



**FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**DOBLE GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD +  
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**Pensión pública de jubilación:  
evolución histórica y análisis actual**

Trabajo Fin de Grado presentado por Inmaculada Aguilar Borrego, siendo la tutora del mismo la profesora Yolanda Hinojosa Bergillos.

Vº. Bº. de la Tutora:

Alumno/a:

D. Yolanda Hinojosa Bergillos

D. Inmaculada Aguilar Borrego

Sevilla. Junio de 2019





**DOBLE GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD +  
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**TRABAJO FIN DE GRADO  
CURSO ACADÉMICO [2018-2019]**

**TÍTULO:**

**PENSIÓN PÚBLICA DE JUBILACIÓN: EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y ANÁLISIS ACTUAL**

**AUTOR:**

**INMACULADA AGUILAR BORREGO**

**TUTOR:**

**YOLANDA HINOJOSA BERGILLOS**

**DEPARTAMENTO:**

**ECONOMÍA APLICADA I**

**ÁREA DE CONOCIMIENTO:**

**MÉTODOS CUANTITATIVOS PARA LA ECONOMÍA Y EMPRESA**

**RESUMEN:**

El sistema público de pensiones en España ha sufrido innumerables cambios hasta la actualidad, donde a pesar de haber logrado considerables avances, se cuestiona su sostenibilidad y suficiencia. Es por ello que, en este trabajo se lleva a cabo un estudio tanto de evolución histórica de las pensiones públicas en España como de la situación actual de las mismas, proporcionando una herramienta para el cálculo de éstas a través de un simulador que permite hallar la pensión a percibir bajo cualquier supuesto particular. Además, debido a que las cuantías públicas podrían llegar a ser insuficientes, se ofrece el caso de la vía privada, donde se podría complementar la pensión pública con un plan de pensiones.

**PALABRAS CLAVE:**

Pensiones; jubilación; planes; ahorro.



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL.....	3
2.1. PRIMERAS LEYES EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR.....	3
2.2. SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ.....	4
2.3. EL PACTO DE TOLEDO.....	5
2.3.1. Recomendaciones.....	5
2.4. CONSOLIDACIÓN FINANCIERA Y FLEXIBILIDAD LABORAL.....	7
2.5. RENOVACIÓN DEL PACTO DE TOLEDO.....	8
3. LA SOSTENIBILIDAD Y SUFICIENCIA DEL SISTEMA DE LAS PENSIONES.....	11
3.1. FACTORES QUE AFECTAN A LA SOSTENIBILIDAD.....	12
3.1.1. Esperanza de vida.....	12
3.1.2. Tasa de natalidad.....	13
3.1.3. Edad de incorporación a la vida laboral.....	15
3.2. REFORMAS Y ACTUALIDAD.....	15
3.3. CÁLCULO DE LA PENSIÓN.....	18
3.3.1. Coeficientes reductores por jubilación anticipada.....	18
3.3.2. Cuantía máxima y mínima de la pensión.....	19
3.3.3. Ejemplo práctico.....	21
4. PLANES DE PENSIONES PRIVADOS.....	23
4.1. DEFINICIÓN Y FUNCIONAMIENTO.....	23
4.2. ELEMENTOS PERSONALES.....	24
4.3. CLASES.....	24
4.4. VENTAJAS FISCALES.....	25
4.5. RESCATE DEL PLAN.....	26
4.4.1. Formas de rescate.....	27
4.4.2. Ejemplos prácticos.....	27
5. CONCLUSIONES.....	31
6. BIBLIOGRAFÍA.....	33
7. ANEXOS.....	35



# CAPÍTULO 1

## INTRODUCCIÓN

La finalidad del presente trabajo es realizar un análisis de la situación pasada, presente y futura sobre la pensión pública de jubilación, así como ofrecer una alternativa de ahorro del sector privado.

El sistema de Seguridad Social pasa por malos momentos consecuencia de la crisis económica sufrida en España en los últimos años y por importantes desafíos que afronta en el presente y que cada vez se agravan más, entre otras, las tendencias de evolución demográfica con la disminución prolongada de las tasas de natalidad y el simultáneo incremento de la esperanza de vida de las personas mayores que está provocando una inversión de la estructura de la pirámide de población, aumentando el número de pensionistas en relación con la población activa. Por ello, el sistema tiene que seguir haciendo frente afrontando a largo plazo las exigencias derivadas con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera. El hecho indiscutiblemente positivo de que la esperanza de vida aumente progresivamente en España, convirtiéndose en el segundo país del mundo con mayor supervivencia de la población, enfrenta el reto de que será necesario asumir en el futuro el pago de más pensiones durante más tiempo, motivo del envejecimiento de la población.

Sin embargo, no es sólo la tendencia demográfica el único factor en el que se aconseja hacer reformas. Resulta necesario reforzar la contributividad del sistema, estableciendo una relación más precisa entre el esfuerzo realizado en cotizaciones a lo largo de la vida laboral y las prestaciones contributivas a percibir.

Además, el sistema de Seguridad Social español sufre una progresiva disminución del periodo de actividad laboral. De un lado, los años de formación y de estudio de los jóvenes se han prolongado y por consiguiente su acceso al mercado laboral se ha retrasado en relación con la edad a la que solían incorporarse las generaciones anteriores. Por otro lado, la tasa de participación de las personas mayores de 50 años es insuficiente, por lo que se pretende favorecer su mantenimiento en el mercado de trabajo y promover la reincorporación de quien pierde su empleo en los últimos años de su vida laboral y premiar a los que continúen cuando ya ha llegado su edad legal de jubilación.

Todo esto da lugar a que la pensión de jubilación se tenga que complementar con otros métodos de ahorro privado como son los planes de pensiones, para que así los jubilados puedan mantener el nivel adquisitivo de vida que tenían antes de la retirada del mundo laboral. Situación que, ligada a las bajas revalorizaciones que sufren las pensiones ha provocado una gran indignación entre jubilados y trabajadores cercanos a la jubilación, los cuales piden unas pensiones dignas.

Dado que este tema está de actualidad y preocupa tanto a la sociedad, ligado a que gran parte de la misma carece de información o no posee toda la necesaria para tomar decisiones respecto a este tema, resulta de interés tratar el asunto.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, en el capítulo 2 se realiza una explicación en líneas generales de la trayectoria del sistema de la seguridad social, comenzando por los primeros indicios que se crean para lucrar al trabajador, entre ellos la Ley de accidentes de trabajo de 1900, la creación de un Instituto Nacional de previsión y de Retiro Obrero Obligatorio, entre otros. Se destacan las recomendaciones del Pacto de Toledo, hecho de gran importancia que continúa en el presente con determinadas reformas.

En el capítulo 3, se analiza la sostenibilidad y suficiencia del sistema público de pensiones, mencionando los factores que dificultan el logro de ello. Seguidamente se

explican las reformas establecidas para intentar solventar el problema y la revalorización que han experimentado las pensiones este año. Finalmente se concluye el capítulo con la práctica de un simulador de pensiones, donde cada trabajador añadiendo los datos específicos de su vida laboral en la hoja de cálculo Excel, puede hallar la cuantía que percibiría por su jubilación. Y, se especifican las cuantías máximas y mínimas de las pensiones públicas, así como los coeficientes reductores por jubilación anticipada.

En el siguiente capítulo, se cambia el enfoque del ámbito público al privado y se explica una alternativa de ahorro privado, como es el caso de los planes de pensiones, donde se explica qué son y cómo funcionan y finaliza con un simulador de un plan.

En capítulo 5, a modo de conclusión se expresa un juicio acerca del estudio realizado.

Por último, al final del documento se indica la bibliografía que indica todos los recursos de donde se ha obtenido la información necesaria para la elaboración del trabajo y el Anexo, que explica los procedimientos a tener en cuenta para trabajar en el Excel.



## CAPÍTULO 2

# EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL

### 2.1. PRIMERAS LEYES EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR

Nos remontamos al siglo XX en España con una población que rondaba los 20 millones de personas, de los cuales 7 millones eran población activa, en su mayoría varones. Siete millones de personas que se encontraban totalmente desamparadas, donde su salud laboral importaba muy poco, o prácticamente nada. Pero según García-Murcia, J., comienzan a constituirse diversas instituciones que buscan la protección social del trabajador. Se crea así, por primera vez una ley en beneficio del trabajador: la Ley de accidentes de trabajo, aprobada el 30 de enero de 1900 que surge como consecuencia del aumento de los accidentes de trabajo ante el desarrollo y mecanización de los procesos productivos. Se define el accidente de trabajo en el artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social como *“toda lesión corporal que el operario sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*.

Dicha ley mejoró considerablemente las condiciones laborales de los trabajadores, fomentando la institución del seguro para hacer frente a compensaciones y gastos médicos. También da lugar a las mutuas de accidentes de trabajo y a la creación de una administración laboral para vigilar, controlar y penalizar el incumplimiento de la normativa. Lo más destacable es que la citada ley responsabiliza al patrono, que propiamente define como *“el particular o compañía propietario de la obra, explotación o industria donde se presta el trabajo”*, de los accidentes de sus operarios, que en caso de percance debían ser indemnizados.

Dicha ley de 1900 llevaba algunos años en funcionamiento, pero no era suficiente para cubrir todos los riesgos propios del trabajo. Por ello, y ante el descontento e inestabilidad del clima social se aprueba la Ley 27 de febrero de 1908 de Organización por el Estado de un Instituto Nacional de Previsión (INP), que pretendía contribuir a la pacificación del clima a través de la ampliación y mejora de los mecanismos de asistencia y protección social. Así, con la Ley 1908 se pone en marcha un sistema público de previsión social, especialmente en forma de pensiones de retiro, y la administración de la mutualidad de los asociados que se hayan constituido voluntariamente. (García-Murcia, J.; Castro-Argüelles, M. (2007))

La creación del INP se representa como una mera fase intermedia, aunque de gran protagonismo, en el proceso de construcción de nuestro sistema público de protección social. Su creación se encuadra entre los inicios de nuestra previsión social y la fase en la que nos movemos actualmente, de implantación plena del sistema de seguridad social. La primera fase se caracteriza por el surgimiento y consolidación de instituciones muy diversas de ahorro y previsión popular (pósitos, montepíos, sociedades de socorros mutuos, cotos sociales, cajas de ahorro y pensiones, etc.), aunque también se registra una elevada intervención pública en el terreno de la asistencia o previsión social. (García-Murcia, J.; Castro-Argüelles, M. (2007))

El hecho más relevante del INP sería la implantación de un régimen de libertad subsidiada, cuya pretensión era hallar el equilibrio entre la libertad de acordar un seguro por parte de los asegurados y la responsabilidad de cobertura de los riesgos por parte del Estado. (Aula de la Seguridad Social, 2012)

Según el régimen complementario de mejoras, en 1919 se crea el Retiro Obrero Obligatorio, designado a la población asalariada con una edad comprendida entre los 16 y 65 años de edad y que su salario no superase 4000 pesetas. Dicho seguro tutelaba la vejez, considerada como una invalidez por razones de edad. Podemos comparar el Retiro Obrero Obligatorio con la actual pensión pública de jubilación. La financiación se iniciaba a partir de los 16 años y era llevada a cabo por el Estado, mediante la aportación de una peseta mensual por cada asalariado inscrito; por el patrono, a través de una aportación de 3 pesetas mensuales por cada asalariado cuyo salario como hemos dicho anteriormente no superase las 4000 pesetas. Y a su vez, el mismo obrero debía hacer uso de la previsión, es decir, podía aportar voluntariamente para su vejez.

Se implanta así por primera vez en España un seguro social con carácter obligatorio, en virtud del Reglamento general del 21 de enero de 1921, a partir del 24 de julio de dicho año. Sin embargo, el primer periodo no tiene carácter obligatorio para el obrero (sí para el Estado y el patrono), en cambio, el Reglamento ofrece ventajas a quienes voluntariamente realicen aportaciones, denominándose “régimen complementario de mejoras”. La organización y administración del seguro es llevada a cabo por el Instituto Nacional de Previsión y por las Cajas “colaboradoras”.

