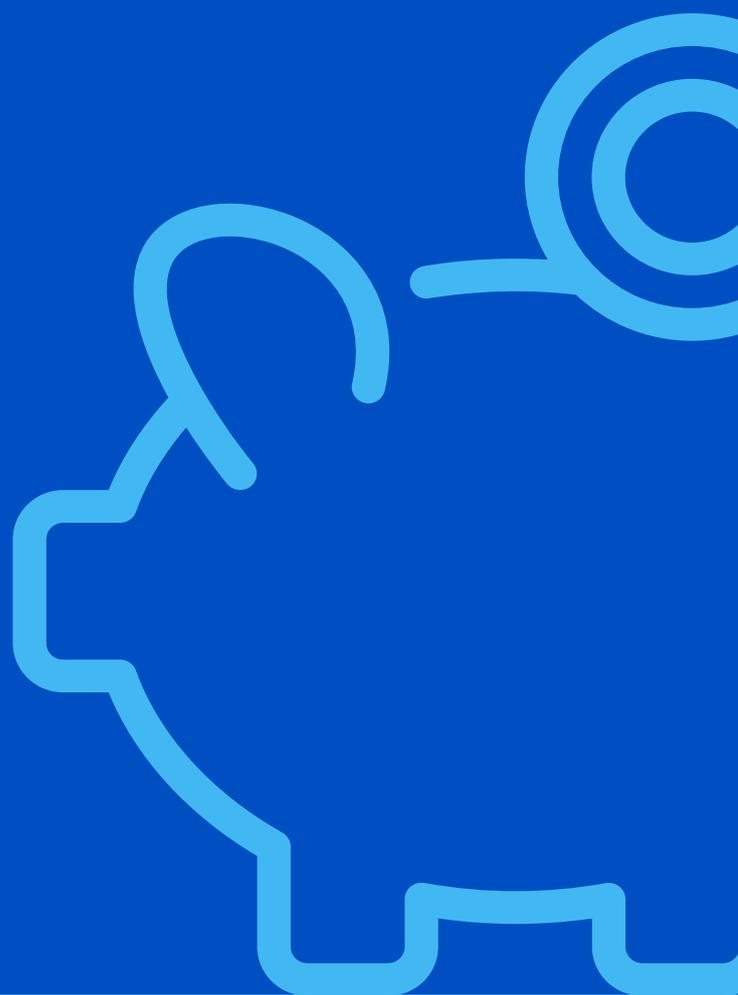


Mochilas previsionales para los empleados

a través de la
participación de
los mismos en
programas de
voluntariado y
de vida saludable

Por: Fernando Martínez-Cue



Fernando Martínez-Cue

Socio fundador de Martínez-Cue & Asociados, consultores de beneficios para empleados, pensiones y previsión social. Consultor Asociado a LoRIS Retirement.

Especialista en riesgos personales, longevidad, pensiones públicas y Seguridad Social, previsión social complementaria, beneficios y seguros para empleados, con más de 25 años de experiencia en el asesoramiento estratégico a organizaciones en el diseño, implantación y gestión de sus sistemas previsión social empresarial, planes retribución y beneficios flexibles, planes de prejubilación, programas de seguros de empleados, y programas de retribución variable diferida.

Profesor del Posgrado de especialista en gerencia de riesgos y seguros de Universidad de A Coruña / Fundación Inade-UDC.

Profesor de ICEA, en Previsión Social y Gerencia de Riesgos. Profesor-coordinador del Programa Superior de Previsión Social de ICEA-Santalucía Campus.

Previamente al ejercicio de su actividad como profesional independiente, trabajó durante 20 años en compañías multinacionales de seguros y banca. Ha sido director del área de *Corporate Life & Pensions de Zurich Seguros*, director de *Consultores de Pensiones Grupo Zurich*, así como director de marketing y cliente de *Zurich-Global Corporate*.

Licenciado en Derecho por la Universidad de Deusto. Postgrado en Comunidades Europeas, por el Instituto de Estudios Europeos, Universidad de Deusto.

Articulista sobre temas relacionados con la longevidad, los riesgos personales, las pensiones, el ahorro para jubilación, la previsión social empresarial, los sistemas de pensiones de empleo en Europa y alrededor del mundo y la gestión de riesgos. Autor del Informe *automatic enrolment* británico-UNESPA 2019.

Editor de contenidos de BBVA Mi Jubilación.



