

[Enlace](#) de descarga del Informe ‘Claves para el crecimiento de las Pensiones de Empleo en España: una visión comparativa’

EL INSTITUTO SANTALUCÍA analiza las claves para mejorar el ahorro en Planes de Pensiones de Empleo

- El nuevo informe del órgano de reflexión y debate del GRUPO SANTALUCÍA, desarrollado por Fernando Martínez-Cue, analiza los retos, obstáculos y oportunidades de las Pensiones de Empleo en España, y plantea una serie de medidas para incrementar la promoción de estos instrumentos y la participación de los trabajadores en los mismos, así como soluciones para incrementar el nivel de contribuciones a favor de los trabajadores por cuenta ajena, con el objetivo de lograr la suficiencia de los fondos acumulados.
- Se realiza un balance con motivo del segundo aniversario de la entrada en vigor de la Ley 12/2022, de regulación para el impulso de los Planes de Pensiones de Empleo, que busca dar respuesta a la recomendación número 16 del Pacto de Toledo.
- Sobre las Pensiones de Empleo, propone introducir la cuasi-obligatoriedad en reformas futuras, generalizar el uso del método de afiliación automática (‘automatic enrolment’) y regular la ‘comercialización’ de Planes de Pensiones de Empleo. Además, contempla, por si no fuera viable la introducción de la cuasi-obligariedad, potenciar su desarrollo con un mayor compromiso de la negociación colectiva sectorial.
- El informe detalla las características de los sistemas de pensiones de empleo de Reino Unido (‘automatic enrolment’), Irlanda (‘My Future Fund’), y de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) de empleo en los territorios forales vascos, efectuando un análisis comparativo de esos sistemas junto con el de España (territorio común), así como realizando proyecciones comparativas de la tasa de reposición y de las prestaciones de la pensión de empleo, y de la tasa de sustitución del total de ingresos durante la jubilación considerando también pensión pública.

Madrid, 16 de diciembre de 2024. El [INSTITUTO SANTALUCÍA](#), órgano de reflexión y debate del GRUPO SANTALUCÍA, ha presentado hoy un informe con título [Claves para el crecimiento de las Pensiones de Empleo en España: una visión comparativa](#), en el que aborda en profundidad los retos, obstáculos y oportunidades de las Pensiones de Empleo en España. En un contexto de creciente preocupación sobre el futuro de las pensiones en España, este informe se publica cuando se cumplen dos años de la entrada en vigor de la Ley 12/2022, de regulación para el impulso de los Planes de Pensiones de Empleo.

Este documento está elaborado por **Fernando Martínez-Cue**, licenciado en Derecho por la Universidad de Deusto; postgrado en Comunidades Europeas, por el Instituto de Estudios Europeos, Universidad de Deusto; socio director de Martínez-Cue & Asociados, consultores de beneficios para empleados, pensiones, riesgos y seguros, y profesional asociado a LoRIS Retirement.

Claves para el crecimiento de las Pensiones de Empleo en España: una visión comparativa apoya en dos palancas la suficiencia de las pensiones complementarias. La primera de ellas se centra en lograr una **participación generalizada** de los trabajadores elegibles, y la segunda pone el foco en que los **patrimonios individuales** constituidos a lo largo de la carrera laboral, es decir, que los derechos económicos que acumulan los trabajadores en el momento de su jubilación sean suficientes para el objetivo buscado.

El informe propone lograr una generalización de la cobertura del sistema de empleo (alcanzando la tasa objetivo de participación, que se ha fijado el Gobierno, del 80%, pero con una mayor celeridad, en 2035) como uno de los conductores que mejorarían las provisiones de ahorro-jubilación de una mayoría de trabajadores y, por tanto, de sus ingresos durante su jubilación. Para ello, en líneas generales, se ha de trabajar en **incrementar la tasa de participación** en los vehículos de previsión social empresarial, y, posteriormente, se ha de **mejorar el nivel de las aportaciones y derechos acumulados**.

En este sentido, plantea numerosas propuestas específicas, algunas de las cuales son medidas tácticas de perfeccionamiento de la actual regulación, en cambio otras supondrían cambios estructurales. Entre esas medidas estarían introducir, por fases, la **cuasi-obligatoriedad** en reformas futuras (actuando, en consecuencia, sobre el redactado del artículo 41 de la Constitución), consistente en establecer la obligación de los empleadores de afiliar a sus trabajadores a vehículos de pensiones de empleo y aportar a su favor, y en la voluntariedad para esos trabajadores de participar, teniendo la opción de salirse una vez han sido inscritos. Asimismo, generalizar el uso del método de **afiliación automática** por defecto de trabajadores (*automatic enrolment*), ya fuera en sistema cuasiobligatorios o en los actuales sistemas voluntarios; permitir y regular la **‘comercialización’ de Planes de Pensiones de Empleo**; así como impulsar, a través de la negociación colectiva, la transformación de beneficios y de antiguos compromisos por pensiones de prestación definida sin reconocimiento de derechos en **nuevos compromisos de aportación definida** a Planes de Pensiones.

