

JubilaME.

Planes de Pensiones

Guía Completa
2025/26



Los **Planes de Pensiones Privados** se han convertido en uno de los principales instrumentos de ahorro a largo plazo **para complementar la Pensión Pública**.

A continuación veremos todo lo relacionado con su funcionamiento, características, ventajas y desventajas, modalidades y fiscalidades actualizadas.



1. Planes de Pensiones

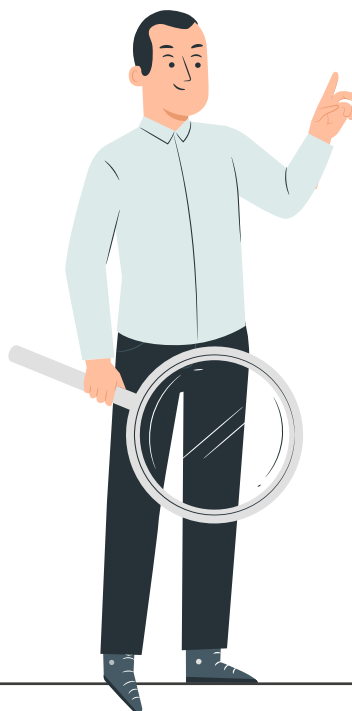
Un **Plan de Pensiones** es un producto de ahorro-inversión, diseñado para cubrir contingencias como la jubilación, la incapacidad, el fallecimiento o la dependencia.

En esencia, el plan establece las reglas sobre:

- **Derechos de los beneficiarios:** las personas a cuyo favor se constituye el plan tienen derecho a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez.
- **Obligaciones de aportación:** se detalla quién realiza las aportaciones y en qué cuantía.
- **Normas de funcionamiento:** se regulan las reglas de constitución y funcionamiento del patrimonio destinado a cumplir con los derechos reconocidos en el plan.

El plan se materializa a través de un fondo de pensiones, que es un patrimonio separado y sin personalidad jurídica cuya única finalidad es dar cumplimiento a los planes adscritos.

La gestión del fondo la realiza una entidad gestora de fondos de pensiones, y la custodia de los activos la asume una entidad depositaria. Las comisiones máximas de gestión y de depósito se encuentran limitadas legalmente (actualmente 1,5 % anual para la gestión y 0,25 % para la depositaría).



Contexto socioeconómico en España

El Sistema Público de Pensiones español se basa en un modelo de reparto: las cotizaciones de los trabajadores en activo se destinan al pago de las pensiones de los jubilados. Este modelo, aunque ha sido sostenible durante décadas, **enfrenta tres grandes retos estructurales** que condicionan su viabilidad futura:

1. Envejecimiento poblacional

- España es uno de los países más longevos del mundo, con una esperanza de vida superior a los 83 años.
- Actualmente, más del 20% de la población supera los 65 años, y se estima que en 2050 esta cifra podría alcanzar el 30%.
- Este fenómeno responde al descenso de la natalidad y al aumento de la longevidad.
- Impacto: cada vez habrá más pensionistas que vivirán durante más años percibiendo una pensión, lo que eleva la presión sobre el sistema.

Ejemplo: si en 1980 un jubilado recibía su pensión durante 10-12 años, hoy puede percibirla durante 20-25 años, lo que prácticamente duplica el coste del sistema.

2. Relación cotizantes/pensionistas

- La ratio de trabajadores por pensionista era de 5 a 1 en los años 70; hoy está en torno a 2,2 a 1, y en 2050 podría caer por debajo de 1,5 a 1.
- Esto significa que cada vez hay menos cotizantes para sostener a más jubilados.
- La situación se agrava por el paro estructural en España y la temporalidad laboral, que reducen las aportaciones al sistema.

Ejemplo: con 19 millones de afiliados a la Seguridad Social y casi 10 millones de pensionistas, la diferencia entre ingresos por cotizaciones y gastos en pensiones se estrecha cada año.

2. Situación actual

3. Sostenibilidad financiera

- El déficit de la Seguridad Social supera los 20.000 millones de euros anuales.
- El Fondo de Reserva, conocido como la “hucha de las pensiones”, llegó a acumular más de 66.000 millones de euros en 2011; hoy apenas quedan unos 2.000 millones.
- Para cubrir la diferencia, el Estado recurre a transferencias presupuestarias, lo que tensiona las cuentas públicas.
- Impacto: si no se refuerzan los ingresos o se ajustan las prestaciones, el Sistema Público corre riesgo de no poder mantener el nivel actual de las pensiones.

