagos anuales.*
- o  *$i_2$ : es el interés semestral, debo transformar el interés anual a este interés a semestral.*

$$i_2 = (1 + i)^{1/2} - 1 = (1 + 0,03)^{\frac{1}{2}} - 1 = 0,014889156509$$

Por tanto, definida la renta, tendremos lo siguiente:

$$Capital = 582 \times \frac{(1+i_2)^{84}-1}{i_2} - 582 = \mathbf{95.603,77 \text{ €}}$$

- Renta mensual Pospagable de 582€

$$Capital = 582 \times S_{504}/i_{12} - 582$$

- o *En los planes de pensiones la última aportación no se realiza, es por eso que en el cálculo del capital constituido, debo restar esta aportación.*



- Por otro lado, he puesto 504 pagos, que salen de restar la edad actual a la edad de jubilación y posteriormente multiplicarlo por doce aportaciones anuales.
- $i_{12}$ : es el interés mensual, al tratarse de pagos mensual debo transformar el anual a este.

$$i_{12} = (1 + i)^{1/12} - 1 = (1 + 0,03)^{\frac{1}{12}} - 1 = 0,0024662697723$$

Por tanto, definida la renta, tendremos lo siguiente:

$$Capital = 582 \times \frac{(1+i_{12})^{504}-1}{i_{12}} - 582 = \mathbf{580.102,65 \text{ €}}$$

- El capital Constituido total será el siguiente:

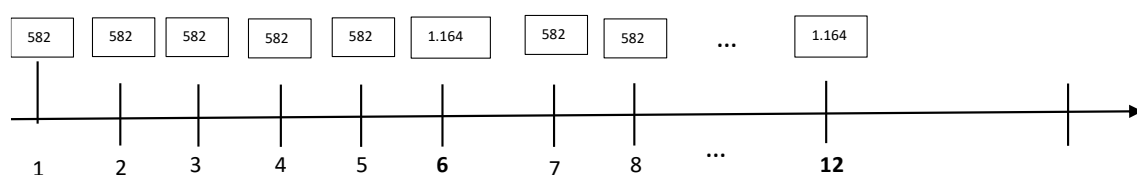
**"CAPITAL CONSTITUIDO=95.603,77+580.102,65=675.706,42€"**

## 2. Trabajador de 40 años:

Un trabajador de 40 años ya lleva unos cuantos años en el sector, por tanto, habrá cotizado un cierto número de años por el sistema de reparto, y de ahí que el capital constituido que obtenga sea menor, vamos a estudiar cual es el capital constituido, y más adelante diré las medidas a tomar. Exactamente igual al trabajador de 25 años tomaré un tipo de interés del 3%. No obstante, en anexos se encontrará una tabla con el capital constituido desde un tipo de interés del 1%, hasta el 10%.

Debemos capitalizar las aportaciones en forma de renta hasta la edad de jubilación a los 67 años, para poder calcular el capital constituido.

Anualmente tendré algo similar a lo siguiente:



Por tanto, para simplificar los cálculos lo dividiré en dos partes, una donde haré una renta semestral pospagable con los 582€ debidos a las pagas extras, y luego otra renta con una renta pospagable mensual con todas las aportaciones de otros 582€ hasta la edad de jubilación (67 años).

- Renta semestral Pospagable de 582€:

$$Capital = 582 \times S_{84}/i_2 - 582$$

- *En los planes de pensiones la última aportación no se realiza, es por eso, que, en el cálculo del capital constituido, debo restar esta aportación.*
- *Por otro lado, he puesto 54 pagos, que salen de restar la edad actual a la edad de jubilación y posteriormente multiplicarlo por dos pagos anuales.*
- *$i_2$ : es el interés semestral, debo transformar el interés anual a este interés a semestral.*

$$i_2 = (1 + i)^{1/2} - 1 = (1 + 0,03)^{\frac{1}{2}} - 1 = 0,014889156509$$

Por tanto, definida la renta, tendremos lo siguiente:

$$Capital = 582 \times \frac{(1+i_2)^{54}-1}{i_2} - 582 = \mathbf{47.156,78 \text{ €}}$$