Por otro lado, para incrementar el nivel de las contribuciones y mejorar la suficiencia de los fondos acumulados por los trabajadores, el estudio plantea fórmulas para la mejora progresiva de los actuales compromisos por pensiones de aportación definida; la implementación en las empresas de programas de **educación financiera, cultura del ahorro**, y de la **planificación de la jubilación** que faciliten, a través de la sensibilización, un incremento de las aportaciones voluntarias de los trabajadores. Además, propone la **participación del Estado** en la financiación de las pensiones de empleo con un *matching contribution*, complementando la aportación del trabajador; así como el levantamiento de la suspensión de las aportaciones a Planes de Pensiones de Empleo de los funcionarios.

Además, para lograr la suficiencia de los fondos acumulados, será clave que la industria de entidades gestoras (y las comisiones de control que les supervisan) logre procesos de mejora continua que aseguren la eficiencia adecuada en la definición y ejecución de las estrategias de inversión, una óptima gestión y asignación de activos, maximizando las rentabilidades ajustadas a riesgo (rentabilidad financiera, contribuyendo al mismo tiempo a lograr los objetivos ASG), incluyendo estrategias de ciclo de vida con reducción de riesgo en función de la edad, ya que podrán actuar como multiplicadores de los derechos económicos acumulados por los trabajadores.

La Ley 12/2022, de regulación para el impulso de los Planes de Pensiones de Empleo, a análisis: aspectos que funcionan y aspectos de mejora

El pasado 2 de julio de 2024 se cumplieron dos años de la entrada en vigor de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los Planes de Pensiones de Empleo.

Tras estos dos primeros años de aplicación, el INSTITUTO SANTALUCÍA valora que está teniendo buena acogida, dado el positivo comportamiento de la participación en los Planes de Pensiones de Empleo simplificados de trabajadores autónomos y el inicio del despliegue de los Planes de Pensiones de Empleo sectoriales.

Se ha iniciado el camino para lograr el objetivo de que, dentro de 10 años, casi un 50% de los trabajadores por cuenta propia estén cubiertos por Planes de Pensiones de Empleo, alcanzando los 1,5 millones partícipes. Además, se está produciendo una relativa elevada aportación media a los planes simplificados de autónomos, probablemente debida a que trabajadores por cuenta propia y profesionales liberales con ingresos altos han encontrado en los **Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPES)** un vehículo de ahorro previsional para complementar sus futuras pensiones públicas y atenuar su carga en IRPF.

Asimismo, si bien está siendo más lenta la velocidad para alcanzar acuerdos de promoción de nuevos Planes de Empleo Simplificados Sectoriales, destaca el extraordinario caso de éxito del **Plan de Pensiones del Sector de la Construcción**, con más de 570.000 trabajadores afiliados al mismo actualmente (más del 55% del total potencial) y 60.000 empresas promotoras. Este plan debería servir de ejemplo a seguir por otros sectores.

En contrapartida, existen aspectos a mejorar para conseguir unas robustas dotaciones de pensiones de empleo complementarias, como la generosidad de las aportaciones (de los actuales compromisos por pensiones); un mayor compromiso en la negociación colectiva sectorial hacia los Planes de Pensiones de Empleo y los acuerdos de salario diferido a jubilación; cambios de calado en la regulación y enfoque los *Fondos de Pensiones de Promoción Pública Abiertos (FPEPP)* que no están logrando atraer solicitudes de integración de Planes de Pensiones, introduciendo nuevos incentivos para la adhesión de planes a esos FPEPP (incentivos que beneficien principalmente a los trabajadores, pero al mismo tiempo despierten el interés de los agente sociales); y el imprescindible levantamiento de la suspensión de las aportaciones a los Planes de Pensiones de Empleo de empleados públicos, que constituye un notorio e inaceptable ejemplo de discriminación respecto a otros trabajadores. Finalmente, una imperiosa necesidad de avanzar en la alfabetización financiera y sensibilización en el ahorro a largo plazo de los trabajadores, llevadas a cabo en el marco de programas dentro de las empresas, convenios, y de las instituciones académicas.

Análisis comparativo sobre la suficiencia de las aportaciones de los sistemas de empleo en Reino Unido, Irlanda y territorios forales vascos

El informe explica las características del sistema de pensiones de empleo de Reino Unido (*automatic enrolment*), el nuevo sistema de Irlanda (*MY Future Fund*) y el sistema de Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) de empleo en País Vasco, analizando el nivel de la cobertura y la suficiencia de las prestaciones del sistema de empleo en esos territorios, y comparándolo con los objetivos del impulso de las pensiones complementarias del sistema de empleo en el Territorio de Régimen Común de España. El informe muestra con cifras como el protagonismo y alcance objetivo que en cada país o territorio deben

jugar las pensiones de empleo complementarias, varía dependiendo de cuan generosas sean las pensiones públicas respecto al salario o ingresos previos a jubilación.