4. Consecuencia: necesidad de ahorro privado complementario

Ante este panorama, los Planes de Pensiones Privados y otros productos de ahorro adquieren un rol fundamental como complemento:

- Permiten a los trabajadores asegurar ingresos adicionales en la jubilación.
- Facilitan una planificación financiera a largo plazo, adaptada a cada perfil.
- Ofrecen ventajas fiscales inmediatas, que incentivan el ahorro.

Conclusión: el reto demográfico y financiero hace evidente que confiar únicamente en la pensión pública no es suficiente. Los planes de pensiones privados se convierten en una herramienta clave para garantizar una jubilación digna.



3. Características generales

Los Planes de Pensiones comparten una serie de características básicas:



Producto colectivo y a largo plazo: el dinero de muchos partícipes se integra en un fondo común que invierte en una cartera diversificada de activos (renta fija, renta variable, inmobiliario, etc.). El objetivo es acumular un capital a largo plazo para complementar la pensión pública.



Gestión profesional y supervisión: los fondos de pensiones están gestionados por entidades especializadas bajo la vigilancia de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP), lo que ofrece garantías al partícipe.



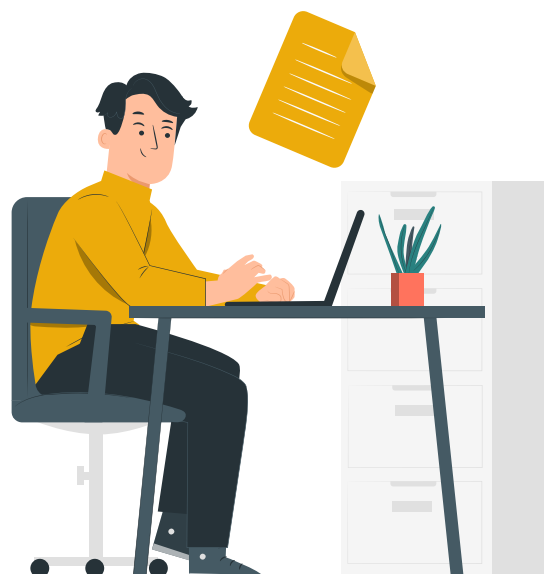
Flexibilidad de elección y traspasos: existen planes para todos los perfiles de riesgo. Además, es posible traspasar los derechos consolidados de un plan a otro sin coste, lo que permite adaptar la cartera a las circunstancias personales.



Ilíquidos por naturaleza: el partícipe no puede disponer libremente de su dinero. Solo podrá rescatarlo al producirse una contingencia cubierta o, desde 2025, una vez transcurridos diez años desde la aportación.



Foco en la jubilación: aunque las contingencias cubiertas incluyen invalidez, fallecimiento o dependencia, la principal finalidad es complementar la pensión pública en la jubilación.



4. Ventajas y desventajas

Ventajas

Los Planes de Pensiones presentan varias ventajas que los han convertido en uno de los productos favoritos para la planificación de la jubilación:



Diversificación a bajo coste: al participar en un fondo de pensiones se accede a una cartera amplia de activos con una aportación relativamente pequeña.



Gestión profesional: la inversión está a cargo de gestores expertos que se encargan de seleccionar y rotar los activos.



Supervisión y seguridad: la normativa es exigente y las autoridades supervisan la actividad de gestoras y depositarias, reduciendo el riesgo operativo.



Amplia gama de perfiles: existen planes de renta fija, mixta, variable o garantizados, lo que permite elegir según la edad y el apetito de riesgo.



Traspasos sin coste: el partícipe puede mover sus derechos consolidados entre planes y entidades sin penalización, salvo que exista alguna bonificación con permanencia.



Designación de beneficiario: el partícipe puede nombrar a la persona o personas que cobrarán el plan en caso de fallecer.



Ventajas fiscales en la aportación: las aportaciones reducen la base imponible del IRPF hasta determinados límites. El beneficio fiscal suele ser mayor para contribuyentes con tipos marginales elevados.

4. Ventajas y desventajas

JubilaME.

Desventajas

Sin embargo, no todo son ventajas. Es importante conocer los inconvenientes para valorar si este producto encaja en la estrategia de ahorro:



Falta de liquidez: salvo en supuestos tasados (jubilación, incapacidad, enfermedad grave, fallecimiento, paro de larga duración y, a partir de 2025, antigüedad de diez años), el dinero queda bloqueado.