- Renta mensual Pospagable de 582€

$$Capital = 582 \times S_{324}/i_{12} - 582$$

- *En los planes de pensiones la última aportación no se realiza, es por eso que, en el cálculo del capital constituido, debo restar esta aportación.*
- *Por otro lado, he puesto 324 pagos, que salen de restar la edad actual a la edad de jubilación y posteriormente multiplicarlo por doce aportaciones anuales.*
- *$i_{12}$ : es el interés mensual, al tratarse de pagos mensual debo transformar el anual a este.*

$$i_{12} = (1 + i)^{1/12} - 1 = (1 + 0,03)^{\frac{1}{12}} - 1 = 0,0024662697723$$

Por tanto, definida la renta, tendremos lo siguiente:

$$Capital = 582 \times \frac{(1+i_{12})^{324}-1}{i_{12}} - 582 = \mathbf{287.622,56 \text{ €}}$$

- El capital Constituido total será el siguiente:

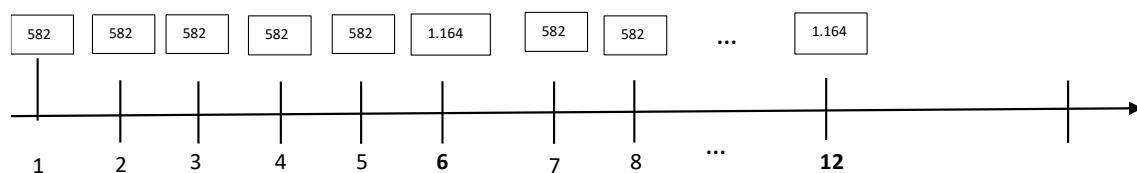
$$\mathbf{"CAPITAL CONSTITUIDO= 47.156,78 + 287.622,56 = 334.779,34 \text{ €"}}$$

### 3. Trabajador de 50 años

El trabajador con 50 años o más será el mas perjudicado en el cambio de sistema de pensiones, pues esta mas cercano a la edad de jubilación y por tanto nos dispone de mucho tiempo para hacer aportaciones a su plan de pensiones y poder obtener un buen capital constituido. Como ya he dicho hare los cálculos para posteriormente valorar la solución. Nuevamente tomaré un tipo de interés del 3%. No obstante, en anexos se encontrará una tabla con el capital constituido desde un tipo de interés del 1%, hasta el 10%.

Deberemos capitalizar las aportaciones en forma de renta hasta la edad de jubilación a los 67 años, para poder calcular el capital constituido.

Aualmente tendré algo similar a lo siguiente:



Por tanto, para simplificar los calcules lo dividiré en dos partes, una donde haré una renta semestral pospagable con los 582€ debidos a las pagas extras, y luego otra renta con una renta pospagable mensual con todas las aportaciones de otros 582€ hasta la edad de jubilación (67 años).

- Renta semestral Pospagable de 582€:

$$Capital = 582 \times S_{34/i_2} - 582$$

- *En los planes de pensiones la última aportación no se realiza, es por eso, que, en el cálculo del capital constituido, debo restar esta aportación.*
- *Por otro lado, he puesto 34 pagos, que salen de restar la edad actual a la edad de jubilación y posteriormente multiplicarlo por dos pagos anuales.*
- *$i_2$ : es el interés semestral, debo transformar el interés anual a este interés a semestral.*

$$i_2 = (1 + i)^{1/2} - 1 = (1 + 0,03)^{\frac{1}{2}} - 1 = 0,014889156509$$

Por tanto, definida la renta, tendremos lo siguiente:

$$Capital = 582 \times \frac{(1+i_2)^{34}-1}{i_2} - 582 = \mathbf{24.937,06 \text{ €}}$$

- Renta mensual Pospagable de 582€

$$Capital = 582 \times S_{204}/i_{12} - 582$$

- *En los planes de pensiones la última aportación no se realiza, es por eso que en el cálculo del capital constituido, debo restar esta aportación.*
- *Por otro lado, he puesto 204 pagos, que salen de restar la edad actual a la edad de jubilación y posteriormente multiplicarlo por doce aportaciones anuales.*
- *$i_{12}$ : es el interés mensual, al tratarse de pagos mensual debo transformar el anual a este.*

$$i_{12} = (1 + i)^{1/12} - 1 = (1 + 0,03)^{\frac{1}{12}} - 1 = 0,0024662697723$$