La dinámica de este seguro era que una vez el obrero alcanzaba los 65 años de edad, causaba baja en el sistema y recibía una pensión vitalicia. Los importes anteriormente pagados se acumulaban en una libreta de ahorros propiedad de cada trabajador (supervisada por el Estado), cuyo capital no podía retirarse libremente. Los importes en la libreta aumentaban conforme a un tipo de interés, constituyéndose así un sistema de ahorro basado en la capitalización. (Estado, E. (n.d.)).

## **2.2. SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ**

Se pretendía remediar el abandono en el que se encontraban hasta entonces los ancianos cuando llegaba el ocaso de su vida, puesto que era insuficiente hasta ahora, por lo que mediante la Ley del 1 de septiembre de 1939 se convierte el régimen del retiro obrero en el subsidio de vejez. De esto modo, se sustituye el sistema de capitalización para la percepción de pensiones de retiro obrero por el abono de pensiones fijas en concepto de subsidio de vejez. El sistema anterior de capitalización se basaba en que cada operario contribuía para sí mismo, por lo que la prestación futura guardaba una relación directa con las aportaciones realizadas. En cambio, en el subsidio de vejez se establece una cuota fija de 90 pesetas mensuales satisfecha por el INP (3 pesetas diarias para los obreros mayores de 65 años y para los mayores de 60 que padeciesen invalidez laboral producida por causas diferentes al accidente de trabajo). Dicho subsidio quedó integrado en 1947 en el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), cuya regulación se encuentra en el Decreto de 18 de abril de 1947. Régimen del subsidio de vejez (1940).

El objetivo que se perseguía con la aprobación del Régimen del subsidio de vejez, como el mismo indica, era perfeccionar el sistema disfrutando de la experiencia proporcionada por la puesta en marcha del subsidio de vejez y ampliando su ámbito protector hasta llegar a un régimen definitivo que responda a un completo amparo de las situaciones adversas que impiden al trabajador, al tener que cesar definitivamente en su actividad laboral, obtener el jornal que es su único medio de subsistencia. En los 6 años de vigencia del subsidio se puso de manifiesto la necesidad de ampliar el ámbito protector hasta llegar a un completo amparo de las situaciones adversas que impiden al trabajador obtener su único medio de subsistencia, el jornal, cuando se alcanza una determinada edad o cuando se incurre en una situación de invalidez. Sin embargo, el SOVI no introdujo cambios de gran escala en la protección de la vejez, ni siquiera modificó su cuantía. En cambio, en materia de invalidez se implantó por primera vez en España la cobertura de dicho riesgo en los casos que no tuviera su origen en un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La organización, gestión y administración del SOVI se asignaron al INP, con algunas excepciones. Para ello, se creó, como parte integrante del INP, la Caja Nacional del Seguro de Vejez e Invalidez.

### 2.3. EL PACTO DE TOLEDO

No concurren hechos de relevada importancia hasta 1978, año en el que se aprueba la Constitución Española, trayendo consigo cambios en el desarrollo de las pensiones, concretamente destacamos el artículo 41 CE: “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.” y el artículo 50 CE: “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.”

Años después, llega una nueva etapa conocida como “El Pacto de Toledo”, comisión parlamentaria aprobada por el pleno del Congreso de los Diputados el 6 de abril de 1995. Se creó con el apoyo de todos los partidos políticos con la finalidad de discutir, analizar y proponer medidas encauzadas al aseguramiento de la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Con su creación, se consiguió salir de la confrontación política en la que se encontraba el sistema de pensiones, logrando adoptar medidas por consenso.

*“El Pacto de Toledo tiene sus orígenes en el debate cara a cara entre Felipe González y José M<sup>a</sup> Aznar previo a las elecciones de 1993. Cuando ya se terminaba el tiempo acordado, González insinuó que, de llegar al poder, el PP no pagaría las pensiones. A Aznar se le mudó la faz, pero, agotado su turno, no pudo replicar. Las elecciones las ganó el PSOE por los pelos y muchos analistas resaltaron entonces el papel que en esa victoria había tenido el voto del miedo, movilizado por el tema de las pensiones. Con estos antecedentes nació en Pacto de Toledo en 1995, con el objetivo explícito de debatir periódicamente sobre la situación del sistema de pensiones públicas y acordar las reformas necesarias para asegurar su buen funcionamiento. El objetivo implícito, sin el cual no hubiese sido posible el pacto, fue evitar que en el futuro volvieran a utilizarse las pensiones como arma electoral.”* (Molinas, C. 2010)

#### 2.3.1. Recomendaciones

Durante esta etapa se marcan las bases del sistema de pensiones de hoy mediante el informe del Pacto de Toledo, que consta de 15 recomendaciones:

##### 1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación.

La financiación de las prestaciones de naturaleza contributiva debe depender básicamente de las cotizaciones sociales, y la financiación de las no contributivas y universales se debe efectuar exclusivamente a través de la imposición general.

##### 2. Constitución de reservas.

Se propone la creación de un fondo de reserva donde se acumularán los superávits en el caso de que los haya.

##### 3. Mejora de las bases.

Adecuar en la máxima medida de lo posible las bases de cotización respecto a los salarios, y por ende se establece un tope máximo de cotización para todos

los trabajadores, que fija el techo de aseguramiento del sistema público de protección.

**4. Financiación de los regímenes especiales.**

Modificar en lo posible la situación actual, bajo el criterio de que, a igualdad de acción protectora, debe ser también semejante la aportación contributiva.

**5. Mejora de los mecanismos de recaudación y lucha contra la economía irregular.**

Tratar de estimular el trabajado regularizado y luchar contra la economía sumergida.

**6. Simplificación e integración de regímenes especiales.**

Con el objetivo de simplificar y clarificar los tipos de trabajadores se les integra a estos en dos grandes grupos que son trabajadores por cuenta propia y ajena.

**7. Integración de la gestión.**

Reafirmar a eficacia gestora del sistema a través de una mayor integración orgánica de las funciones de afiliación, recaudación y gestión de prestaciones, que facilite nuevos avances en este ámbito.

**8. Evolución de las cotizaciones.**

Reducción de las cotizaciones sociales, como elemento dinamizador del empleo, con prioridad en los trabajos de baja cualificación y en los sectores más intensivos en mano de obra.

**9. Sobre la equidad y el carácter contributivo del sistema.**

La Comisión estima conveniente la reordenación del tratamiento fiscal de las pensiones del sistema público para adecuarlo a las nuevas realidades familiares, sociales y económicas, armonizando los criterios de eficacia y solidaridad, con vistas a evitar discriminaciones y conseguir una mayor equidad.

**10. Edad de jubilación.**

Se establece que la edad de jubilación deberá ir adaptándose de manera gradual y progresiva dado el aumento de la esperanza de vida.

**11. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.**

La Comisión considera que la sostenibilidad del sistema exige que sólo se financien con cargo a los recursos de la Seguridad Social los gastos correspondientes al estricto mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, y que toda subida por encima del IPC sea sufragada con cargo a otros recursos financieros.

**12. Reforzamiento del principio de solidaridad.**

Se reforzará el principio de solidaridad mediante un incremento de la edad máxima necesaria para poder percibir una pensión de orfandad además de una consecuente mejora de las pensiones más bajas de viudedad.

**13. Mejora de la gestión.**

Necesidad de adopción de medidas destinadas a la mejora de la gestión de las prestaciones por incapacidad temporal e invalidez, con la finalidad de disminuir las causas de fraude dentro del sistema público en el acceso y permanencia de las prestaciones.

**14. Sistema complementario.**

Potenciación de la previsión social complementaria a través de la mejora de incentivos fiscales con el fin de que la jubilación no ocasione una brusca pérdida de ingresos al pensionista.

**15. Análisis y seguimiento de la evolución del sistema.**

Se propone que el Congreso de los Diputados cada 5 años cree una Ponencia que estudie el presente y futuro del sistema de la Seguridad Social como garantía de continuidad del mismo, dado que las previsiones pueden alterarse significativamente.

(Junta de Andalucía)

**2.4. LEYES PARA LA CONSOLIDACIÓN FINANCIERA Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL.**

Más adelante, el presidente del Gobierno José María Aznar, en el debate de investidura, convocó a los agentes sociales y económicos en torno a una mesa para que partiendo de las recomendaciones contenidas en el "Pacto de Toledo", analizaran las necesidades más urgentes de reforma de la Seguridad Social, estableciendo los criterios de su aplicación y, de esta forma, asentar los principios básicos que sirvieran de soporte a la Seguridad Social del siglo XXI. Fruto del diálogo nace así la Ley 24/1997 de 15 de julio, con la finalidad de lograr la consolidación financiera y presupuestaria del sistema de pensiones.

Con esta Ley, se introdujeron las siguientes reformas:

**1. Periodo de cotización exigible para el acceso a la pensión.**

Ampliación hasta los 15 años (en vez de los 8 previstos en la normativa anterior), de los cuales dos deben estar comprendidos dentro de los últimos quince años.

**2. Base reguladora de la pensión.**

En su modalidad contributiva, será el cociente que resulte de dividir por 210, las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante. Por tanto, se trataría de una suma de todas las bases de cotización de los 15 años anteriores dividida entre 210.

**3. Cuantía de la pensión.**

En su modalidad contributiva, se determinará aplicando a la respectiva base reguladora que diera lugar del punto anterior, los porcentajes siguientes:

Por los primeros quince años cotizados: el 50%,

Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos: el 3%.

Por cada año adicional de cotización, a partir del vigésimo sexto: el 2%, sin que el porcentaje total aplicable a la base reguladora pueda superar, en ningún caso, el 100%.

**4. Cuantía de la pensión en los casos de jubilación anticipada.**

Se reducirá en un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de jubilación de 65 años, excepto cuando se lleva más de 40 años cotizados, donde el porcentaje reductor aplicable será del 7%. Además, los trabajadores que en 1967 tuviesen la condición de mutualistas podrán jubilarse a los 60 años.

Años después, el Gobierno, la Confederación de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la pequeña y mediana empresa, incluyeron en el Acuerdo para la mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social una serie de medidas en relación con la flexibilidad de la edad de jubilación, dotando así gradualidad y progresividad que se reflejaron en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de pensiones gradual y flexible.

Gracias a esta Ley, se dota por primera vez en España un sistema de pensiones flexibles, permitiendo la jubilación anticipada en determinados supuestos, a la misma vez que favoreciendo a determinados trabajadores que a pesar de haber alcanzado la edad de 65 años y tener derecho a la pensión de jubilación, deciden continuar en activo.

Se introduce un sistema de jubilación flexible, donde las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial. Situación de la cual se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo.

Otra medida adoptada es la privatización del pago de cotizaciones sociales por contingencias comunes, es decir, su financiación no va a ser llevada por el Estado, exceptuando la incapacidad temporal, correspondiente a trabajadores de 65 años o más que acrediten 35 años efectivos de cotización y decidan voluntariamente su continuación a reiniciación de su actividad laboral. Así, como la inserción de previsiones que posibiliten que el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación pueda superar el 100%, correspondiente a los trabajadores que se mantengan en activo más allá de los 65 años y que acrediten un mínimo de 35 años de cotización. (Ley 35/2002)

## **2.5. RENOVACIÓN DEL PACTO DE TOLEDO.**

La Mesa del Congreso de los Diputados creó una Comisión para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación del Pacto de Toledo y, en relación a ello, estudiar su desarrollo de futuro, cuyos trabajos se plasmaron en 2003 en un nuevo informe que revisaba lo realizado en aplicación de las recomendaciones de 1995 e introducía otras nuevas.

Se introdujo una actualización del contenido de múltiples aspectos relacionados con la financiación, la integración de regímenes, la equiparación de la cobertura de los trabajadores autónomos, contributividad y la solidaridad, la modernización de la gestión, la lucha contra el fraude, etc., pero también se abordaron nuevas cuestiones, que son las siguientes:

### **1. Mujer y protección social**

Eliminar los obstáculos que existan para conseguir una efectiva igualdad de trato en el empleo entre hombres y mujeres, una adecuada conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la equiparación real de salarios entre sexos.