Riesgo de mercado: salvo los planes garantizados, las inversiones están sujetas a la evolución de los mercados. El partícipe puede sufrir pérdidas, especialmente en los planes de renta variable.



Complejidad en la elección: la amplia oferta y la diversidad de perfiles de riesgo implican que el inversor debe dedicar tiempo a elegir un plan acorde a sus objetivos y a ir ajustándolo con la edad.



Límites a la aportación: las aportaciones máximas están restringidas por ley y se han reducido en los últimos años. En 2025 no se pueden aportar más de 1.500 € al año en planes individuales, aunque este límite puede aumentar si se aportan a planes de empleo.



Tributación del rescate: las prestaciones se integran en la base general del IRPF como rendimientos del trabajo. Una mala planificación del rescate puede conllevar una factura fiscal elevada.



Necesidad de asesoramiento: elegir la forma de rescate (capital, renta o mixta) requiere asesoramiento para minimizar la carga impositiva, cosa que no ocurre con otros productos de inversión.



5. Elementos personales

Figura	Función
Promotor	Persona física o jurídica que insta la creación del plan y promueve su desarrollo. Puede ser una empresa (planes de empleo), una asociación o sindicato (planes asociados) o una entidad financiera (planes individuales).
Partícipes	Personas físicas en cuyo interés se constituye el plan. Pueden realizar aportaciones, pero también pueden ser partícipes sin aportar (por ejemplo, un trabajador cuya empresa realiza las contribuciones).
Beneficiarios	Personas físicas con derecho a percibir las prestaciones. En la mayoría de los casos coinciden con los partícipes, pero también pueden ser los herederos designados en caso de fallecimiento.
Entidad Gestora	Sociedad mercantil especializada cuya finalidad exclusiva es gestionar y administrar fondos de pensiones. Está autorizada y supervisada por la DGSFP y cobra una comisión de gestión con un tope legal del 1,5%.
Entidad Depositaria	Entidad encargada de la custodia de los valores y otros activos del fondo de pensiones. Su comisión no puede superar el 0,25% del patrimonio.
Defensor del partícipe (planes individuales)	Figura designada por la entidad promotora que atiende reclamaciones de partícipes y beneficiarios frente a la gestora o depositaria. Su objetivo es garantizar la protección del inversor minorista.

6. Modalidades de Planes de Pensiones

Los Planes de Pensiones se pueden clasificar según distintos criterios: por la entidad que los promueve, por el tipo de obligaciones (aportación o prestación) y por la vocación inversora.

Según el promotor

Planes del Sistema de Empleo: son promovidos por empresas (o empresarios individuales) para sus trabajadores. En ocasiones varias pequeñas empresas pueden unirse en un plan de promoción conjunta para reducir costes. Normalmente la empresa realiza las aportaciones, aunque el trabajador puede complementarlas.

Planes del Sistema Asociado: son promovidos por asociaciones o sindicatos para sus asociados o afiliados.

Planes del Sistema Individual: son promovidos por entidades financieras y están abiertos a cualquier persona física. Son los más conocidos y los que cualquier ciudadano puede contratar.

Según la obligación estipulada

Aportación definida: se determina previamente la cuantía de la aportación. La prestación final dependerá del capital acumulado y de la evolución de las inversiones. Todos los planes individuales son de esta modalidad.

Prestación definida: se fija la prestación que recibirá el partícipe; las aportaciones necesarias para alcanzarla se recalculan periódicamente con criterios actuariales. Esta modalidad es habitual en planes de empleo.

Mixtos: combinan aportación definida y prestación definida. Por ejemplo, un plan puede establecer aportación definida para la jubilación y prestación definida para la invalidez o fallecimiento.

6. Modalidades de Planes de Pensiones

Según la política de inversión

La clasificación más conocida se basa en la composición de la cartera y el nivel de riesgo. La normativa española distingue las siguientes categorías, ordenadas de mayor a menor riesgo.