Otras fuentes complementarias para dotar de ahorro al sistema de Pensiones de Empleo

Este estudio también recoge otras fuentes para dotar de ahorro a través de la previsión social empresarial, como potenciar la inclusión de instrumentos previsionales como los **Seguros Colectivos de Jubilación** en los *Planes de Retribución Flexible*, preferiblemente introduciendo un *matching* del empleador de la aportación realizada por el trabajador a través del Flex (para mejorar los muy bajos índices de adhesión actuales), y utilizando esos programas de retribución flexible como canales de comunicación en relación a la planificación de la jubilación.

Asimismo, otra de las fórmulas propuestas es la constitución de **mochilas previsionales** a favor de los trabajadores, dotadas por su empleador, a través de la participación voluntaria de esos trabajadores en programas de voluntariado, de vida saludable (alimentación saludable y ejercicio) y de pensiones por consumo.

Las 6 preguntas que deberíamos hacernos y respondernos a la hora de planificar el ahorro en la jubilación, y las especificidades de la planificación de la jubilación de los autónomos

El *Informe* ‘Claves para el crecimiento de las Pensiones de Empleo en España: una visión comparativa’ hace un ejercicio de realismo, incidiendo en que para determinar el objetivo de ingresos periódicos, por las distintas fuentes de ingresos, que cada persona necesitará durante la jubilación y, en consecuencia, el nivel de ahorro complementario a la pensión pública que se debe realizar para lograr ese objetivo, el ahorro a través Planes de Pensiones de Empleo tendrá un protagonismo importante, pero no único (por las limitaciones en la cuantía del mismo), siendo muy relevante el ahorro voluntario a título personal. Para ello recoge seis preguntas claves que cada persona debería de responderse para la planificación de la jubilación.

Asimismo, dedica un apartado específico a la planificación de la jubilación de los trabajadores autónomos, sugiriendo que cada trabajador por cuenta propia debería fijarse como objetivo mínimo alcanzar unos ingresos periódicos mensuales durante su jubilación iguales a la pensión pública que le hubiera correspondido si hubiera sido un trabajador por cuenta ajena con un salario igual a los rendimientos netos de actividades económicas que ha obtenido. Es decir, si hubiera cotizado a lo largo de su carrera profesional por una base igual a sus rendimientos netos.

En este sentido, **José Manuel Jiménez Rodríguez, director del INSTITUTO SANTALUCÍA**, apunta que “*la Ley 12/2022 desarrolla el Sistema de Pensiones de Empleo según lo establecido en el Pacto de Toledo, con unas expectativas y objetivos muy altos, por lo que será necesario un compromiso de todos los grupos de interés, y el consenso entre ellos, para un efectivo desarrollo*”.

‘Claves para el crecimiento de las Pensiones de Empleo en España: una visión comparativa’ está disponible de forma gratuita [en la web corporativa del INSTITUTO SANTALUCÍA](#), brindando acceso abierto a una valiosa herramienta de análisis y conocimiento para el público en general.

Sobre INSTITUTO SANTALUCÍA

El INSTITUTO SANTALUCÍA es una plataforma de investigación y debate impulsada por SANTALUCÍA, uno de los mayores grupos aseguradores españoles. Sus objetivos principales son fomentar el debate sobre el ahorro sostenible, así como la educación financiera, para ayudar a las personas a entender sus decisiones financieras y promover la colaboración colectiva para cambiar las actitudes de los consumidores hacia el ahorro a largo plazo. El Instituto abre su actuación a un nuevo campo, que es clave en nuestra sociedad, en materia de sostenibilidad social, con el fin de promover un patrón de crecimiento compatible con el desarrollo económico, social y ambiental. Asimismo, centra parte de sus esfuerzos en la investigación y generación de análisis que permitan y ayuden a entender los cambios sociales y las respuestas más adecuadas en materia de longevidad y envejecimiento activo.

El pilar básico del INSTITUTO SANTALUCÍA es su Foro de Expertos, integrado por profesionales e investigadores del mundo de la economía y las pensiones, presidido por José Ignacio Conde-Ruiz. La actividad del Instituto se sostiene en varias áreas de acción: el trabajo de investigación y reflexión del Foro de Expertos, la generación de estudios periódicos en materia de vida, pensiones y ahorro a largo plazo y el desarrollo de herramientas de análisis, ayuda y asesoramiento para los ciudadanos.

Web: <http://institutoSANTALUCÍA.es/>

Twitter: [@SANTALUCÍA_inst](https://twitter.com/SANTALUCÍA_inst)

Facebook: <https://www.facebook.com/SANTALUCÍAinstituto/>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/showcase/instituto-SANTALUCÍA/>

Para más información:

Jaime Iglesias

jjglesias@estudiodecomunicacion.com

Tlf: 91 576 52 50

Fernando García

fgarcia@estudiodecomunicacion.com

Tlf: 91 576 52 50