Por tanto, definida la renta, tendremos lo siguiente:

$$Capital = 582 \times \frac{(1+i_{12})^{204}-1}{i_{12}} - 582 = \mathbf{153.479,54 \text{ €}}$$

- El capital Constituido total será el siguiente:

**"CAPITAL CONSTITUIDO= 24.937,06 + 153.479,54 = 178.416,60 €"**

### 3.2.1 Rescate de los Planes de Pensiones

Los rescates de estos planes de pensiones obligatorios deberán de realizarse de una manera lógica y planificada, obviamente no se podrá permitir que se rescate el plan de pensiones en forma de capital exclusivamente, pues no se estaría asegurando la subsistencia de las personas.

Los ciudadanos deberán de elegir si rescatar el plan de pensiones en forma de renta, o bien como rescate mixto, es decir, una parte como renta y otra de capital. Para poder rescatar el plan de pensiones de esta forma se exigirá tener una renta mínima de 800€, considerando que es una cantidad decente para poder vivir.

Dicho esto, tendré en cuenta como esperanza de vida los 100 años, es decir, generaré una renta de 33 años, una vez llegada la edad de jubilación, para los individuos que empezaron a aportar al plan de pensiones a los 25 años, el que comenzó a aportar a los 40 años, y el comenzó a los 50 años.

Tabla 3.10: Rescate del plan de Pensiones

Individuo	Capital Constituido	Capital Anual	Mensualmente en 14 pagas	Hasta llegar a los 800 euros
25 años	675.706,43 €	20.475,95 €	1.462,57 €	-662,57 €
40 años	334.779,35 €	10.144,83 €	724,63 €	75,37 €
50 años	178.416,60 €	5.406,56 €	386,18 €	413,82 €

(Elaboración Propia)

En la anterior tabla lo que podemos ver es:

- *Capital Constituido*: que es la cantidad que cada individuo a conseguido ahorrar y capitalizar en su plan de pensiones desde el momento en el que se implanta el sistema de pensiones de capitalización.
- *Capital Anual*: que surge de dividir el capital constituido entre 33 años de supervivencia (hasta los 100 años).
- *Mensualmente en 14 pagas*: es la cantidad mensual que recibiría el pensionista, dividiendo en 14 pagas, es decir, las doce mensualidades mas dos pagas extras.

- *Hasta llegar a los 800 euros:* es la cantidad que le falta a los individuos para llegar a esa pensión mínima que he establecido de 800 euros.

Como vemos los individuos de 40 años o mas no consiguen una pensión mínima de 800 euros, esto quiere decir que el plan de pensiones no se podrá rescatar con una fórmula mixta, deberá ser exclusivamente como renta.

### 3.2.2. Sin Pérdida de Poder Adquisitivo

El Estado deberá asegurar durante una serie de años a aquellos individuos que no hayan conseguido aportar al plan de pensiones lo suficiente para mantener un nivel de vida parecido al que tenía mientras formaba parte de la población activa, por ello el estado asegurará una **tasa de sustitución mínima del 70%**. Esto significa que, si una persona cobra 1000 euros, la pensión que debe percibir es de 700 euros. Asimismo, una persona que cobra 1940 euros deberá percibir una pensión bruta mínima de 1358€.

¿Qué individuos son los que percibirán esta complementariedad?

- Aquellos que en el momento de implantación del plan de pensiones tengan mas de 35 años, y no consigan obtener una tasa de sustitución mínima del 70%.
- Aquellos que no consigan una pensión mínima de 700 euros.

Tabla 3.11: Calculo de la pensión mínima

Sueldo antes de jubilacion	Pensión percibida	70% sueldo	Abono complementario estatal
1571,4	1.462,57 €	1099,98	0
1571,4	724,63 €	1099,98	375,35 €
1571,4	386,18 €	1099,98	713,80 €

(Elaboración Propia)

El sueldo antes de la jubilación es el sueldo bruto restando la cotización al fondo altruista, del que ya he hablado de un 5%, y la retención por IRPF, sin haberle restado el ahorro obligatorio establecido del 10%, pues ya no es necesario realizar el mismo. Aplicando a la cantidad calculada el 70%,

obtenemos un resultado de 1099,98€, siendo esta la cantidad que debe asegurar el estado para un individuo que cobra 1940 euros brutos mensuales.