Categoría	Renta Variable	Rasgos Principales
Renta variable	$\geq 75 \%$	Invierten principalmente en acciones. Son adecuados para horizontes largos y perfiles tolerantes al riesgo.
Renta variable mixta	30–75 %	Combinan renta variable y renta fija. Adecuados para inversores que buscan crecimiento con menor volatilidad.
Renta fija mixta	$\leq 30 \%$	La mayor parte del patrimonio se invierte en bonos; la exposición a bolsa es pequeña.
Renta fija a largo plazo	0 % en acciones. Duración > 2 años	Inversión en deuda pública o privada con vencimientos superiores a dos años.
Renta fija a corto plazo	0 % en acciones. Duración < 2 años	Bonos a corto plazo y activos monetarios para perfiles conservadores.
Garantizados	Variable	Ofrecen una garantía de capital o de rentabilidad mínima. Son interesantes cuando se desea preservar el capital, aunque suelen tener ventanas de liquidez y comisiones más elevadas.

7. Contingencias cubiertas y liquidez (rescate)

Los Planes de Pensiones solo permiten rescatar el dinero cuando se produce alguna de las contingencias especificadas o en los supuestos excepcionales de liquidez. Esto justifica su carácter ilíquido y su orientación al largo plazo:

Contingencias cubiertas

- **Jubilación:** la contingencia principal. Se entiende producida cuando el partícipe accede a la jubilación ordinaria o anticipada según el Régimen de la Seguridad Social. Si el partícipe no trabaja, se considera a partir de los 65 años.
- **Incapacidad:** incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo, así como la gran invalidez.
- **Fallecimiento:** genera prestaciones en favor de los beneficiarios designados o de los herederos.
- **Dependencia severa o gran dependencia:** definida en la Ley de dependencia.

Supuestos excepcionales de liquidez

Aunque su finalidad principal es la jubilación, la normativa permite rescatar el plan en determinadas situaciones extraordinarias:

- **Desempleo de larga duración:** siempre que el partícipe esté en situación legal de desempleo y no perciba prestación contributiva; desde 2009 ya no se exige un mínimo de 12 meses continuados.
- **Enfermedad grave:** dolencia o lesión física o psíquica que provoque incapacidad temporal de al menos tres meses y requiera intervención clínica, o que cause secuelas permanentes que limiten la capacidad laboral.
- **Liquidación anticipada por antigüedad:** a partir de 2025 se podrá rescatar el dinero correspondiente a aportaciones con al menos diez años de antigüedad.

Es decir, cada aportación realizada a partir del 2015 podrá rescatarse a los diez años, incluso sin existir otra contingencia.

8. Modalidades de prestaciones o cobro

Una vez ocurrida la contingencia (o en el supuesto de liquidez), el partícipe o sus beneficiarios deben decidir cómo cobrar los derechos acumulados.

Existen tres modalidades principales:

- **Prestación en forma de capital:** se cobra todo el capital de una sola vez. Las aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2006 disfrutaban de una reducción del 40% sobre la prestación; las posteriores no tienen bonificación. Esta opción puede resultar fiscalmente gravosa porque aumenta la base del IRPF en un único ejercicio.
- **Prestación en forma de renta:** el capital se percibe de manera periódica, normalmente a través de un seguro de rentas. La carga fiscal se reparte a lo largo de varios ejercicios y puede resultar menos onerosa.
- **Prestación mixta:** combinación de capital y renta. Permite cobrar una parte inicial en forma de capital (por ejemplo, para amortizar una hipoteca) y el resto en rentas periódicas.

La elección de la modalidad de cobro debe realizarse teniendo en cuenta la situación fiscal del beneficiario y su horizonte de gastos, ya que no todas las formas tributan igual. Una planificación adecuada puede optimizar la factura fiscal.



9. Fiscalidad de aportaciones y prestaciones (2025)

JubilaME.

Aportaciones

Las **aportaciones a Planes de Pensiones reducen la base imponible general del IRPF** hasta el límite legal. Se mantienen los límites introducidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2023.



Planes individuales: se pueden aportar hasta 1.500€ anuales. El importe deducible será la menor de estas cifras: 1.500€ o el 30% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas.

Planes de empleo: para partícipes con plan de pensiones de empleo, el límite se incrementa en 8.500 € adicionales si proviene de contribuciones empresariales o de aportaciones del empleado al mismo plan. La normativa establece coeficientes para calcular cuánto puede aportar el trabajador en función de la aportación de la empresa. Por ejemplo, si la empresa aporta hasta 500€, el trabajador puede aportar 2,5 veces esa cantidad; si aporta entre 500,01€ y 1.500€, el trabajador podrá aportar 1.250€ más el 25% de la diferencia.

