

A photograph of an elderly couple with grey hair and glasses, smiling and looking down at a glass jar filled with coins. The man is on the left, wearing a brown sweater, and the woman is on the right, wearing a grey sweater. They are in a warm, indoor setting with soft lighting.

Claves para el crecimiento de las pensiones del sistema de empleo en España: una visión comparativa

Este informe trata sobre los retos y los obstáculos para el crecimiento en España de la previsión social complementaria en el lugar de trabajo, así como las oportunidades que ese desarrollo traería consigo.

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.

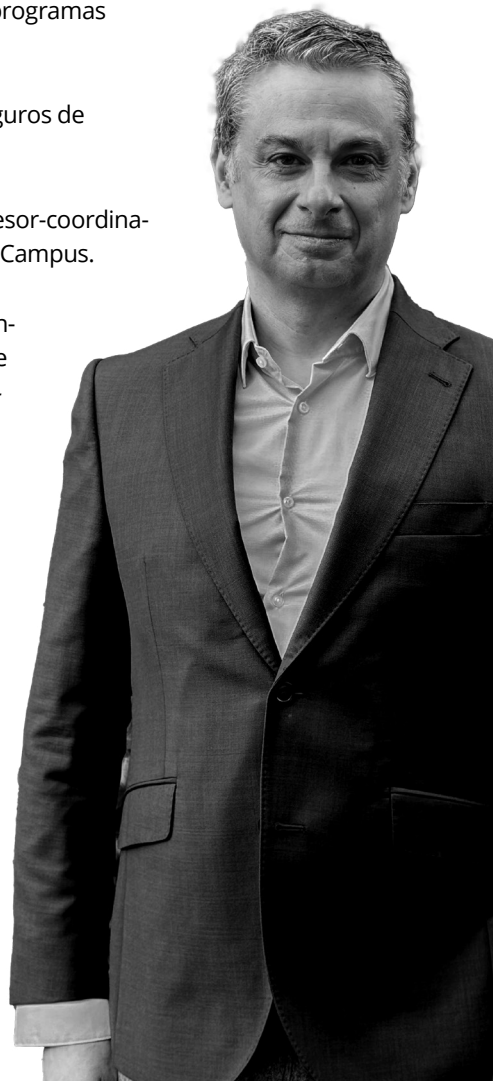
Profesor de ICEA, en Previsión Social y Gerencia de Riesgos. Profesor-coordinador del Programa Superior de Previsión Social de ICEA-Santalucía Campus.

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.

Articulistas 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.



Instituto santalucía

El Instituto Santalucía es una plataforma de investigación y debate creada por Santalucía, uno de los mayores grupos aseguradores nacionales. Su objetivo principal es fomentar el debate sobre el problema del ahorro sostenible además de indicar dos áreas de acción claves: 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 pilar básico del Instituto lo conforma un Foro de Expertos integrado por ocho profesionales e investigadores del mundo de la economía y las pensiones y presidido por José Ignacio Conde-Ruiz. La actividad del Instituto se sostiene en tres 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.

Índice

1. Resumen ejecutivo



2. Balance tras dos años de vigencia de la Ley 12/2022, de regulación para impulso de los planes de pensiones de empleo.



- a) Introducción.
- b) El éxito de la comunicación.
- c) Principales medidas introducidas por la Ley 12/2022.
- d) Aspectos de la nueva regulación que están funcionando adecuadamente y logrando un impacto positivo en el crecimiento de las pensiones de empleo en España.
- e) Aspecto de la regulación actual y del marco normativo que deberían mejorarse para unas robustas dotaciones de pensiones de empleo complementarias.

3. Propuestas para incrementar la participación y el nivel de contribución a favor de los trabajadores, con el objetivo de lograr la suficiencia de las prestaciones.



3.1 Palancas hacia la suficiencia de las pensiones de empleo: generalización de la participación de los trabajadores, y suficiencia de las aportaciones.