¿Te imaginas **ahorrar** **para tu jubilación** **al mismo tiempo que** **ayudas a los demás** **a través de voluntariado** **o que haces ejercicio?**

La dotación de **Mochilas de ahorro previsionales**, financiadas por el empleador, vinculadas a participación de los empleados en programas corporativos de voluntariado, o en actividades de vida saludable y alimentación saludable, son **nuevas fórmulas de previsión social empresarial**, que se puede configurar como complementarias a un compromiso por pensiones principal ya existente (vehiculado, por ejemplo, a través de un plan de pensiones de empleo), o bien como como una primera y única fórmula de ahorro previsional en la empresa.

Como parte de sus **estrategias y programas integrales de salud y bienestar** (*wellbeing*), normalmente como complemento al sistema de previsión social empresarial que instrumente el compromiso por pensiones principal con sus trabajadores, las **empresas podrían establecer y financiar programas voluntarios de dotación de “Mochilas previsionales”** para reforzar y complementar ese ahorro jubilación en el lugar de trabajo.

Una Mochila previsional consistiría en una **herramienta de ahorro conductual**, financiada por el empleador, que se dotaría en el caso de un compromiso personal de cada empleado materializado en su participación en acciones de voluntariado, de vida saludable y a través del consumo. Esa Mochila Previsional tendría varias finalidades, entre las que estarían:

- 01 Generar ahorro y rentas complementarias a la pensión pública** durante la jubilación o bien, alternativamente, para otros objetivos financieros de corto o medio plazo.
- 02 Incentivar el compromiso de los trabajadores con la comunidad,** con los desfavorecidos, con el medio ambiente, premiando su participación en voluntariado o incluso las donaciones personales que son retos a hacer en situaciones o catástrofes concretas.
- 03 Promover un estilo de vida saludable de los trabajadores,** hábitos de alimentación equilibrada, ejercicio físico moderado, y actitudes adecuadas en la asunción personal de riesgos.

Además, la Mochila se podría financiar con otras fuentes de ahorro complementarias, como un **Programa de Pensiones a través del Consumo** (utilizando las aplicaciones y plataformas de un proveedor de estos servicios), cuya dotación, en este caso, no sería propiamente realizada por el empleador si no por el propio empleado y por las entidades afiliadas al Programa de Pensiones a través del Consumo. Este programa podría incluir una serie de acciones que generarían aportaciones adicionales a la mochila, como:

- Pagar las **compras con una de las tarjetas de crédito/débito que permita el redondeo de esa compra** hasta la siguiente cifra redonda (o incluso varios euros más) y destinar esa cantidad redondeada a la Mochila Previsional.
- A través de la **compra de bienes o servicios en establecimientos adheridos al Programa**, que realizan descuentos, devoluciones o promociones de un porcentaje de la compra, porcentaje que es destinado a la Mochila voluntariamente por el usuario.
- A través de las **compañías de suministros adheridas al Programa** (eléctricas, gas, agua, carburante, etc.) que devuelven una parte de recibo, importe que va directamente a la mochila.

La Mochila actúa sobre dos pilares corporativos estratégicos

Una iniciativa corporativa de Mochila Previsional estaría actuando sobre dos pilares estratégicos para muchas organizaciones:

- **Reforzaría la estrategia de compensación total** y, dentro de ella, de salario diferido, así como su competitividad externa, haciéndola aún más atractiva, introduciendo nuevos beneficios sociales de tipo previsional vinculados a la retribución emocional. Sería un facilitador para reforzar, aún más, la conexión emocional de los trabajadores con la empresa y su posición como empleador preferente.
- **La Responsabilidad Corporativa** de cada organización con uno de sus más importantes grupos de interés, sus empleados, con el objetivo de ayudarles a mejorar o reforzar su salud financiera, incidiendo en la responsabilidad personal de planificar su futuro y protegerse adecuadamente.

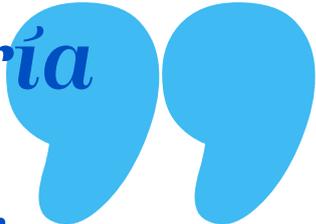
En definitiva, **facilitando a los empleados herramientas para que estos cuiden de su Yo futuro**. Reconociendo que cada empleado es el responsable último de su futuro, la empresa sería un apoyo y facilitador para que los empleados refuercen su salud financiera y optimicen las otras dos dimensiones de su salud (psíquica y física). Sería también un impulsor del clima laboral del lugar de trabajo.

Cómo definir, diseñar e implementar un Programa de Mochila

Dependiendo de los objetivos y el horizonte temporal que se prioricen, la Mochila puede **configurarse como una solución de tipo previsional o bien no previsional**. Este último caso sería una opción recomendable si se priorizase no desincentivar su dotación por parte de los trabajadores más jóvenes, permitiendo su disposición anticipada para destinarse a objetivos financieros de corto o medio plazo.