### **2. Discapacidad**

El Sistema de Seguridad Social debe contribuir en mayor medida a la completa inclusión de personas discapacitadas, eliminando las posibles trabas para su acceso o mantenimiento del empleo.

### **3. Inmigración**

El flujo inmigratorio ha de orientarse a través de mecanismos que afiancen el ingreso al mercado laboral con todos los derechos y obligaciones. La Seguridad Social debe facilitar los trámites de contratación, afiliación e

integración en el Sistema. Además, deberán eliminarse las disfuncionalidades que puedan provocarse en materia de protección.

#### 4. Nuevas formas de trabajo

Estudiar la situación del trabajo a tiempo parcial, las incidencias del empleo temporal y las nuevas posibilidades de hacer compatible el salario percibido con una pensión o subsidio.

#### 5. Dependencia

Constituir un sistema que trate de paliar el problema de la dependencia.

Trabajo, M. De. (n.d.)

En referencia a las 5 reformas introducidas en la renovación del Pacto de Toledo, el 13 de julio de 2006 se suscribió un acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, entre el Gobierno, la Confederación Sindical de CCOO y UG, y las Confederaciones Españolas CEOE y CEPYME, que implicaron modificaciones en normas con rango de Ley, creándose la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social.

La finalidad de la citada Ley viene dada de la necesidad de dar el soporte normativo apropiado a gran parte de los compromisos relativos a la acción protectora incluidos en el referido Acuerdo y que principalmente afectan a incapacidad temporal, permanente, jubilación y supervivencia.

Destacan las siguientes medidas implantadas con esta ley:

- **Jubilación ordinaria:** Hay que tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años, de los que al menos dos deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, con el fin de aumentar la correlación entre cotizaciones y prestaciones.
- **Jubilación parcial:** Para su acceso el trabajador debe haber cumplido 61 años, tener una antigüedad de 6 años en la empresa y un periodo de cotización de al menos 30 años y que la reducción de su jornada de trabajo se encuentre abarcada entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, o del 85% en el supuesto de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa por un contrato de duración indefinida.
- **Jubilación anticipada:** La pensión de jubilación será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de este que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años de edad, y siempre que haya cumplido los 52 años de edad. Los nuevos coeficientes reductores se pueden ver en la tabla 2.1:

Entre 30 y 34 años de cotización	7,50%
Entre 35 y 37 años de cotización	7%
Entre 38 y 39 años de cotización	6.5%
Con 40 o más años de cotización	6%

**Tabla 2.1. Coeficientes reductores por jubilación anticipada**

Fuente: elaboración propia a partir de Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

- **Prolongación de la vida laboral:** Se empiezan a implementar coeficientes bonificadores por cada año adicional a partir de los 65 años de edad que el trabajador permanezca en activo. Se aplicará un +2% por cada año cotizado a partir de los 65 años y será de un +3% cuando el trabajador tras cumplir los 65 años permanezca en activo y haya cotizado al menos durante 40 años. (Ley 40/2007)



## CAPÍTULO 3

### LA SOSTENIBILIDAD Y SUFICIENCIA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS

Antes de hablar de la sostenibilidad, no debemos olvidarnos de los principios en los que se fundamenta la Seguridad Social en nuestro país. Destacamos:

1. Principio de reparto: es un sistema solidario en el que se organiza sobre la base de un aporte obligatorio en el que las cotizaciones de los trabajadores en activo forman un fondo donde se financian las prestaciones existentes, en este caso las pensiones.
2. Principio de proporcionalidad contributiva: la prestación de cada trabajador será proporcional en función a las cantidades aportadas al sistema público, así como a la duración de la cotización durante toda la vida laboral.
3. Principio de gestión pública: la financiación y gestión del sistema de la Seguridad Social se lleva a cabo por entidades públicas.
4. Principio de suficiencia en las prestaciones: las pensiones deben ser suficientes para garantizar un nivel de vida similar al que se tenía con la percepción del salario. Es conocido como tasa de sustitución.

Para analizar la viabilidad del sistema de pensiones, debemos primero hablar de la sostenibilidad. La sostenibilidad financiera se basa en que los ingresos (cotizaciones) sean capaces de igualar o superar los gastos (prestaciones) tanto en el corto como en el medio y largo plazo. Sin embargo, hay variables, que analizaremos a continuación, que están suponiendo verdaderos retos para la sostenibilidad de las pensiones.

Por otro lado, con la suficiencia de las pensiones nos referimos a la adecuación de las cuantías para que puedan hacer frente los pensionistas a sus necesidades. Por consiguiente, cuanto mayor sean en términos de cuantía, más suficientes serán. Concretamente, en España la tasa de sustitución para un salario medio se sitúa cerca del 80%, estimándose que próximamente caerá en torno al 50%.

Pero ahora nos preguntamos, ¿se pueden garantizar suficiencia y sostenibilidad? Es complicado tener suficiencia si el sistema no es sostenible. Además, existe cierta disputa entre estos dos objetivos, ya que posibles medidas implantadas para conseguir sostenibilidad pueden tener un impacto negativo en la generosidad de la cuantía, y por tanto, de su suficiencia. (BBVA, 2019)

En la década de los 60, España garantizaba su sostenibilidad en las pensiones con la llegada de la llamada generación baby boom. Esto se debía a que el sistema público implantado en España, como hemos referido antes es el de reparto, lo que significa que la población activa que está contribuyendo a la Seguridad Social, paga las pensiones a los jubilados. Por tanto, ese aumento exponencial de la población estaría trabajando, y con sus cotizaciones se financiaría a los jubilados, resaltando que éste último grupo contaba con una esperanza de vida mucho menor que la de hoy en día.

Sin embargo, la crisis económico-financiera en la que se ha visto inmersa nuestro país desde el año 2007 y que a día de hoy continúa presente, junto con los factores que vamos a explicar a continuación, son factores que ponen en peligro poder garantizar el pago de las pensiones públicas en un futuro no muy lejano.

### 3.1 FACTORES QUE AFECTAN A LA SOSTENIBILIDAD

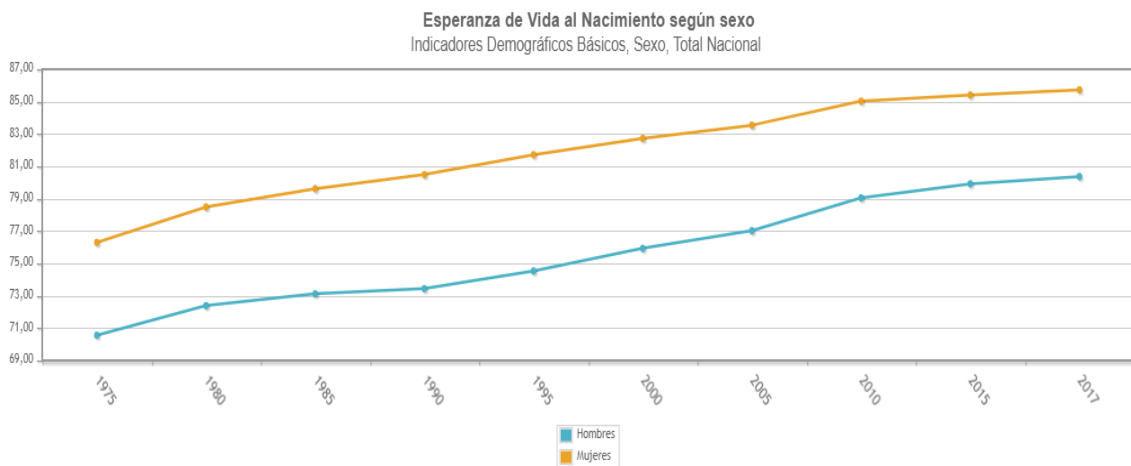
#### 3.1.1. Esperanza de vida

Según fuentes estadísticas como el INE, en los países occidentales, como España, la esperanza de vida ha experimentado notables avances en el último siglo, y se ha conseguido con disminuciones en la probabilidad de morir a temprana edad, debido a los avances médicos y tecnológicos, reducción de la tasa de mortalidad infantil, cambios en los hábitos nutricionales y estilos de vida, mejora en los niveles de condiciones materiales de vida y en la educación, así como el acceso de la población a los servicios sanitarios.

En las últimas décadas ha aumentado significativamente la esperanza de vida al nacimiento en hombres y mujeres. Esto es, la cantidad de años que viviría un recién nacido si los patrones de mortalidad vigentes al momento de su nacimiento no cambian a lo largo de su vida.

La diferencia en años de esperanza de vida al nacimiento a favor de la mujer creció o se mantuvo estable en España hasta mediados de los años noventa, como consecuencia de una mortalidad masculina más elevada debida a factores biológicos, estilos de vida y conductas de riesgo. Pero esta diferencia a favor de la mujer se ha ido reduciendo en las dos últimas décadas.

Como se observa en la Gráfica 3.1., en España entre 1997 y 2017 (datos provisionales), la esperanza de vida al nacimiento de los hombres ha pasado de 75,3 a 80,4 años y la de las mujeres de 82,2 a 85,7 años (véase la Figura 3.1). Según proyecciones del INE, la esperanza de vida al nacimiento, alcanzaría los 83,2 años en los hombres y los 87,7 en las mujeres en el año 2031. Estos valores serían de 88,6 años de esperanza de vida al nacimiento para los hombres en el año 2065 y de 91,6 años para las mujeres en el año 2065.



**Gráfica 3.1. Esperanza de vida según sexo**

Fuente: Elaborada por el INE

Se destaca la sustancial evolución de la esperanza de vida en España donde debido a este considerable incremento, cuando una persona proceda a cobrar una pensión tras la jubilación, la duración de ésta será mayor que una persona jubilada en el pasado siglo, ya que nuestro sistema de pensiones se remonta a 1919 (año que como comentamos en el capítulo anterior se crea el Retiro Obrero Obligatorio), año en el que la mayoría de trabajadores no lograba cobrarla, puesto que la esperanza de vida en esa época rondaba aproximadamente los 40 años. Además, y como mostramos a continuación con la Tabla 3.1, ello va a provocar que pasemos de 3,5 personas en edad de trabajar por cada jubilado a 1,8 en 2046, prácticamente la mitad. Esto se debe

a que en 2016 la población mayor de 64 años suponía el 18,7% sobre el total, mientras que dentro de 30 años la población mayor de 67 supondrá el 31,4% sobre el total.

Millones	2016	2031	2046
Población 16-64 años	30,3	29,6	25,1
Población > 64 años*	8,7	10,4	14,1
Personas activas por cada jubilado	3,5	2,9	1,8

\* 67 años en 2031 y 2046

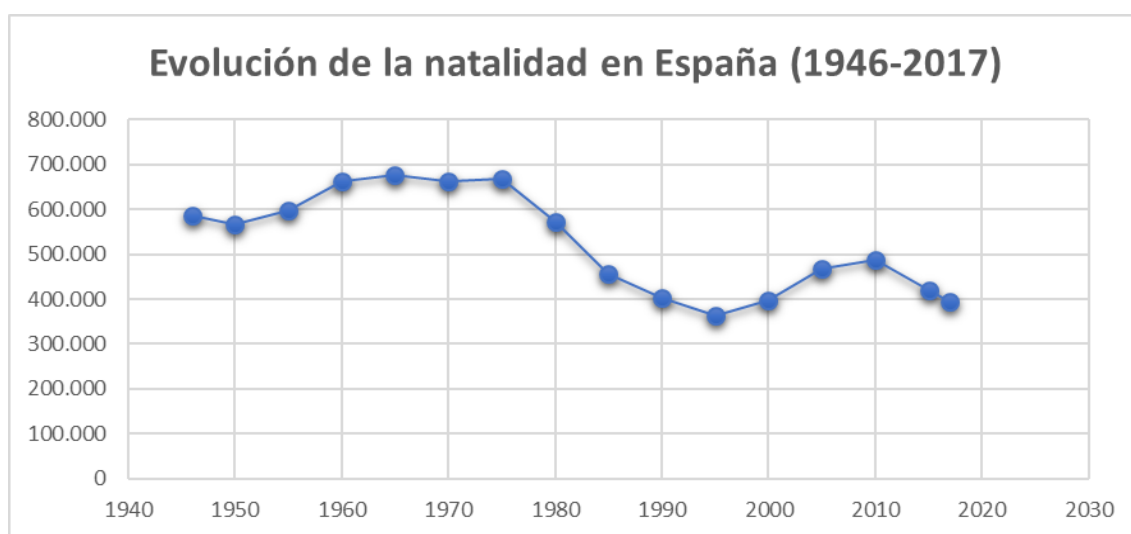
**Tabla 3.1. Evolución de personas activas por jubilado**

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

### 3.1.2. Tasa de natalidad

Otra influyente variable en las pensiones es la tasa de natalidad.