3.2 Propuestas para incrementar el nivel de participación de empresas y trabajadores:

- 1. Análisis sobre la introducción de la cuasi obligatoriedad en reformas futuras.
- 2. Generalizar el uso del método de inscripción automática por defecto de trabajadores (*automatic enrolment*): nuestro marco normativo ya permite usarlo.
- 3. Introducir la obligación de “tratar” sobre planes de pensiones de empleo en la negociación de los convenios colectivos.
- 4. Regulación de la comercialización de planes de pensiones de empleo.
- 5. Transformación de beneficios y de antiguos compromisos por pensiones de prestación definida sin reconocimiento de derechos no única, de la planificación financiera de la jubilación.

3.3 Propuestas para incrementar el nivel de las contribuciones, y mejorar la suficiencia de las prestaciones complementarias obtenidas por los trabajadores.

1. Mejora progresiva de los compromisos por pensiones.
2. Introducción, a través de la negociación colectiva, de planes de incremento automático y progresivo de las aportaciones de los trabajadores, con la opción de cada trabajador de no participar si lo solicita expresamente.
3. Educación financiera en las empresas para sensibilizar en el ahorro voluntario.
4. La participación del Estado en la dotación de ahorro, complementando la aportación del trabajador, a través de un *matching contribution*.
5. Levantamiento de la suspensión de las aportaciones a planes de pensiones de empleo de los funcionarios públicos.
6. Adecuadas estrategias de inversión, óptima asignación de activos ajustada al riesgo, y estrategias de ciclo de vida con reducción de riesgo en función de la edad podrán ser multiplicadores de los derechos económicos acumulados por los trabajadores

3.4 Reflexiones sobre el incremento de las contribuciones y la suficiencia del ahorro

4. Buenas prácticas en el incremento de las aportaciones, exitosas en otros países



4.1 *Escalation plans* en Estados Unidos (Programa *Save More Tomorrow*).

4.2 Faseado de niveles de aportación en los sistemas de pensiones de empleo de automatic enrolment de Reino Unido e Irlanda.

4.3 *Matching contribution*: para que nazca la obligación del empleador de contribuir, el trabajador también debe realizar su aportación obligatoria.

5. Análisis comparativo sobre la suficiencia de las aportaciones en algunos sistemas de pensiones empleo de aportación definida de otros países y territorios con larga tradición en pensiones ocupacionales:



5.1 El modelo Vasco de EPSV de empleo: el caso de Geroa.

5.2 El sistema británico de *automatic enrolment*.

5.3 El nuevo sistema irlandés de *automatic enrolment*

6. Comparativa entre los países y jurisdicciones tratadas: Conclusiones



7. Simulaciones de alcance del complemento de pensión del sistema de empleo, y tasa de sustitución total, en función del nivel de aportación y de otros criterios.



8. Otras formas complementarias de dotar el ahorro para jubilación de los trabajadores, a través de esquemas de previsión social en el “lugar de trabajo”



8.1 Previsión Social Empresarial a través de la Retribución Flexible.

8.2 Productos de previsión social individual para empleados y grupos de afinidad.

8.3 Dotación de mochilas previsionales adicionales, a través de la participación de los trabajadores en programas de voluntariado, vida saludable y pensiones por consumo.

Adenda Final: Protagonismo del ahorro a través del sistema de empleo como una parte relevante, pero no única, de la planificación financiera de la jubilación.



9. Las 6 preguntas que cada trabajador debe responderse para la planificación financiera de su jubilación: papel de las pensiones de empleo en esa planificación.



10. Ahorro-jubilación de los autónomos: el auto compromiso de ahorro obligatorio.



11. Conclusiones y cierre.





Resumen Ejecutivo

1. Resumen Ejecutivo

El pasado 2 de julio se cumplieron 2 años de la entrada en vigor de la **Ley 12/2022, de regulación para impulso de los planes de pensiones de empleo**, cuyo objetivo es impulsar el ahorro complementario de los trabajadores a través de sistemas de pensiones de empleo en el lugar de trabajo. Esta norma ha modificado el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002 (en adelante, LPFP).