Por tanto, si nos interesa calcular la pensión mínima asegurada se hará de la siguiente forma:

$$Pension\ M\acute{in}ima = 0,7 \times \left[ Sueldo\ Bruto \times \left( 1 - \frac{5}{100} - \frac{\% Retencion\ IRPF}{100} \right) \right]$$

Por último, debo hacer hincapié, en que esto **solo se utilizará en la población que cuando comienza el cambio del sistema de pensiones tenga más de 35 años**, los menores de 35 tendrán la pensión que ellos consigan obtener.

### 3.2.3. Fondo de garantía

Considerando que las pensiones dependerán de la cantidad capitalizada a través de numerosos años, y, a su vez custodiada por entidades de crédito privadas, considero necesario la implantación de un Fondo de Garantía de Planes de Pensiones.

En la actualidad ya existe un Fondo de Garantía de depósitos, el cual fue promovido como forma de reorganizar las garantías bancarias sobre los ahorros y asegurar de esta manera, que los ahorros de los clientes y pequeños ahorradores estuviesen garantizados en caso de que la entidad bancaria entre en proceso de concurso de acreedores, es decir, que se produjese la quiebra de la entidad de crédito.

Ahora bien, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, dependiente del Ministerio de Economía y Hacienda, la encargada de supervisar los planes de pensiones, pero en ningún caso asegura su capital. Esto no quiere decir que puedas perder todas tus aportaciones en caso de quiebra de la entidad, ni mucho menos. La forma en la que funcionan los planes de pensiones está pensada para evitarlo.

Debemos tener en cuenta la diferencia entre el plan de pensiones y el fondo de pensiones. El plan de pensiones funciona como una herramienta

comercial y el fondo de pensiones es quien se encarga de invertir los ahorros. Además, se diferencia también entre la gestora del plan y la entidad depositaria donde está el patrimonio que se constituye con las aportaciones.

Para asegurarse de que el dinero depositado en el plan de pensiones está a salvo, el patrimonio del plan queda fuera del balance de la entidad gestora y depositaria. En otras palabras, si la gestora quiebra, el dinero seguiría intacto, ya que seguirías siendo partícipe del fondo de pensiones, cuyo capital estaría intacto.

Pero debemos tener en cuenta que esto no quiere decir en ningún caso que no se puede perder dinero con el plan de pensiones. Por tanto, con el fin de evitar pérdidas muy acusadas se deberá crear lo que he nombrado yo como Fondo de Garantía de Pensiones, que deberá financiarse a través de aportaciones de las entidades de crédito gestoras de los planes de pensiones. Este fondo deberá garantizar únicamente los casos en los que las pérdidas sea relevante, pudiendo establecer a modo de ejemplo, una pérdida del 30% del capital aportado. De esta manera, a pesar de que la situación del mercado fuera negativa sobre los ahorros del futuro pensionista, este no vería comprometido su poder adquisitivo en la edad de jubilación.

#### **4. CONCLUSIONES**

En el presente ensayo, hemos podido ver como el sistema de pensiones español ha pasado por diferentes momentos críticos, y como ha sufrido diferentes modificaciones. En la actualidad su sostenibilidad se encuentra en el punto de mira. En el siglo que vivimos disminuye la tasa de natalidad, y por si no fuera poco, se reduce la tasa de mortalidad, aumentando en consecuencia la esperanza de vida, tal es así, que los expertos aseguran que en base a la tendencia que venimos siguiendo hasta la fecha de hoy, en el año 2050 casi la mitad de la población española se situará por encima de los 65 años. Por si fuera poco, la crisis económica de 2008 provocó un incremento del paro, llegando a alcanzar un 26% en el año 2013, lo cual provocó que la recaudación de la seguridad social se viese en mínimos.



Debemos recordar que la denominada hucha de pensiones se constituyó con el fin de asegurar que, en momentos de crisis, es decir, cuando los ingresos a la seguridad social no fuesen suficientes para poder pagar las pensiones, estas pudiesen pagarse. Pero actualmente nos encontramos en una encrucijada. Esa hucha de pensiones se encuentra vacía, y los pagos se están realizando con emisión de deuda pública.