España se sitúa entre los países desarrollados con tasas de natalidad más bajas de la OCDE, con un índice de fecundidad de 1,31 hijos de media por mujer en edad fértil. No obstante, este sustancial descenso de la tasa de natalidad que España viene sufriendo en los últimos años se puede explicar mediante diversas razones.



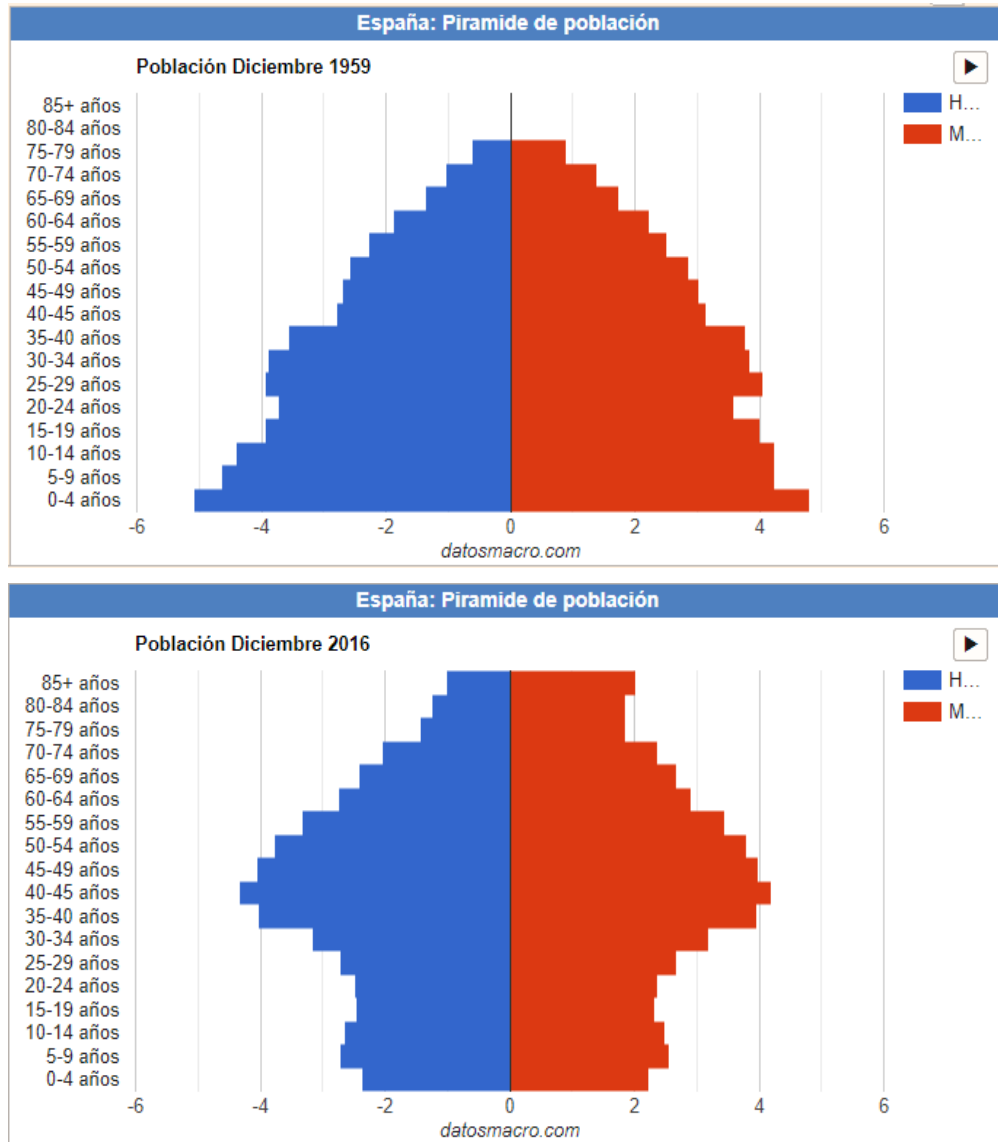
**Gráfica 3.2. Evolución de la natalidad en España (1946-2017)**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en datosmacro.com

Como observamos, en el Gráfica 3.2. el número de nacimientos se incrementó desde 1999 hasta el año 2008. Esto se debió principalmente a dos motivos, por un lado, fueron años de bonanza económica por lo que la gente se lanzaba a tener hijos, y, por otro lado, la llegada masiva de inmigrantes a España.

Posteriormente podemos observar como en el año 2008 comienza a disminuir gradualmente ya que, a partir de dicho año, España entró en una crisis económica en la que se destruyeron millones de puestos de trabajo, y consecuentemente las economías familiares medias de todo el país se resintieron, por lo tanto, ya no tenían hijos con tanta facilidad dado que la capacidad para mantenerlos se redujo sustancialmente. A todo esto, se le suma la incorporación de la mujer al mundo laboral, donde es sabido que anteriormente la mayoría de las mujeres eran amas de casa que se dedicaban al cuidado del hogar y de los hijos.

Hoy día, la tendencia no cambia y sigue en descenso. Esto se debe a que los jóvenes creen que van a vivir mucho más y no tienen prisa casi para nada, ni por ser padres. Algo que tienen complicado, ya que, o bien carecen de ingresos suficientes debido a la precarización de los salarios; o bien están en una carrera universitaria y no tienen tiempo para criarlos.



**Gráfica 3.3. Pirámide de población en España (1959 y 2016)**

Fuente: elaboración por parte de datosmacro.com

En las dos pirámides anteriores de la Gráfica 3.3., vemos claramente el descenso que ha sufrido la natalidad en España. Bien es cierto, que la primera pirámide es de 1959, año comprendido dentro del baby boom, donde se dispararon los nacimientos entre 1946 y 1964. Pero, su tendencia ha ido disminuyendo progresivamente, exceptuando el periodo comentado anteriormente (entre 1999 y 2008). Donde en 2017, España tiene una tasa de natalidad de tan sólo el 8,8% de la población y un crecimiento vegetativo negativo, donde cada año se producen 28 muertes más que nacimientos.

Es por ello que España presenta una pirámide regresiva, con la base más estrecha que la zona central y un porcentaje de mayores significativo, concretamente el 19,09% frente al 15% de menores de 14 años. Esta pirámide es representativa de países desarrollados, con tasas de natalidad y mortalidad bajas y crecimiento natural bajo. Es por tanto una sociedad envejecida y con tendencia a serlo más.

### 3.1.3. Edad de incorporación a la vida laboral

La incorporación a la vida laboral cada vez se hace a una edad más tardía. Esto se debe al nivel formativo de los jóvenes que ha venido aumentando de forma sostenible los últimos años. Esta tardía incorporación acorta la vida laboral activa y ello implica menores cotizaciones. A este problema se suma que, para el percibo de una pensión, como hablaremos en el siguiente punto, el número de años cotizados exigidos cada vez está aumentando más. Además, existe una mayor presencia de trabajo a tiempo parcial, altas tasas de temporalidad en determinados sectores de trabajo y para puestos cualificados piden experiencia que la mayoría de universitarios no poseen.

Dicho esto, hay estudios que consideran que una reestructuración del sistema educativo, junto con la lucha contra el alargamiento de los estudios como resultado del fracaso escolar, podría contribuir a acelerar la inserción laboral sin repercutir negativamente en la productividad. Es decir, acortar los años de estudio mediante una reestructuración del plan de estudios daría lugar a una incorporación al mundo laboral más temprana. Además, añaden, que es muy probable que junto a una inserción temprana en el mercado de trabajo, la alteración de las pautas reproductoras de la juventud en esa línea exija cambios en otros muchos campos, desde el acceso a la vivienda, hasta el aumento de la estabilidad laboral, pasando por una política más activa de conciliación de la vida familiar y laboral que garantice la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo a lo largo de su ciclo vital y un cambio en las pautas de conducta (modos de vida) de la juventud (Rodríguez Folgar, G. 2007).

### 3.2. REFORMAS Y ACTUALIDAD

Todo este conjunto de factores (esperanza de vida, tasa de natalidad y edad de incorporación al mundo laboral, entre otros) hace que la pensión contributiva sea cada vez más insostenible en el futuro, un futuro cada vez más cercano.

Es por ello, que en los últimos años se están realizando una serie de reformas para intentar solventar este problema. Entre ellas, destacamos la reforma de 2013 del retraso en la edad de jubilación, que ahora en 2019 está situado en 65 años y 8 meses. Eso sí, aquel que cumpla los 65 años y haya cotizado 36 años y 9 meses podrá jubilarse sin mayor espera a los 65. En 2027 dicha edad de jubilación ascenderá a los 67 años, con la condición de que se hayan cotizado al menos 38 años y 6 meses. Pero para calcular la edad a la que se podrá tener acceso a la jubilación, será necesario combinar dos variables: la edad biológica y la vida laboral.

Por un lado, la edad legal de jubilación de los próximos años en función de la edad biológica. Desde 2013 a 2018 la edad legal iba aumentando cada año un mes y dos meses desde 2018 a 2027. Véase en la tabla 3.2.

2018	65 años y seis meses
2019	65 años y ocho meses
2020	65 años y diez meses
2021	66 años
2022	66 años y dos meses
2023	66 años y cuatro meses
2024	66 años y seis meses
2025	66 años y ocho meses
2026	66 años y diez meses
2027	67 años

**Tabla 3.2. Edad legal de jubilación según año en función de la edad biológica**

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social.

Por otro lado, hay que tener en cuenta la vida laboral, ya que es posible jubilarse cada año a los 65 años, siempre que se tenga un mínimo de años cotizados. La cantidad de años mínima se incrementa a razón de un trimestre por año desde los 35 años hasta los 38,5 en el periodo desde 2013 y hasta 2027. Véase con más claridad en la Tabla 3.3. (Real Decreto Legislativo 8/201596+).

Otra de las reformas, llevada a cabo en el Pacto de Toledo de 2013 fue la de ir aumentando de forma progresiva hasta 22 el número de años tenidos en cuenta a la hora de calcular la pensión. En 2013 hablábamos de un cómputo de 15 años tenidos en cuenta para dicho cálculo y, actualmente, en 2019 son 22 años, no obstante, dicho número irá elevando progresivamente hasta llegar a 25 en 2022, como se observa en la Tabla 3.4. A partir del 1 de enero de 2022, la base reguladora de la pensión de jubilación se calculará aplicando, en su integridad, lo establecido en el apartado 1 del artículo 209 del Real Decreto Legislativo 8/2015: “*La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir por trescientos cincuenta, las bases de cotización del interesado durante los trescientos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante*”. (Real Decreto Legislativo 8/2015)

AÑO JUBILACIÓN	BASES DE COTIZACIÓN VALORADAS
2013	192 BC / 224 (16 años)
2014	204 BC / 238 (17 años)
2015	216 BC / 252 (18 años)
2016	228 BC / 266 (19 años)
2017	240 BC / 280 (20 años)
2018	252 BC / 294 (21 años)
2019	264 BC / 308 (22 años)
2020	276 BC / 322 (23 años)
2021	288 BC / 336 (24 años)
2022	300 BC / 350 (25 años)

**Tabla 3.4. Años necesarios a tener en cuenta en el cálculo de la base reguladora**

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la disposición transitoria octava del Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social.

Sin embargo, desde 2017 y hasta 2021, es posible que para quienes hayan cesado su trabajo por causa no imputable a su libre voluntad y con el requisito de haber cumplido al menos 55 años y que al menos durante 24 meses hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, la base reguladora será la establecida en el artículo 209.1 de la Ley (expuesto en el párrafo anterior), siempre que resulte más favorable. (Real Decreto Legislativo 8/2015).