En los casos en los que no se utilizase en el corto o medio plazo, el fondo acumulado se dedicaría a complementar la pensión de jubilación.

No obstante, yo recomendaría su enfoque como Mochila ilíquida finalista a jubilación.



Se establecería un **sistema de adjudicación de puntos convertibles en importes de aportación**. Para las **acciones de voluntariado**, a cada unidad de voluntariado que se determine (por ejemplo, por cada hora de voluntariado realizada o bien por cada actividad/jornada realizada) se le **asignaría un número de puntos que tendría su contravalor en euros**, canjeables únicamente para ser aportados a la mochila.

Las potenciales actividades de voluntariado a realizar, generadoras de derechos de aportaciones al plan de ahorro-jubilación/Mochila, se canalizaría a través del **Programa de Voluntariado / Impacto Social de cada compañía empleadora**, si lo hubiera.

También se podrían **generar puntos, canjeables por aportaciones a la Mochila**, en relación a las **acciones de vida saludable, ejercicio y alimentación**. Por ejemplo, **cada kilómetro corrido, andado, o su equivalente en kilómetros en bicicleta, tendrían la asignación de un número determinado de puntos**.

Esta asignación de puntos debería ser proporcionalmente más elevada cuanto más difícil fuese el reto para cada empleado que lo lleve a cabo, por ejemplo, teniendo en cuenta un **rating de estado de forma física de partida y de su situación personal y familiar** (dependientes a cargo, factores limitantes, etc.), tras una encuesta previa absolutamente confidencial realizada al empleado a través de la app del programa de mochila.

Si bien hay un variado abanico de actividades vinculables a la financiación de la Mochila, sería posible que **el empleador decidiese que la misma se diseñase y pusiese en marcha únicamente con uno o varios de los grupos de actividades**. Por ejemplo, **solo con actividades de voluntariado**.

Asimismo, sería posible **diseñar e implantar la Mochila por fases**, empezando, por ejemplo, con **actividades e iniciativas de voluntariado y compromiso social**, y una vez se hubiera testado el adecuado funcionamiento de estas y el interés de los colaboradores, extender la Mochila a otro tipo de actividades como las de vida saludable.

¿A qué tipo de instrumento previsional/plan de ahorro se realizarían las aportaciones de la Mochila?

A decisión de la empresa empleadora, los derechos y las **aportaciones generadas por las actividades vinculadas a la Mochila** podrían instrumentarse de una de estas formas:

01

como un **compromiso por pensiones** instrumentado a través de un vehículo de previsión social empresarial como un **Seguro Colectivo de Ahorro Jubilación** (por ejemplo, un *Unit linked* colectivo) o un **plan de pensiones de empleo** que ya hubiera promovido previamente el empleador,

02

o bien, como una **retribución dineraria adicional**, a través de una mera mediación administrativa por parte del empleador en la realización de la aportación (en nombre del empleado) a un **producto de previsión social individual**, como un **seguro de ahorro individual Unit linked** o un **plan de pensiones individual**.

En el caso de instrumentarse como un compromiso por pensiones, sería conveniente que fuera extensivo a toda la plantilla y que la única “discriminación” viniese determinada por la voluntad personal de cada empleado de participar o no participar en iniciativas de voluntariado y/o de vida saludable (el empleado sería soberano en el cumplimiento de la condición, que se sujeta a su voluntad).

No obstante, podrían realizarse pruebas piloto previas con grupos de empleados (a través de seguro colectivo de ahorro-jubilación o de productos individuales), antes de su extensión a toda la plantilla.

En el caso de utilizar planes de pensiones de empleo, es importante **no incumplir con el principio de no discriminación** que se aplica a los mismos (derecho a participación, y a recibir aportación si participan, de aquellos empleados con al menos un mes de antigüedad). En este sentido, para considerar la no discriminación, la decisión del empleado de participar en el Programa y en las actividades que dan derecho a aportación debe entenderse en el mismo sentido que la voluntad de participación o no en los sistemas de aportación contributivos.

Las aportaciones al plan de ahorro (*Unit linked*/plan de pensiones) vinculado a la Mochila, correspondientes a derechos que se vayan generando por voluntariado/vida saludable, podrán realizarse con periodicidad mensual, o con otra periodicidad (por ejemplo, trimestralmente o anualmente).

En el caso de aportaciones correspondientes al sistema de Pensiones a través del Consumo, las mismas únicamente se podrán realizar a **planes de pensiones individuales o seguros de ahorro individuales**, ya que proceden del propio empleado o de las entidades adheridas al Programa, y no del empleador.