A lo largo de los años se han realizado numerosas reformas al sistema público de pensiones, como por ejemplo retrasar la edad de jubilación, medida que ha sido tomada en un país con una tasa de paro juvenil superior al 32%.

Como se ha podido comprobar a lo largo del trabajo, el envejecimiento de la población española pone de manifiesto la inviabilidad e insostenibilidad del sistema de reparto. Y dicho crecimiento a corto plazo de la población pensionista sitúa en una situación de jaque a un sistema que será incapaz de proporcionar unas pensiones mínimas.

Un cambio del sistema de pensiones público supone un elevado coste, además de un aumento de la deuda pública para poder hacer frente a la transición, pero bajo mi punto de vista, es la única solución con la cuenta el país. No obstante, el cambio debería realizarse de manera inminente, cuanto mas tiempo esperamos para escoger y realizar un cambio de sistema de pensiones, más estamos elevando los costes que nos supondrán.

En el presente trabajo propongo realizar un sistema de capitalización, pero donde el estado deberá asegurar una pensión mínima a todos los pensionistas, que será financiada a través de la aportación de los asalariados y pensionista a un fondo altruista obligatorio,

No obstante, considero que sea cual sea la futura reforma que se lleve a cabo, deberemos tener en cuenta que lo más importante es que la transición y el cambio deberá tener el menor impacto posible sobre la población y sobre los pensionistas, intentando que los mismos no pierdan nivel adquisitivo, o por lo menos que pierdan el menor posible. Y si algo tengo claro, es que cuanto mas

tiempo se tarde en planificar una alternativa al sistema actual, esta premisa se verá más afectada.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Banco Santander. (2013.). Blog del Banco Santander. Disponible en: <https://blog.bancosantander.es/ahorro-e-inversion/sistema-de-pensiones-en-espana/>

BOE. (s.f.). Constitución española.

Borrajo Dacruz, E, “De la previsión social a la protección en España: bases histórico-institucionales hasta la Constitución”, Revista de Economía y Sociología del Trabajo, núm. 3, 1989, pág. 17

Comisión Europea, (2015). The Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060). European Economy 3/2015

Fernández Cordón, J.A. (2018): “El insostenible factor de sostenibilidad de las pensiones. Economistas Frente a la Crisis”. Disponible en: <https://economistasfrentealacrisis.com/elinsostenible-factor-de-sostenibilidad-de-las-pensiones/>

Fernandez Orrico, Francisco Javier (2016). Las prestaciones de la seguridad social: teoría y práctica. En Ministerio de asuntos sociales, Madrid.

Ferranz, M. (2018). Que el ahorro te acompañe. Disponible en: <https://www.queelahorroteacompane.es/suecia-el-mejor-ejemplo-de-un-pais-de-enjoylders/>

Fernández García, Julio (2018). “Situación de nuestro sistema público de pensiones” de Instituto de Estudios Bursátiles. Disponible en: <https://www.ieb.es/situacion-de-nuestro-sistema-publico-de-pensiones/>

Hernández de Cos, P., Jimeno, J.F. Y Ramos, R. (2017): “El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de reforma”. Banco de España.

Instituto Santalucía. (2017). Pensiones en transición. Disponible en: <https://institutosantalucia.es/tipos-pensiones-diferencias-ventajas-inconvenientes/>

Instituto Santalucía. (2018). Tipos de Sistemas de Pensiones: Diferencias, ventajas e inconvenientes. Disponible en: <https://institutosantalucia.es/tipos-pensiones-diferencias-ventajas-inconvenientes/>

Jimenez, S. (2017): "Los parámetros del sistema de pensiones 1978-2017: un juguete en manos de políticos". Disponible en: <http://nadaesgratis.es/sergi-jimenez/los-parametros-del-sistema-de-pensiones-1978-2017-un-juguete-en-manos-de-politicos>

Maldonado Molina, Juan Antonio (2002): "Genesis y evolución de la protección social por vejez en España", en Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, España, pp. 78.