<b>AÑO</b>	<b>PERIODOS COTIZADOS</b>	<b>EDAD EXIGIDA</b>
<b>2018</b>	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses o más	65 años y 6 meses
<b>2019</b>	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
<b>2020</b>	37 años o más	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
<b>2021</b>	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
<b>2022</b>	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
<b>2023</b>	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
<b>2024</b>	38 años o más	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
<b>2025</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
<b>2026</b>	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	66 años y 10 meses
<b>A partir de 2027</b>	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

**Tabla 3.3. Edad legal de jubilación según año en función de la vida laboral**

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la disposición transitoria séptima del Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social.

Concluyendo este apartado, mencionamos la subida que están teniendo las pensiones los últimos años y es que, en 2018, por quinto año consecutivo, éstas sufren una subida del mínimo legal, un 0.25%. Hecho que provocó una enorme indignación en los actuales pensionistas, ya que aquellas personas que tuvieran la pensión mínima, esto era de 605,1€ cobrarían 606,6€, es decir, 1,5€ más al mes. Cantidad muy inferior en relación con el aumento del nivel de vida y de los precios, llegando así a perder poder adquisitivo (AIUDO 2018). Consecuencia de ello, miles de pensionistas se manifestaron reclamando al gobierno unas pensiones dignas y que estuvieran ligadas al IPC. Consiguieron que en el Pacto de Toledo se cerrara un acuerdo para subir las pensiones, revalorizándolas en base a la inflación. Así en 2019, las pensiones se han revalorizado un 1,6%. Además, las mínimas y no contributivas suben un 3%.

El llamado Índice de Revalorización de las Pensiones fue aprobado en 2013 por el Gobierno del PP y ligaba la actualización de las prestaciones a la evolución de las cuentas de la Seguridad Social: en tanto que hubiese déficit solo podrían elevarse un 0,25% anual. Ahora se anula dicha causa-efecto entre el déficit y la subida máxima de 0,25% y tal y como hemos referido antes, se elevan al 1,6% (LNE, 2019).

Pero no todo son buenas noticias. Para compensar esos mayores gastos, el Gobierno eleva las cotizaciones. Las bases máximas subirán un 7%, por encima de lo que es habitual. Y las mínimas aumentarán en línea con la subida que registrará el salario

mínimo en 2019. Con estos repuntes se pretende compensar por completo el coste que tendrá ligar las pensiones al IPC (Antonio Maqueda, 2018).

### 3.3. CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Para calcular la pensión de jubilación he creado un simulador en una hoja de cálculo EXCEL (descrita en el Anexo) con la que se podrá calcular la pensión que se percibirá en función de la edad, sueldo y años cotizados.

En primer lugar, para calcular la pensión de jubilación, tenemos que hallar la base reguladora que será diferente dependiendo del año en el que nos encontremos. Para el presente año 2019 será el resultado de dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, es decir, hay que tener en cuenta los 22 años precedentes al hecho causante (véase en la tabla 3.4. del epígrafe anterior).

Hay que tener en cuenta que las bases correspondientes a los 24 meses anteriores al mes previo del hecho se computarán en su valor nominal y los restantes se actualizarán conforme el Índice de Precios al Consumo. (Real Decreto Legislativo 8/2015)

La cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto anteriormente, los porcentajes siguientes:

- a) por los primeros quince años cotizados (180 meses), el 50%.
- b) Por los siguientes meses lo dispuesto en la Tabla 3.5.

Durante los años 2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y por cada uno de los 83 meses siguientes, el 0,19%.
Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por cada uno de los 146 meses siguientes, el 0,19%.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por cada uno de los 209 meses siguientes, el 0,19%.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19% y por cada uno de los 16 meses siguientes, el 0,18%.

**Tabla 3.5. Porcentajes aplicables a la base reguladora para hallar la pensión de jubilación**

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la disposición transitoria novena del Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social.

Hallada la cuantía de la pensión, hay que tener en cuenta si la jubilación es anticipada o tardía, ya que si se diera el caso hay que aplicar a la base reguladora porcentajes reductores o porcentajes que hagan que aumente dicha cuantía. Se explica en los subapartados siguientes.

#### 3.3.1. Coeficientes reductores por jubilación anticipada

En el caso de jubilación anticipada, destacamos la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador y por voluntad del interesado. En ambas, se aplicarán unos coeficientes reductores que se ven con más detalle en la Tabla 3.5., junto con los requisitos necesarios para acceder a dicha jubilación.



JUBILACIÓN ANTICIPADA	
CAUSA NO IMPUTABLE AL TRABAJADOR	CESE VOLUNTARIO
Tener cumplidos los 61 años	Tener cumplidos los 63 años
Encontrarse inscrito en la oficina de empleo como demandante de empleo durante al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de jubilación	Acreditar un periodo mínimo de 33 años de cotización efectiva sin contar con las pagas extraordinarias
Causas del despido: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Despido colectivo por causas económicas justificado por la autoridad laboral</li> <li>- Despido objetivo</li> <li>- Extinción por resolución judicial</li> <li>- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual</li> <li>- Fuerza mayor</li> </ul>	El importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.
Coeficientes reductores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1,875% por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.</li> <li>- 1,750% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y seis meses.</li> <li>- 1,625% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.</li> <li>- 1,500% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.</li> </ul>	Coeficientes reductores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2% por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.</li> <li>- 1,875% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y seis meses.</li> <li>- 1,750% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.</li> <li>- 1,625% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.</li> </ul>

**Tabla 3.6. Requisitos para acceder a la jubilación anticipada y coeficientes reductores**

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en los artículos 207 y 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015 y artículo 5 de la Ley 27/2011.

### 3.3.2. Cuantía máxima y mínima de la pensión

El Gobierno cada año fija unos límites a las cuantías de las pensiones. Para este presente año está fijado en el RD 28/2018.

El límite superior para 2019 (también denominado “tope” o pensión máxima) es de 2.659,41 € mensuales, sin perjuicio de las pagas extraordinarias que pudieran corresponder al titular, cuya cuantía está afectada por el citado límite. Un total de 37.231,74 € anuales (14 pagas mensuales). Sin embargo, cabe la posibilidad de superar el citado tope máximo en dos situaciones:

- **Complemento por maternidad:** se reconocerá a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados con anterioridad al hecho causante y sean

beneficiarias de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente. Dicho complemento (con efecto de pensión pública contributiva) consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las pensiones un determinado porcentaje:

- 2 hijos: 5%
- 3 hijos: 10%
- 4 hijos o más: 15%

Si la cuantía reconocida inicialmente supera el límite establecido (2.659,41€) sin aplicar el complemento, la suma de la pensión del complemento no podrá superar dicho límite incrementado en un 50% del complemento asignado.

En el caso de que la pensión reconocida alcance el límite aplicando sólo parcialmente el complemento, la beneficiaria tendrá derecho a percibir el 50% de la parte del complemento que exceda del límite máximo. (art. 60 Real Decreto Legislativo 8/2015)

- **Prolongación de la vida laboral por encima de la edad legal de jubilación:** cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la edad legal, siempre que al cumplir esta edad hubiera reconocido el periodo mínimo de cotización (15 años), se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas:

- Hasta 25 años cotizados: 2%
- Entre 25 y 37 años cotizados: 2,75%
- A partir de 37 años cotizados: 4%

En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo parcialmente, el interesado tendrá derecho a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión. Dicha cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en 14 pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión/es que tuviera reconocidas, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente, en cómputo anual (4.070,10€ en 2019). (art 210 Real Decreto Legislativo 8/2015)

Debemos tener en cuenta el efecto del IPC en la pensión máxima, ya que, aunque teóricamente no puedan bajar, en el hipotético caso de que la inflación aumentara por encima del aumento aprobado cada año, las pensiones podrían disminuir debido a una pérdida de su poder adquisitivo en tiempos de crisis, aunque el acuerdo alcanzado de cara a 2018 y 2019, hará que los pensionistas no pierdan poder adquisitivo. Hay que añadir que los gastos de la Seguridad Social están en continuo incremento por la existencia cada vez de más pensionistas, hecho que da lugar a la ardua tarea de modular la revalorización de las pensiones. (BBVA, 2019)

Se implanta un límite inferior o suelo cuando la pensión contributiva que corresponde es demasiado baja para para afrontar unos gastos mínimos y por consiguiente es inferior a la pensión mínima establecida por ley. El dinero que falta entre la pensión a la que se tiene derecho por las cotizaciones realizadas y la pensión mínima es lo que llamamos complemento a mínimos. Este complemento se puede percibir siempre que residan en territorio español y que no perciban rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, o que, percibiéndolos no superen la cuantía establecida anualmente por la Ley de Presupuestos Generales de Estado.

Se detallan las cuantías mínimas establecidas para la pensión de jubilación de este presente año en las Tablas 3.7. y siguientes.

<b>PENSIÓN MÍNIMA DE JUBILACIÓN PARA 2019</b>		
<b>JUBILACIÓN CON 65 AÑOS</b>	<b>CUANTÍA MENSUAL</b>	<b>CUANTÍA ANUAL</b>
<b>Con cónyuge a cargo</b>	835,80 €	11.701,20 €
<b>Sin cónyuge (unidad familiar unipersonal)</b>	677,40 €	9.483,60 €
<b>Con cónyuge no a cargo</b>	642,90 €	9.000,60 €

**Tabla 3.7. Pensión mínima de jubilación de 2019 para mayores de 65 años**

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social.

<b>JUBILACIÓN MENOR DE 65 AÑOS</b>	<b>CUANTÍA MENSUAL</b>	<b>CUANTÍA ANUAL</b>
<b>Con cónyuge a cargo</b>	783,60 €	10.970,40 €
<b>Sin cónyuge</b>	633,70 €	8.871,80 €
<b>Con cónyuge no a cargo</b>	599,00 €	8.386,00 €

**Tabla 3.8. Pensión mínima de jubilación de 2019 para menores de 65 años**

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social.

<b>JUBILACIÓN DE GRAN INVALIDEZ (CON 65 AÑOS)</b>	<b>CUANTÍA MENSUAL</b>	<b>CUANTÍA ANUAL</b>
<b>Con cónyuge a cargo</b>	1.253,70 €	17.551,80 €
<b>Sin cónyuge</b>	1.016,10 €	14.225,40 €
<b>Con cónyuge no a cargo</b>	964,40 €	13.501,60 €

**Tabla 3.9. Pensión mínima de jubilación de 2019 para mayores de 65 años con gran invalidez**

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social.

### 3.3.3. Ejemplo práctico

En la Tabla 3.10. se exponen 2 ejemplos concretos en los que dos trabajadores diferentes, teniendo el mismo periodo de cotización y el mismo salario medio anual, reciben una cuantía diferente. El primero de ellos lo hace por jubilación anticipada, ya que, al tener menos de 36 años y 9 meses de cotización, le correspondía jubilarse con 65 años y 8 meses, por lo que se le penaliza con un 6% negativo a su base reguladora. En cambio, el segundo trabajador, continúa su vida laboral un año más de la edad legal, por lo que se le beneficia con un 2,75% más a su base reguladora. Ahí radica la diferencia entre una pensión y otra. (Ver todos los cálculos en la hoja de Excel y realizando las modificaciones oportunas para hallar los diferentes supuestos).

	JUBILACIÓN ANTICIPADA	JUBILACIÓN TARDÍA
<b>Edad</b>	64 años y 8 meses	66 años y 8 meses
<b>Periodo Cotizado</b>	32 años y 6 meses	32 años y 6 meses
<b>Salario Medio anual</b>	23.649,71€	23.649,71€
<b>PENSIÓN ANUAL</b>	<b>17.668,36€</b>	<b>19.442,09€</b>

**Tabla 3.10. Supuestos concretos para hallar la pensión anual**

Fuente: elaboración propia a partir de la hoja de cálculo de "simulador de pensiones" en Excel

## CAPÍTULO 4

### PLANES DE PENSIONES PRIVADOS

Como hemos comentado, la sostenibilidad del sistema público de pensiones está en entredicho en España. Por ello, y en base a las predicciones futuras, la pensión pública de jubilación podría ser insuficiente para mantener nuestro nivel de vida al jubilarnos, por lo que necesitaremos ir construyendo un colchón de ahorro privado mientras estemos en activo.