La Ley 12/2022 ha tenido un posterior desarrollo reglamentario, principalmente a través del RD 668/2023, aunque también a través de otras normas de alcance más modesto, como el RD 885/2022 y el RD 1086/2024, de 22 de octubre, para el impulso de los planes de pensiones de empleo (todas ellas han introducido modificaciones en el *Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004*).

Transcurridos más de 37 años desde la entrada en vigor de la primera Ley de Planes y Fondos de pensiones (Ley 8/1987), con la nueva Ley 12/2022 se busca **desarrollar la previsión social empresarial, generalizando el ahorro de los trabajadores a través de los planes de pensiones de empleo**, especialmente entre aquellos colectivos de trabajadores que hasta la fecha prácticamente no tenían acceso a los mismos, como los empleados de pymes y los autónomos, objetivos que no habían logrado los cuerpos normativos anteriores.

Los ambiciosos objetivos del Gobierno español plasmados en el **Componente 30 del Plan de Recuperación y Resiliencia (en su objetivo 5º)**, que son alcanzar en el largo plazo un 80% de trabajadores cubiertos por planes de pensiones de empleo (o instrumentos alternativos de previsión empresarial) y alcanzar unos derechos económicos bajo gestión en 2050 de un 31% del Producto Interior Bruto, están muy alejados de cual era la situación de las pensiones complementarias del sistema de empleo en el año de aprobación de la Ley.

A inicios de 2022, únicamente un 8,5% de los trabajadores estaban cubiertos por planes de pensiones de empleo (la inmensa mayoría eran y son trabajadores de grandes empresas y de Administraciones Públicas), y los derechos económicos acumulados se situaban en solo 37.000 millones de euros.

Los objetivos de crecimiento de las pensiones de empleo son ambiciosos. Más allá de las medidas ya aprobadas, para la consecución de los mismos será necesario un compromiso de todos los grupos de interés, un consenso general entre ellos y, si procediese, cesiones de todos ellos: el Gobierno y el Parlamento, los agentes sociales (sindicatos y patronales), la industria de entidades gestoras de fondos de pensiones, consultores y asesores, así como el compromiso personal consigo mismo de cada trabajador. Este compromiso de esos *stakeholders* no se está dando muchos casos o está siendo insuficiente.

La Ley 12/2022 ha introducido, entre otras, tres grupos de medidas principales:

1. La regulación de los **nuevos planes de pensiones de empleo simplificados** (en adelante PPES o planes simplificados), con 4 submodalidades:

- a. Planes simplificados promovidos a través de la negociación colectiva sectorial.
- b. Planes simplificados del sector público promovidos por las Administraciones Públicas, incluidas las corporaciones locales, y los organismos y entes dependientes.
- c. Planes simplificados de trabajadores autónomos promovidos por las asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de trabajadores por cuenta propia, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social vinculadas a los mismos, en los que exclusivamente podrán participar trabajadores autónomos.
- d. Planes simplificados de socios trabajadores y de trabajo de sociedades cooperativas y laborales.

La introducción de los planes de empleo simplificados busca facilitar la participación de los trabajadores, especialmente de los de Pymes y los autónomos, a través de una regulación que simplifica la promoción de los mismos, su integración en los fondos de pensiones (ya fueran estos de promoción pública o de promoción privada), la adhesión de trabajadores y empresas, así como su gestión. La nueva regulación hace más sencillas y reduce las cargas administrativas vinculados a los mismos.

2. La regulación de los nuevos **Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública Abiertos** (en adelante, FPEPP o fondos de promoción pública), en los que se podrán integrar los planes de pensiones de empleo simplificados y cualesquiera otros planes de pensiones de empleo que sea de aportación definida para la contingencia de jubilación (y no asuman riesgos respecto a las otras contingencias cubiertas o prestaciones aseguradas).