Pellicer, Lluís. (5 de septiembre de 2019). "España tiene el tipo efectivo de IVA más bajo de la Unión Europea" de El País. Disponible en: [https://elpais.com/economia/2019/09/05/actualidad/1567695738\\_693145.html](https://elpais.com/economia/2019/09/05/actualidad/1567695738_693145.html)

Que el Ahorro te Acompañe. (31 de julio de 2018). que el ahorro te acompañe. Disponible en: <https://www.queelahorroteacompane.es/como-es-el-sistema-de-pensiones-en-reino-unido/>

## 6. ANEXOS

**Tabla 4.1: Capital Constituido con diferentes tipos de interés y edades, para individuo con sueldo de 1940€**

		Tipo de interés									
		1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%
Individuo de 25 años	Capital Constituido	423.354,26 €	531.846,66 €	675.706,43 €	867.440,28 €	1.124.101,11 €	1.468.945,94 €	1.933.692,52 €	2.561.586,92 €	3.411.567,75 €	4.563.911,20 €
	Mensualmente en 14 pagas	916,35 €	1.151,18 €	1.462,57 €	1.877,58 €	2.433,12 €	3.179,54 €	4.185,48 €	5.544,56 €	7.384,35 €	9.878,60 €
Individuo de 30 años	Capital Constituido	363.035,63 €	442.866,93 €	544.917,79 €	675.874,67 €	844.485,03 €	1.062.192,33 €	1.343.963,93 €	1.709.369,21 €	2.183.981,79 €	2.801.200,96 €
	Mensualmente en 14 pagas	785,79 €	958,59 €	1.179,48 €	1.462,93 €	1.827,89 €	2.299,12 €	2.909,01 €	3.699,93 €	4.727,23 €	6.063,21 €
Individuo de 35 años	Capital Constituido	305.644,53 €	362.275,26 €	432.098,37 €	518.421,70 €	625.398,51 €	758.242,38 €	923.495,60 €	1.129.364,15 €	1.386.135,14 €	1.706.696,59 €
	Mensualmente en 14 pagas	661,57 €	784,15 €	935,28 €	1.122,12 €	1.353,68 €	1.641,22 €	1.998,91 €	2.444,51 €	3.000,29 €	3.694,15 €
Individuo de 40 años	Capital Constituido	251.038,86 €	289.280,89 €	334.779,35 €	389.006,84 €	453.738,49 €	531.113,29 €	623.707,49 €	734.622,45 €	867.589,56 €	1.027.095,49 €
	Mensualmente en 14 pagas	543,37 €	626,15 €	724,63 €	842,01 €	982,12 €	1.149,60 €	1.350,02 €	1.590,09 €	1.877,90 €	2.223,15 €
Individuo de 45 años	Capital Constituido	199.083,45 €	223.167,64 €	250.831,10 €	282.637,25 €	319.238,38 €	361.389,22 €	409.962,71 €	465.967,88 €	530.570,52 €	605.116,68 €
	Mensualmente en 14 pagas	430,92 €	483,05 €	542,92 €	611,77 €	690,99 €	782,23 €	887,37 €	1.008,59 €	1.148,42 €	1.309,78 €
Individuo de 50 años	Capital Constituido	149.649,65 €	163.286,84 €	178.416,60 €	195.209,21 €	213.854,02 €	234.561,53 €	257.565,64 €	283.126,10 €	311.531,26 €	343.101,03 €
	Mensualmente en 14 pagas	323,92 €	353,43 €	386,18 €	422,53 €	462,89 €	507,71 €	557,50 €	612,83 €	674,31 €	742,64 €
Individuo de 55 años	Capital Constituido	102.615,09 €	109.050,95 €	115.951,22 €	123.349,73 €	131.282,61 €	139.788,49 €	148.908,63 €	158.687,06 €	169.170,78 €	180.409,93 €
	Mensualmente en 14 pagas	222,11 €	236,04 €	250,98 €	266,99 €	284,16 €	302,57 €	322,31 €	343,48 €	366,17 €	390,50 €
Individuo de 60 años	Capital Constituido	57.863,31 €	59.927,84 €	62.068,04 €	64.286,47 €	66.585,76 €	68.968,57 €	71.437,68 €	73.995,93 €	76.646,23 €	79.391,56 €
	Mensualmente en 14 pagas	125,25 €	129,71 €	134,35 €	139,15 €	144,13 €	149,28 €	154,63 €	160,16 €	165,90 €	171,84 €

*(Elaboración Propia)*