Para ello, necesitamos construir un buen plan financiero, que nos permita poseer un ahorro del que disponer al jubilarnos. Y en este contexto, destacan los planes de pensiones que nos ayudarán a complementar la pensión pública de jubilación e intentar mejorar así la percibida.

#### 4.1. DEFINICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

El plan de pensiones es un instrumento de ahorro a largo plazo cuya finalidad principal es generar un ahorro del que disponer en determinadas contingencias, como puede ser la jubilación, viudedad, orfandad e invalidez, en forma de capital o de rentas. A la hora de rescatar el plan, el titular obtiene tanto el dinero depositado a lo largo de los años como la rentabilidad que haya generado por ello. El plan tiene que ser constituido de forma voluntaria y, hay que tener en cuenta que no tiene carácter sustitutivo del sistema de Seguridad Social, sino que es complementario al mismo.

Su funcionamiento se basa en aportaciones periódicas o puntuales que el cliente realiza, siguiendo unos criterios de rentabilidad y riesgo previamente establecidos en la política de inversión del plan. Una vez empezado el plan su permanencia no es obligatoria, pudiendo suspenderse y reanudarse en cualquier momento las aportaciones.

Mediante las aportaciones que el cliente va efectuando en su plan de pensiones, los gestores van desarrollando una serie de inversiones con el objetivo de encontrar la máxima rentabilidad. Estas inversiones dependerán del tipo de plan que se contrate. Atendiendo a las inversiones que realiza, los más usuales son:

- Planes de renta fija
- Planes de renta variable
- Planes mixtos (con diferente peso de renta fija y variable)

Se aconseja un tipo u otro dependiendo del perfil de inversión que se quiera llevar a cabo, eligiendo entre conservador, moderado o decidido. Los planes de renta fija tienen menor riesgo asociado y, por consiguiente, menor rentabilidad. Al contrario que los planes de renta variable, que suponen un producto de mayor riesgo teórico asociado, pero suponen una rentabilidad potencial también mayor.

Es conveniente adecuar el perfil de riesgo de los planes que tenemos al transcurso del tiempo para no cometer riesgos adicionales (como estar en un plan con más riesgo del que nos conviene) o para no incurrir en costes de oportunidad en términos de rentabilidad (como estar en un plan con menor riesgo del que podríamos asumir).

## 4.2. ELEMENTOS PERSONALES

En un plan de pensiones intervienen los siguientes sujetos conocidos como elementos personales:

- **Promotor:** cualquier entidad, corporación, empresa, sociedad, asociación o sindicato que solicite la creación del plan o participe en el desarrollo del mismo.
- **Partícipes:** personas físicas en cuyo interés se crea el plan, con independencia de que realicen aportaciones o no. Aunque normalmente son los que realizan las aportaciones, hay planes en los que puede aportar el promotor, como es el caso de los planes de empleo.
- **Beneficiarios:** personas físicas que tienen derecho a la percepción de prestaciones, hayan sido o no partícipes. En los casos de jubilación, invalidez o dependencia serán beneficiarios los partícipes y en el caso de fallecimiento del partícipe podrán ser su cónyuge, hijos o herederos legales. (RD 304/2004)

## 4.3. CLASES

Vamos a distinguir las distintas modalidades de un plan de pensiones en función de los sujetos constituyentes y de las obligaciones estipuladas, tal y como las distingue el Reglamento de planes y fondos de pensiones:

### I. En razón de los sujetos constituyentes.

TIPOS	PROMOTOR	PARTÍCIPES
<b>Sistema de empleo</b>	Empresa, sociedad o corporación	Trabajadores
<b>Sistema asociado</b>	Sindicatos o asociaciones	Asociados, miembros o afiliados
<b>Sistema individual</b>	Entidades financieras	Personas físicas

**Tabla 4.1. Clasificación en función de los sujetos contribuyentes.**

Fuente: elaboración propia a partir del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.

- **Sistema de empleo:** plan promovido por la empresa o empresario individual, en beneficio para sus trabajadores. Se pone de manifiesto que los partícipes del mismo son los propios trabajadores. Este sistema tiene la peculiaridad de que las aportaciones al plan pueden ser realizadas tanto por la propia empresa o empresario como por los trabajadores, siendo lo más común que ambos contribuyan y los beneficios son para los trabajadores.
- **Sistema asociado:** plan de pensiones promovido por asociaciones o sindicatos donde los partícipes son sus asociado, miembros o afiliados pertenecientes a dichas asociaciones. La particularidad de este sistema es que, un mismo plan puede ser promovido por varias asociaciones o sindicatos.
- **Sistema individual:** el promotor son entidades financieras, tales como entidades de crédito, aseguradoras, empresas de servicios de fondos de inversión, etc. En este sistema solo puede existir un promotor. Este es el plan más común.

## II. En razón de las obligaciones estipuladas.

- **Plan de aportación definida:** en este plan se preestablece una cuantía fija de aportación al plan, sin saber por el contrario cual va a ser el importe recibido a la finalización de éste, ya que dicho importe estará compuesto por la cantidad fija más/menos la rentabilidad obtenida. La cuantía de la aportación puede estipularse mediante una cuota en términos absolutos o en función de determinadas variables como el salario, las cotizaciones a la Seguridad Social, flujos empresariales, u otras variables de referencia.
- **Plan de prestación definida:** en este plan se garantiza la cuantía que recibirán los beneficiarios a la finalización del periodo. En este caso la cuantía de la prestación se puede establecer en términos absolutos o en función de variables como el salario, la antigüedad en la empresa, percepciones complementarias u otras variables.
- **Plan mixto:** combinación de las modalidades anteriores, por lo que se determina la aportación y se garantiza la prestación del plan.

Los planes definidos en función de sus obligaciones dependen de los planes en función de los contribuyentes, por lo que vamos a ver la comparativa que existe entre ambas modalidades:

PLAN SEGÚN LAS OBLIGACIONES ESTIPULADAS	PLAN SEGÚN LOS SUJETOS CONSTITUYENTES
Aportación definida	Plan individual, de empleo y asociado
Prestación definida	Plan de empleo y asociado
Mixto	Plan de empleo y asociado

**Tabla 4.2. Clasificación en función de los sujetos contribuyentes.**

Fuente: elaboración propia a partir del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.

Observamos como dependiendo del plan elegido según los sujetos constituyentes, las obligaciones estipuladas van a estar condicionadas. El plan individual es el único que obligatoriamente tiene que tener aportación definida.

### 4.4. VENTAJAS FISCALES

El plan de pensiones es un producto de ahorro e inversión que posee dos tratamientos tributarios en función del momento en el que nos encontremos del plan.

Durante los años de aportación, el plan nos permite ahorrar para el futuro, y además se ahorra en la declaración de la renta del año siguiente. Como indica la Ley 35/2006, de 28 de noviembre (Ley del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas), el capital directamente invertido en el plan reduce la base imponible del IRPF con un límite, que será el menor de los siguientes importes: 8000€ (aportación máxima anual al plan) o el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas. Como consecuencia directa, pagaremos menos impuestos e incluso podríamos bajar de tramo de retenciones, con lo que el ahorro sería aún mayor.

TRAMOS DE IRPF EN 2019	
De 0 a 12.450 € anuales	19% de retención
De 12.450 a 20.200 € anuales	24% de retención
De 20.200 a 35.200 € anuales	30% de retención
De 35.200 a 60.000 € anuales	37% de retención
De 60.000 € anuales en adelante	45% de retención

**Tabla 4.3. Tramos de retenciones del IRPF en 2019**

Fuente: elaboración propia a partir de BBVA

Además, según el artículo 51.7 de la citada Ley, si se realizan aportaciones en favor del cónyuge, se puede incrementar el ahorro fiscal de forma importante. Eso sí, es requisito indispensable que el cónyuge no trabaje, o que si lo hace no obtenga rentas superiores a 8.000 € anuales. En este caso, el límite de aportación y desgravación sería de 2.500 € anuales, por lo que pasaríamos a tener un límite de reducción total de 10.500 €, en lugar de 8.000 €.

En el caso de que se hagan aportaciones a favor de personas con discapacidad con las que exista relación de parentesco o tutoría, el límite se marca en 10.000€ y si es la persona con minusvalía la que realiza las aportaciones, es decir, es el partícipe del plan, el ahorro fiscal será mayor, con el límite de 24.250 € anuales. (Ley 35/2006)

Por otro lado, otra ventaja sería la de poder aplicarte la reducción no disfrutada por no haber tenido ingresos suficientes en los 5 años siguientes.

#### 4.5. RESCATE DEL PLAN

El cliente podrá rescatar el dinero de su plan de pensiones una vez llegada su jubilación (a edad ordinaria, anticipada o diferida), es decir, las aportaciones realizadas a lo largo de la vida del plan más la posible rentabilidad que le haya generado. Pero, además, existen otras contingencias excepcionales de liquidez que dan acceso al rescate del plan de manera anticipada a la jubilación:

- **Desempleo de larga duración.** Necesario acreditar tres requisitos:
  - Estar en situación legal de desempleo
  - Estar inscrito como demandante de empleo
  - Tener agotada la prestación contributiva por desempleo o no tener derecho a ella.

En el caso de los trabajadores autónomos, deberán estar inscritos como demandante de empleo y tener agotado el derecho a percibir prestaciones contributivas.

- **Incapacidad laboral permanente.** Total, absoluta o gran invalidez.
- **Dependencia severa o gran dependencia.** Necesaria acreditación por parte del titular de ser dependiente o gran dependiente.
- **Enfermedad grave.** Acreditación del estado de enfermedad grave. Se contempla que sea padecida por el titular, cónyuge y ascendientes o descendientes de primer grado.
- **Ejecución hipotecaria.** Hasta mayo de 2017 se podrá rescatar el capital acumulado si el titular se encuentra en un proceso de ejecución hipotecaria.



Requisitos: que no se pueda pagar la hipoteca de otra manera y que el capital rescatado sea suficiente para evitar la ejecución hipotecaria.

- **Fallecimiento.** Si es el titular, serán sus beneficiarios quienes reciban el capital acumulado en el plan. Si carece de beneficiarios, serán sus propios herederos.
- **Tras un periodo de 10 años.** A partir del 1 de enero de 2025 será posible rescatar el plan siempre que tenga una antigüedad de 10 años. (BBVA 2019)

#### 4.5.1. Formas de rescate

A la hora de rescatar el plan, al contrario que durante los años de aportación al plan, las rentas que percibamos incrementarán la base imponible del IRPF, puesto que el importe procedente del plan tendrá la consideración de rendimientos del trabajo. Es por ello muy importante estudiar antes de rescatar el plan, la forma de rescate para minimizar el impacto fiscal.

- **Rescate en forma de forma de capital:** mediante esta modalidad se recupera de una sola vez todo el dinero acumulado en el plan, tanto las cuotas que se hayan depositado a lo largo de la vida del plan como la posible rentabilidad derivada de ellas. De esta manera, los impuestos asociados al rescate sólo se pagan una vez, lo que hace que el importe fiscal sea muy elevado. En los años sucesivos se vuelve a tributar únicamente por la pensión pública, al no percibir otras rentas, así el tipo marginal se verá reducido de nuevo.

Este tipo de rescate suele ser atractivo únicamente para planes de pensiones con pocos fondos.

- **Rescate en forma de renta:** con esta modalidad, se recibe una cantidad de dinero periódicamente (mensual, trimestral, semestral o anual) que puede ser fija o variable, dependiendo del tipo de renta elegida:

- Renta asegurada: siempre se cobra la misma cuantía.
- Renta financiera: la cuantía está sujeta a los movimientos del mercado y por tanto varía en función de la rentabilidad del plan de pensiones.