9. Fiscalidad de aportaciones y prestaciones (2025)

Trabajadores autónomos (planes de empleo simplificados): pueden aportar 4.250€ adicionales cuando se adhieran a un plan de empleo simplificado, de manera que su límite total suma 5.750€ (1.500€ en un plan individual + 4.250€ en el plan de empleo simplificado).

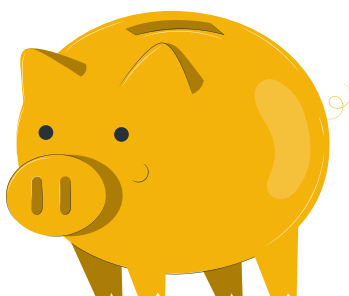
Aportaciones al plan del cónyuge: si el cónyuge del contribuyente obtiene rendimientos del trabajo o de actividades económicas inferiores a 8.000€ anuales, se pueden aportar hasta 1.000€ al año a su plan y deducirlo en la declaración.

Límite conjunto: la suma de aportaciones individuales y de empleo no puede superar 10.000€ anuales (1.500€ + 8.500€). El límite general de deducción es el 30% de la suma de rendimientos netos del trabajo y actividades económicas

Las cantidades aportadas que excedan los límites pueden trasladarse a los cinco ejercicios siguientes. Las aportaciones propias del empresario individual a su plan de empleo se consideran contribuciones empresariales a efectos de cómputo del límite.

Ejemplo de deducción:

Imaginemos un trabajador con un sueldo bruto anual de 25.000€. Durante 2025 aporta 1.500€ a un Plan Individual y la empresa aporta 500€ a un Plan de Empleo, mientras que él aporta otros 1.250€ (cantidad máxima para igualar 2,5 veces la aportación de la empresa). Su base imponible general se reduce en 2.750€, de manera que en lugar de tributar por 25.000€ lo hará por 22.250€. Para un tipo marginal del 30%, el ahorro fiscal será de unos 825€.



9. Fiscalidad de aportaciones y prestaciones (2025)

Prestaciones

En el momento del rescate, las prestaciones se integran en la base general del IRPF como **rendimientos del trabajo**. La tributación dependerá de la forma de cobro:

- **Capital:** la totalidad de lo percibido tributa en el ejercicio en que se cobra. Las aportaciones anteriores al 1 de enero de 2007 disfrutaban de una reducción del 40%.
- **Renta:** tributa únicamente la cantidad percibida cada año.
- **Mixta:** se aplica la tributación correspondiente a cada parte.

Para optimizar el efecto fiscal conviene comparar el tipo marginal en el momento de la aportación y en el momento del rescate. Por ejemplo, si durante la vida laboral el contribuyente tenía un tipo marginal del 37% y tras la jubilación pasará al 30%, existirá un ahorro fiscal de siete puntos.

Régimen transitorio para aportaciones anteriores a 2007

Las aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2006 pueden beneficiarse de la reducción del 40% en la prestación en forma de capital. Para aplicar esta reducción se deben respetar ciertos plazos: si la contingencia ocurre a partir de 2015, el rescate debe hacerse en el año de la contingencia o en los dos años siguientes; si ocurrió entre 2011 y 2014, el rescate puede realizarse hasta ocho años después. Esta ventaja no se aplica a las aportaciones posteriores, que tributan íntegramente.



- **Fundación Mapfre – Seguros y pensiones para todos:** clasificación de Planes de Pensiones por inversión y explicación de ventajas y desventajas.
- **Ibercaja – Artículo sobre límites de aportación a planes de pensiones 2025:** actualización de los límites de aportación y ejemplos de cálculo.
- **Agencia Tributaria – Manual de IRPF 2022:** normativa sobre aportaciones máximas y límite de reducción.
- **Documentación académica y normativa:** las disposiciones legales citadas corresponden a la Ley 8/1987 y al Real Decreto Legislativo 1/2002 de regulación de Planes y Fondos de Pensiones, así como al Reglamento desarrollado por el Real Decreto 304/2004.
- **Wikipedia – Plan de pensiones:** descripción de la naturaleza de los planes y fondos de pensiones, principios básicos y contingencias cubiertas.

Esta guía pretende ser un recurso práctico para comprender cómo funcionan los Planes de Pensiones en España en 2025.

Antes de tomar decisiones de inversión o de rescate conviene valorar la situación personal y, en su caso, solicitar asesoramiento profesional. Para ello, puedes contactarnos a través de nuestra pagina web www.jubilame.com

JubilaME.



jubilame.com