El objetivo buscado con los nuevos FPEPP ha sido reducir los costes de gestión, para hacer atractiva la previsión empresarial especialmente a las PYMES y a sus trabajadores, ya que las mismas no disponen de las economías de escala y capacidad de negociación que tienen las grandes empresas, estableciendo un gastos de gestión (inferiores al 0,3%) y de depositaria (0,10%) máximos que posteriormente las entidades gestoras participantes en cada licitación pública de los mismos pueden reducir (como ha ocurrido, en la primera licitación adjudicada, por parte de las 5 entidades gestoras, situándose en un rango de gastos de gestión de entre un 0,10% y un 0,26%).

Asimismo, a través de la creación una Plataforma Digital Común, facilitar la trazabilidad de la información para trabajadores partícipes, beneficiarios, empresas promotoras y comisiones de control.

3. Algunas modificaciones e incrementos en los límites de aportaciones y contribuciones a planes de pensiones de empleo y en los límites de reducción de las mismas en IRPF. Los mismos son especialmente relevantes en el caso de trabajadores autónomos, ya que se crea un nuevo límite de aportación y reducción, adicional al límite conjunto de 1.500 euros, por las aportaciones de los mismos a planes de pensiones de empleo simplificados, de hasta otros 4.250 euros adicionales (situando su límite total de aportación en 5.750 euros).
4. La introducción para las empresas empleadoras de ciertos incentivos fiscales (la deducción adicional en

la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades del 10% de las contribuciones realizadas a favor de trabajadores con salarios inferiores a 27.000, y la deducción de la parte proporcional de aportación para los que tengan salarios superiores) y **bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social, con el objetivo de estimular la promoción de esos instrumentos por parte de esos empleadores.**

Por encima de las medidas, el éxito de la comunicación y del debate público.

Si bien en el nuevo paquete normativo hay alguna medida relevante, como la creación de los planes de empleo simplificados de trabajadores autónomos y los nuevos planes simplificados sectoriales, en muchos casos no se tratan de medidas transformadoras, sino de medidas que intentando ser transformadoras, no están logrando apenas resultado en esta primera etapa desde la promulgación de la Ley 12/2022. Se trata de un buen primer paquete normativo, pero con muchas áreas de mejora sobre el que deberá seguirse desarrollando en el futuro.

En cambio, en mi opinión, el gran éxito de la nueva Ley ha sido la **comunicación y la visibilidad, Es de destacar el positivo ruido mediático** que han logrado sus precursores, saltando desde el reducido ámbito de la industria de la previsión social complementaria y de algunas pocas empresas promotoras de planes, a ámbitos más extensos de la opinión pública, al menos en el ámbito laboral, así como a los medios de comunicación, no solo la prensa económica, sino incluso generalista. Desde el periodo pre-legislativo (desde final de 2021) se ha hablado de previsión social empresarial mucho más de lo que se había hablado los 35 años anteriores, y se ha hecho en entornos mucho más diversos.

Resultados de la nueva Ley 12/2022: esperanzadores en planes de empleo simplificados.

Tras más de dos años de vigencia de la Ley 12/2022, comienzan a verse resultados moderadamente satisfactorios y esperanzadores en algunas de sus medidas. En cambio, otras medidas están resultando infructuosas.

Destacan los prometedores resultados, aunque todavía muy modestos e insuficientes, de los planes de pensiones de empleo simplificados, empezando por los **planes simplificados de autónomos. Hasta 19 de noviembre se han promovido 42 planes simplificados de autónomos, con más de 113 millones de euros de derechos consolidados totales y más de 23.000 partícipes a 30 de junio.**

Una **aportación media** en estos vehículos en 2023 superior a **3.500 euros** sugiere que en esta primera etapa los planes simplificados de autónomos están captando el interés de trabajadores por cuenta propia con altos ingresos y alta carga fiscal, como los profesionales liberales (que ya aportaban esas cantidades y superiores hasta el ejercicio 2020, cuando el tope máximo de aportación a planes de pensiones estaba en 8.000 euros). Sin embargo, aún queda todavía mucho trabajo por hacer para extender el colectivo cubierto mejorando la participación de los autónomos de rentas medias, e incrementando el importe de las aportaciones. No obstante, se puede y debe valorar muy positivamente el arranque de este nuevo vehículo previsional.