Este tipo de rescate tiene un impacto fiscal más progresivo, ya que la tributación se reparte entre diferentes ejercicios fiscales. Es, de forma frecuente, la forma más eficiente de rescatar un plan de pensiones. Si bien, se debe planificar qué importe anual minimiza la factura fiscal para tratar de no pasar a un tramo superior de IRPF.

- **Rescate en forma de renta vitalicia:** el promotor percibe la totalidad de los derechos en el momento del rescate y paga al partícipe una renta constante hasta su fallecimiento.

- **Rescate mixto:** se reciba una parte de lo ahorrado en capital y, posteriormente una renta que puede ser asegurada o financiera. (BBVA, 2019)

#### 4.5.2. Ejemplos prácticos

A continuación, voy a realizar un ejemplo para ver con más detalle y claridad la dinámica de los planes de pensiones y mostrar cuál sería el ahorro logrado gracias a este método. Para conocer dicho ahorro y poder disfrutar de todas las ventajas fiscales, es decir, que las aportaciones estén exentas de tributar por IRPF, habría que esperar 10 años desde que se realizó el pago de la primera prima.

Además, resulta interesante esperar al rescate del plan un año después de la jubilación puesto que la renta obtenida en el plan se suma a la base imponible del

IRPF, donde será menor al siguiente año por contar con menos rentas (como el salario).

Los cálculos procedentes a la rentabilidad obtenida en el plan de pensiones se adjuntan en la hoja de cálculo, tal y como se especifica en el Anexo.

Todos los rescates parten del mismo supuesto: un trabajador que tras 35 años y 7 meses de cotización venía percibiendo un salario medio de 21.987,74 €/año. Además, inició un plan de pensiones con una aportación mensual de 150€, lo que hace un total de 1.800€ anuales. A continuación, vamos a ver una comparativa de la diferencia de tributación del IRPF con plan de pensiones y sin él:

	SIN PLAN DE PENSIONES	CON PLAN DE PENSIONES
<b>Base Imponible</b>	21.987,74€	20.187,74€
<b>Aportación al plan</b>	-	150€/ mes (1.800€/ año)
<b>Tributación anual</b>	- 19% (12.450) = 2.365,5 - 24% (7.750) = 1.860 - 30% (1.767,74) = 530,32	- 19% (12.450) = 2.365,5 - 24% (7.737,74) = 1.857,06
<b>Total</b>	4.755,82€	4.222,56€
<b>Ahorro</b>	-	533,26 €/ año

**Tabla 4.4. Comparativa de tributación del IRPF con plan de pensiones y sin él.**

Fuente: elaboración propia

Como podemos observar en la Tabla 4.4., gracias a la aportación mensual de 150 euros al plan de pensiones, el trabajador ha reducido su base imponible consiguiendo así bajar de tramo (ver porcentajes en Tabla 4.3.), lo que ha supuesto un ahorro anual de 533,26 euros. Así vemos la gran ventaja fiscal que anteriormente comentamos de los planes de pensiones, donde será mayor cuanto más se aporte al plan.

Siguiendo con el ejemplo, tras cotizar durante 35 años y 7 meses con el salario de 21.987,74 €/año, hallamos que al trabajador le quedará una pensión pública de 18.092,77 €/año. Dicha cuantía ha sido calculada de acuerdo a la hoja de cálculo de Excel adjunta (hoja 4.5.2.), donde se explica con más detalle en el Anexo.

Teniendo en cuenta que transcurren más de 10 años desde el inicio del plan (donde durante la duración del plan no ha realizado ninguna aportación por IRPF) y que el rescate se produce al año siguiente a la jubilación, se obtienen las cuantías que se detallan a continuación dependiendo del tipo de rescate por el que se haya optado. Para el cálculo de dichas cuantías nos hemos basado en los datos proporcionados por BBVA para un plan de pensiones en el que nos proporcionaba la rentabilidad acumulada del Plan, donde se ha considerado en todo momento un TAE del 3,85%. Los detalles de los diferentes cálculos pueden consultarse en la hoja Excel anexa.

### **Caso 1: Rescate en forma de capital**

Teniendo en cuenta el capital invertido durante los 30 años y a un TAE del 3.85% se obtiene un montante final de 100.185,75€.

La cuantía objeto de tributación por el IRPF del capital obtenido más la pensión pública sería de:

100.185,75 (plan de pensiones) + 18.092,77 (pensión pública) = 118.278,52 €

Tributación: 35.985,08 (ver cálculos en la siguiente Tabla 4.5.)

**Ahorro del rescate:** 118.278,52 – 44.126,83 = 74.151,69 € (año del rescate)

### **Caso 2: Rescate en forma de renta**

El rescate se produce en forma de renta, percibiendo una cantidad mensual de 1.000 euros, lo que supone un montante de 12.000 €/ año.

Teniendo en cuenta el capital invertido durante los 30 años y considerando un TAE del 3,85%, ha dado lugar a percibir una cuota de 1.000 € durante 120 meses (10 años)

La cuantía objeto de tributación por el IRPF del capital obtenido más la pensión pública sería de: 12.000 (plan de pensiones) + 18.092,77 (pensión pública) = 30.092,77 €/año

Tributación: 7.193,33€

**Ahorro del rescate:** 30.092,77 - 7.193,33 = 22.899,44€

### **Caso 3: Rescate en forma de renta vitalicia**

Teniendo en cuenta el capital invertido durante los 30 años y considerando un TAE del 3.85% si el rescate se produce en forma de renta vitalicia o perpetua, se percibirá una cantidad mensual de 315,89 €/mes, lo que supone un montante de 3.790,68 €/ año.

La cuantía objeto de tributación por el IRPF del capital obtenido más la pensión pública sería de:

3.790,68 (plan de pensiones) + 18.092,77 (pensión pública) = 21.883,45€

Tributación: 4.730,53

**Ahorro del rescate:** 21.883,45 - 4.730,53 = 17.152,92€

El ahorro del rescate de cada caso que se acaba de citar corresponde únicamente al año en el que se rescata el plan. Para calcular el ahorro obtenido en los años posteriores hay que tener en cuenta el IPC, ya que las pensiones se actualizan conforme a ello. Por ello, sería un error considerar que todos los años va a cobrar la misma pensión de jubilación.

A continuación, en la Tabla 4.5. se detalla la dinámica del pago del IRPF (ver porcentajes en Tabla 4.3.). Al año siguiente del rescate la pensión se revaloriza según una presunción de un 1,23% de IPC. (Ver todos los cálculos en la hoja de Excel)

FORMA RESCATE	AÑO DEL RESCATE	AÑO SIGUIENTE
CAPITAL	100.185,75 + 18.092,77 = 118.278,52 €	18.092,77 (1 + 1.23%) = 18.315,31€
	- 19% (12.450) = 2.365,5 - 24% (7.750) = 1.860 - 30% (15.000) = 4.500 - 37% (24.800) = 9.176 - 45% (58.278,52) = 26.225,33	- 19% (12.450) = 2.365,5 - 24% (5.865,31) = 1.407,67
	<b>TOTAL: 44.126,83€</b>	<b>TOTAL: 3.733,17€</b>
RENTA	12.000 + 18.092,77 = 30.092,77€	12.000 + 18.315,31 = 30.315,31€
	- 19% (12.450) = 2.365,5 - 24% (7.750) = 1.860 - 30% (9.892,77) = 2.967,83	- 19% (12.450) = 2.365,5 - 24% (7.750) = 1.860 - 30% (10.115,31) = 3.034,59
	<b>TOTAL: 7.193,33€</b>	<b>TOTAL: 7.260,09€</b>
RENTA VITALICIA	3.790,68 + 18.092,77 = 21.883,45€	3.790,68 + 18.315,31 = 22.106,03€
	- 19% (12.450) = 2.365,5 - 24% (7.750) = 1.860 - 30% (1.683,45) = 505,05	- 19% (12.450) = 2.365,5 - 24% (7.750) = 1.860 - 30% (1.906,03) = 571,81
	<b>TOTAL: 4.730,55€</b>	<b>TOTAL: 4.797,31 €</b>

**Tabla 4.5. Pago total anual por la tributación del IRPF según la forma de rescate**

Fuente: elaboración propia a partir de la hoja de cálculo de "simulador de plan de pensiones" en Excel

En la Tabla 4.6. vemos el ahorro total, es decir, el total del dinero que percibiría de los 10 años posteriores al rescate, actualizándolo al año del rescate. En ese ahorro se incluye las rentas que percibiría por la pensión de jubilación y el plan de pensiones menos lo correspondiente al pago del IRPF. Los cálculos se han obtenido de la hoja de cálculo Excel (se explica en el Anexo). Se observa como el rescate más beneficioso es en forma de renta. Hay que aclarar que, a partir de los 10 años, mientras que en los dos primeros casos sólo se percibirá la pensión, en la renta vitalicia se le suma también el capital del plan.

	AHORRO TOTAL EN 10 AÑOS
<b>CAPITAL</b>	203.005,66€
<b>RENTA</b>	224.801,29€
<b>RENTA VITALICIA</b>	168.457,08€

**Tabla 4.6. Ahorro total en 10 años según la forma de rescate**

Fuente: elaboración propia a partir de la hoja de cálculo de "simulador de plan pensiones" en Excel

## CAPÍTULO 5

### CONCLUSIONES

A lo largo de este estudio se ha examinado el recorrido de España en el sistema público de la Seguridad Social, en concreto de la pensión de jubilación, hasta llegar a la situación actual. La investigación ha mostrado cómo nuestro país ha avanzado notoriamente y ha sufrido numerosos cambios, ya que hasta el año 1900 el trabajador se encontraba totalmente desprotegido, pero fueron aprobando leyes en favor de éste, donde año tras año iban modificando las condiciones consiguiendo enormes diferencias. La principal diferencia ha sido el sistema de pago, iniciado en forma de capitalización, en el que cada trabajador se construía para si mismo su propio “colchón” para el futuro, pasando por cuotas fijas establecidas de igual cuantía para cada trabajador, donde no se tenía en cuenta ni el salario ni el periodo trabajado, hasta llegar al actual sistema de reparto, un sistema solidario en el que las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las prestaciones existentes.

El Pacto de Toledo, tuvo y mantiene un papel importante. Acuerdo unánime en 1995 para asegurar la sostenibilidad del sistema público de las pensiones a través de recomendaciones, siempre en continua renovación.

Pero el sistema de las pensiones tambalea, cuestionándose su suficiencia. Cada vez son más los factores que ponen en riesgo su sostenibilidad: disminución brusca de la tasa de natalidad sumada al aumento de la esperanza de vida, modificando así de forma descabellada la pirámide de población. Ello sumado la tardía edad de incorporación a la vida laboral y precariedad en el empleo, entre otros. Pero hay que seguir luchando por disminuir los factores que ponen en peligro las pensiones, y ver que poco a poco se consiguen mejoras gracias a la reivindicación de los trabajadores, como por ejemplo la significativa revalorización de las pensiones, donde este año han aumentado un 1,6%.

En cambio, ya que consideramos que gran parte de la población carece de información relativa a este tema, hemos querido explicar detalladamente cómo se calcula la cuantía de la prestación para cada persona concreta, gracias a un simulador que, simplemente introduciendo los datos requeridos en la hoja de cálculo de Excel, te halla la pensión. Es útil para conocer cuánto te penalizarían si realizas una jubilación anticipada o el beneficio en caso de permanecer más años en activo, además de para conocer la cuantía a la que tendrás derecho percibir.

Pero, cada año ponen más duras las condiciones para conseguir una pensión digna, por lo que se estudia la opción de complementarlo con un plan de pensiones privados. Se detalla en qué consisten y cómo se calculan, destacando sus ventajas fiscales, las cuales te permiten disminuir el pago de IRPF, pero que, en cambio, te reducen tu liquidez y hay que tener cuidado a la hora de cómo rescatar el plan. Los resultados del caso práctico que hemos realizado concluyen que si se opta por contratar un plan de pensiones es conveniente realizar el rescate en forma de renta y no de capital, ya que el ahorro final es mucho mayor. También es destacable que los planes de pensiones no tienen mucha rentabilidad, pues se trata de un producto de ahorro, más que inversión. Pero hay que estudiar cada tipo de plan y elegir el adecuado en función de las necesidades y del factor riesgo.