Límites financieros del Plan de Ahorro del Programa de Mochila

El importe de aportaciones anuales realizadas a la Mochila estaría limitado por el tope presupuestario máximo establecido por la empresa, incluyendo **un máximo por cada empleado y un máximo por el agregado de toda la plantilla**.

Tecnología APP para gestión de la Mochila e interacción con empleados

La gestión y el control de la realización de las actividades de voluntariado y de vida saludable que dan derecho a dotar la mochila, la generación de puntos convertible en aportaciones al plan de ahorro, la información a los usuarios, y otros flujos de información que correspondan (a nómina, a modelos fiscales, etc.), deben canalizarse a través la correspondiente **app/plataforma de gestión de la Mochila**.

Este sería un ejemplo de diseño de política de Mochila...



Ejemplo de definición de Mochila Previsional			
Presupuesto disponible (asignado al Programa, sin incluir costes de implantación y gestión)	Límite aportación total anual máxima para el conjunto de empleados	500.000 €	Las aportaciones para el conjunto de empleados se paran al llegar al límite de los 500.000 euros. Para cada empleado se paran al llegar a los 300 euros anuales.
Número de empleados elegibles para el Programa de Mochila (idealmente toda la plantilla, salvo pilotos previos)		6.000 empleados	Suponiendo la estimación de que un 30% del total de trabajadores (es decir, 1.800 trabajadores) hagan uso en algún momento del Programa de Mochila, participando en alguna actividad, y que causen de media derecho a una aportación del 75% de la aportación máxima, el coste presupuestario sería 400.000 euros. Si todos los trabajadores hicieran uso de la mochila la a portación media por empleado sería de 83 euros.
Límite máximo anual de aportación por empleado		300 €	
Estimación porcentaje de empleados que harán uso de la Mochila, al menos una vez al año, durante el primer año, participando en alguna actividad (voluntariado/vida saludable) que otorgue derecho a aportación		30%	

Puntos / Importe aportaciones				
	Opción A	Opción B		
1. Voluntariado	2,5 horas de aportación a la Mochila por cada hora de voluntariado acreditada con tope máximo de 8 euros diarios.	8 euros por cada jornada de voluntariado	En este caso, las opciones A y B son alternativas entre ellas, a elegir una de ellas al definir el Programa. Como ejemplo, en la opción B, para llegar a consolidar la aportación máxima anual de 300 euros, sin sumar otras actividades, serían necesarias 37 jornadas de voluntariado.	
2. Vida saludable y ejercicio				
2.1 Pasos (andando, corriendo)	0,65 euros por cada día que se alcancen 5.000 pasos	1 euro por cada día que se alcancen 10.000 pasos	Si así lo autorizase el área de compliance de la empresa empleadora, sería posible establecer (confidencialmente) una tipificación de estados de forma física, en base a calificaciones realizadas en Apps como Strava o Garmin, y asignar proporcionalmente más puntuación a personas con peor estado físico (sedentarios) respecto a deportistas o personas en forma, para hacer más equitativo el sistema. Sería posible convalidar actividades en bicicleta (comprobándose con App Strava/Garmin) y entrenamientos en gimnasios (asistencia o datos de actividad).	
2.2 Alimentación Saludable	Cafeterías centros de trabajo de la empresa empleadora	0,20 euros por cada plato etiquetado como saludable (por el área competente, ej. salud laboral-RRHH). Comida y desayuno días laborales	Máximo 0,40 euros	Acreditación semi-manual vía realización y envío fotografía, o bien a través de conectividad de App Mochila Santalucía con App de vida saludable
	Restauración externa	Se podría trabajar con las áreas responsables dentro del empleador y proveedores externos, en identificar progresivamente centros de restauración y menus saludables, cuyo consumo diese derecho a puntos en el Programa.		

Nota final

El Programa de Mochila Previsional vinculada a actividades de voluntariado y vida saludable, es un esquema de ahorro conductual complementario para la jubilación o para otros objetivos, diseñado, bajo el marco organizativo de LoRIS Retirement, por [José Antonio Herce](#), [José Antonio Puertas](#) y [Fernando Martínez-Cue](#). Aquellas entidades que estén interesadas en la realización de un Estudio personalizado, [pueden contactar con LoRIS \(aquí\)](#).

Para otros detalles sobre el diseño de Programas de Mochila, consulte el apartado 8 del siguiente informe: [Claves para el crecimiento de las pensiones del sistema de empleo en España: una visión comparativa](#).

Instituto santalucía