---

## Bibliografía

---

AIUDO. (2018). "Subida de las pensiones 2018. Sólo aumentan un 0,25%." Recuperado el 6 de abril de 2019 de <https://aiudo.es/subida-las-pensiones-2018/>

Aula de la Seguridad Social (2012). Etapa de definición prestacional e institucional (1900-1962) pp. 13-14. Recuperado el 21 de febrero de [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/94540bc8-c97c-4fe1-a5bd-e08ba4910936/Aula+de+la+Seguridad+Social.Temario+Profesores\\_30102012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/94540bc8-c97c-4fe1-a5bd-e08ba4910936/Aula+de+la+Seguridad+Social.Temario+Profesores_30102012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=)

BBVA (2019) Cómo funciona un plan de pensiones. Recuperado el 10 de abril de 2019 de <https://www.bbva.es/general/finanzas-vistazo/planes-de-pensiones/como-funciona-plan-pensiones/index.jsp>

BBVA (2019) Cómo funcionan los tramos del IRPF. Recuperado el 2 de mayo de 2019 de <https://www.bbva.es/general/finanzas-vistazo/empresas/tramos-irpf/index.jsp>

BBVA (2019). Novedades sobre la pensión de jubilación en 2019. Recuperado el 27 de abril de <https://www.bbva.es/general/finanzas-vistazo/planes-de-pensiones/pension-maxima-jubilacion/index.jsp>

BBVA (2019). ¿Qué son la sostenibilidad y la suficiencia de las pensiones? Recuperado el 6 de abril de 2019 de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/que-son-la-sostenibilidad-y-la-suficiencia-de-las-pensiones.html>

Datosmacro.com (2019). España – pirámide de población. Recuperado el 7 de abril de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/estructura-poblacion/espana>

Estado, E. (n.d.). Régimen complementario de mejoras del RETIRO OBRERO OBLIGATORIO. [http://bvingesa.mspsi.es/bvingesa/es/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1001387&responsabilidad\\_civil=on](http://bvingesa.mspsi.es/bvingesa/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1001387&responsabilidad_civil=on)

Expansión/Datos macro (2017). La natalidad se reduce en España en 2017. Recuperado de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/espana> el 22 de abril.

García-Murcia, J.; Castro-Argüelles, M. (2007): La prevision social en España: Del Instituto Nacional de Previsión al Instituto Nacional de Seguridad Social. 1-15.

García-Murcia, J.; Castro-Argüelles, M. (2009): Legislación histórica de prevision social. Aranzadi

INE (2018). Esperanza de vida. Recuperado el 5 de abril de [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout)

Inflation.eu (2019). Inflación histórica España – inflación IPC. Recuperado el 30 de mayo de <https://es.inflation.eu/tasas-de-inflacion/espana/inflacion-historica/ipc-inflacion-espana.aspx>

Junta de Andalucía. Recomendaciones del Pacto de Toledo. Recuperado el 10 de marzo de [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35\\_272.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35_272.pdf)

Ley de 30 de enero 1900. Gaceta de Madrid. Año CCXXXIX. Núm. 211. Tomo III. Pág 411-413. <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1900/211/A00411-00413.pdf>

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actuación, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (B.O.E. núm 184, de 2 de agosto de 2011, páginas 87495 a 87544).

Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social (B.O.E. núm. 169, de 16 de julio de 1997)

Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de pensiones gradual y flexible (B.O.E. núm. 167, de 13 de julio de 2002)

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos de Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (B.O.E. núm 285, de 29/11/2006).

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (B.O.E. núm. 291, de 5 de diciembre de 2007).

LNE (2019). Esto es lo que van a cobrar a partir de ahora los pensionistas con la subida aprobada por el Gobierno. Recuperado el 6 de abril de 2019 de <https://www.lne.es/economia/2019/01/26/pensiones-jubilados-subida-gobierno/2416797.html>

Maqueda, Antonio (2018). "El Gobierno aprueba para 2019 otra subida de las pensiones del 1,6% y del 3% en las mínimas". Recuperado el 6 de abril de 2019 de [https://elpais.com/economia/2018/12/28/actualidad/1545995141\\_552776.html](https://elpais.com/economia/2018/12/28/actualidad/1545995141_552776.html)

Molinas, C (2010). "El pacto de Toledo y la reforma de las pensiones", Nadaesgratis.es, consultado el 27 de febrero de <http://nadaesgratis.es/rubio-ramirez/el-pacto-de-toledo-y-la-reforma-de-las-pensiones/comment-page-1>

Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones (B.O.E. núm. 48, de 25 de febrero de 2004)

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (B.O.E. núm. 261, de 31 de octubre de 2015)

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revaloración de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (B.O.E. núm. 314, de 29 de diciembre de 2018)

Régimen del subsidio de vejez (1940). Incluye la Ley de 1º de septiembre de 1939 y Orden de 2 de febrero de 1940. [http://bvingesa.mspsi.es/bvingesa/es/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1001673&responsabilidad\\_civil=on](http://bvingesa.mspsi.es/bvingesa/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1001673&responsabilidad_civil=on)

Rodríguez Folgar, G. (2007). Extensión de la vida laboral o inserción temprana de los jóvenes. Alternativas al sistema de pensiones, Revista del Ministerio de Defensa e Inmigración, 76, pp. 188-190. [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/76/recen03.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/76/recen03.pdf)

Trabajo, M. De. (n.d.). SOCIAL Y REFORMA. 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=>



## Anexos

### Anexo 1: Hoja de cálculo excel adjunta

En el presente trabajo se acompaña de una hoja de cálculo Excel en la que se encuentran todas los cuadros realizados y utilizados para los cálculos. La hoja de cálculo de Excel se compone de varias hojas. Las dos primeras corresponden al apartado 3.3., donde se realiza un simulador de la pensión pública de jubilación, la primera válida para el presente año 2019 y la segunda para 2027, año en el que las variables anteriormente estudiadas en el capítulo 3 permanecen constantes, por lo que sería un simulador válido para calcular la pensión de 2027 en adelante.

Las hojas se encuentran estructuradas de manera que se pueden modificar los datos (se especifica cuáles son los datos a introducir por la persona interesada).

En la segunda hoja, para hallar la pensión de jubilación se deben introducir los Índices de Precios al Consumo de cada año correspondientes a los 25 años precedentes al año del hecho causante, por lo que adjunto una tabla con los IPC hasta el momento. En 2027 se deberán buscar los años que aún no tenemos datos de ellos.

inflación media	inflación	inflación media	inflación
<a href="#">IPC España 2019</a>	1,23 %	<a href="#">IPC España 1987</a>	5,26 %
<a href="#">IPC España 2018</a>	1,67 %	<a href="#">IPC España 1986</a>	8,80 %
<a href="#">IPC España 2017</a>	1,96 %	<a href="#">IPC España 1985</a>	8,83 %
<a href="#">IPC España 2016</a>	-0,20 %	<a href="#">IPC España 1984</a>	11,30 %
<a href="#">IPC España 2015</a>	-0,50 %	<a href="#">IPC España 1983</a>	12,19 %
<a href="#">IPC España 2014</a>	-0,15 %	<a href="#">IPC España 1982</a>	14,43 %
<a href="#">IPC España 2013</a>	1,42 %	<a href="#">IPC España 1981</a>	14,56 %
<a href="#">IPC España 2012</a>	2,44 %	<a href="#">IPC España 1980</a>	15,59 %
<a href="#">IPC España 2011</a>	3,20 %	<a href="#">IPC España 1979</a>	15,68 %
<a href="#">IPC España 2010</a>	1,80 %	<a href="#">IPC España 1978</a>	19,98 %
<a href="#">IPC España 2009</a>	-0,28 %	<a href="#">IPC España 1977</a>	24,44 %
<a href="#">IPC España 2008</a>	4,09 %	<a href="#">IPC España 1976</a>	17,56 %
<a href="#">IPC España 2007</a>	2,78 %	<a href="#">IPC España 1975</a>	17,02 %
<a href="#">IPC España 2006</a>	3,52 %	<a href="#">IPC España 1974</a>	15,66 %
<a href="#">IPC España 2005</a>	3,37 %	<a href="#">IPC España 1973</a>	11,37 %
<a href="#">IPC España 2004</a>	3,04 %	<a href="#">IPC España 1972</a>	8,27 %
<a href="#">IPC España 2003</a>	3,04 %	<a href="#">IPC España 1971</a>	8,24 %
<a href="#">IPC España 2002</a>	3,06 %	<a href="#">IPC España 1970</a>	5,72 %
<a href="#">IPC España 2001</a>	3,59 %	<a href="#">IPC España 1969</a>	2,16 %
<a href="#">IPC España 2000</a>	3,43 %	<a href="#">IPC España 1968</a>	4,98 %
<a href="#">IPC España 1999</a>	2,31 %	<a href="#">IPC España 1967</a>	6,39 %
<a href="#">IPC España 1998</a>	1,84 %	<a href="#">IPC España 1966</a>	6,25 %
<a href="#">IPC España 1997</a>	1,97 %	<a href="#">IPC España 1965</a>	13,32 %
<a href="#">IPC España 1996</a>	3,56 %	<a href="#">IPC España 1964</a>	6,95 %
<a href="#">IPC España 1995</a>	4,68 %	<a href="#">IPC España 1963</a>	8,79 %
<a href="#">IPC España 1994</a>	4,72 %	<a href="#">IPC España 1962</a>	5,71 %
<a href="#">IPC España 1993</a>	4,57 %	<a href="#">IPC España 1961</a>	0,81 %
<a href="#">IPC España 1992</a>	5,93 %	<a href="#">IPC España 1960</a>	1,18 %
<a href="#">IPC España 1991</a>	5,94 %	<a href="#">IPC España 1959</a>	7,39 %
<a href="#">IPC España 1990</a>	6,72 %	<a href="#">IPC España 1958</a>	13,40 %
<a href="#">IPC España 1989</a>	6,79 %	<a href="#">IPC España 1957</a>	10,75 %
<a href="#">IPC España 1988</a>	4,83 %	<a href="#">IPC España 1956</a>	5,84 %

Tabla anexo 1. Inflación histórica -IPC- de España por años

Fuente: es.inflation.eu

Por otro lado, las dos últimas hojas son para el apartado 4.5.2., que es un caso práctico específico de cómo rescatar un plan de pensiones. La tercera hoja del Excel (con el nombre 4.5.2.) corresponde con otro simulador de pensiones del caso concreto de un trabajador, donde hemos calculado su pensión de jubilación para hacer el

rescate del plan de pensiones más real, al incorporarle la pensión de jubilación para tenerla en cuenta en el cálculo del IRPF. Y, por último, el simulador del plan de pensiones, donde incorporando los años de duración del plan y la cuantía mensual aportada al plan mensualmente hallaremos el montante final a la finalización de éste (cuadro CAPITAL), el número de meses que podríamos disfrutar del plan si decidimos rescatarlo mensualmente, donde tenemos que insertar la cuantía que queremos recibir mensualmente y a continuación, en la pestaña "Datos" haríamos click en "Análisis de hipótesis" y le damos a "Buscar objetivo". Allí, en "Definir celda" seleccionamos la celda de la diferencia (I15), ponemos un 0 en "Con el valor" y seleccionamos la casilla I11 del número de meses en "cambiando la celda". Así, el Excel nos proporcionaría el número de meses hasta agotar la cuantía. Por último, si optamos por un rescate del plan en forma vitalicia, el tercer y último cuadro nos daría la cuantía mensual a percibir indefinidamente.

A la derecha de dicha hoja, se encuentran los cálculos realizados para las Tablas 4.5. y 4.6. En la primera tabla he puesto un IPC hipotético, en función de años anteriores. En los siguientes tres cuadros se calcula cuanto recibe cada año realmente en función del rescate, eliminando el pago por IRPF de las rentas obtenidas actualizadas en función del IPC. Por último, en la última tabla se realiza para ver fácilmente cuál es la opción más beneficiosa, actualizando todos los cobros al año 0.