Para ello también está teniendo, y tendrá en el futuro, mucha relevancia el foco que la entidades financieras y aseguradoras, propietarias de las entidades gestoras, están poniendo en ofrecer (que no “comercializar”, todavía) esos PPES de autónomos a su cartera de clientes trabajadores por cuenta propia.

En segundo lugar, centrado en lo que podríamos denominar un único **caso de éxito (de momento)**, ha **empezado el despliegue progresivo de los planes de pensiones simplificados de promoción sectorial**. El Plan de pensiones simplificado del Sector de la Construcción, cuyo plazo de adscripción obligatoria de trabajadores y de inicio de la realización de las contribuciones por parte de las empresas tuvo lugar entre febrero y abril de 2024, ha logrado la afiliación de más de 575.000 trabajadores a cierre de octubre de 2024 (más de un 57% de los trabajadores elegibles, alrededor de 1 millón). El Plan de la Construcción es la principal razón de que la “instantánea” de trabajadores cubiertos por planes de pensiones de empleo en septiembre de 2024 supere los 2,72 millones, un 40% más que a 31 de diciembre de 2022 (787.000 partícipes más), en tan solo 21 meses.

Otros convenios sectoriales estatales están en la actualidad negociando, o bien manteniendo conversaciones y análisis previos, sobre la constitución de nuevos compromisos por pensiones sectoriales y sobre la promoción del correspondiente plan de empleo simplificado a través del que instrumentar los anteriores. Algunos ejemplos, con distintos niveles de madurez en la decisión (desde elaboración de estudios técnicos a simplemente conversaciones iniciales) sería el Metal, la Hostelería, Centros Comerciales y Transporte por carretera.

Si finalmente se acordase, en el próximo Convenio Colectivo Estatal del Metal (CEM), la promoción del plan de pensiones simplificado sectorial del Metal, y la participación en el mismo fuera obligatoria, esto supondría potencialmente en torno a 1,5 millones más de trabajadores adheridos a planes de pensiones de empleo. En ese caso, el número total de partícipes de planes de empleo se situaría cerca de los 4,5 millones, más el doble que a cierre de 2022. La tasa de cobertura de los planes de empleo en el sector privado subiría hasta el 31%.

Resultados de la nueva Ley: sin resultados en los Fondos de Promoción Pública.

Sin embargo, otras medidas introducidas por la Ley 12/2022 y desarrolladas en el marco reglamentario, para el impulso de las pensiones de empleo complementarias, no están funcionando. Este es el caso de los **Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública Abiertos (FPEPP)** que, si bien desde final de 2023 están constituidos, registrados y su gestión adjudicada a 5 entidades gestoras, no han recibido todavía solicitudes de integración de planes de pensiones de empleo.

Las comisiones promotoras de los nuevos planes de pensiones de empleo, en concreto de los planes simplificados, como ente soberano para hacerlo (hasta que se constituye la Comisión de Control), están **optando por solicitar su integración en fondos de pensiones de empleo de promoción privada en lugar de en FPEPP**. Una vez explicadas las que, a mi juicio, son la razones que están produciendo esas decisiones, propongo, y desarrollo en el interior de este informe, una serie de medidas y cambios en la legislación para hacer más atractivos los FPEPP a las comisiones promotoras y de control de los planes de empleo y, en general, para incentivar la utilización de esos *Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública*. Entre las mismas estarían:

- **Cambiar la composición de la Comisión de Control Especial (CCE)** de esos FPEPP, quedando la misma formada únicamente por representantes de los principales sindicatos y de las asociaciones patronales, dejando en manos de los agentes sociales el control de la supervisión. En este sentido, se propone que los 5 representantes nombrados a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISMM) dejasen la CCE y pasasen, aprovechando su condición de grandes expertos, a constituirse como órgano consultivo (y potencialmente con funciones de secretariado) que asesore, apoye y forme a la Comisión de Control.
- Eliminar, o reducir al máximo, las **potestades de supervisión y control que la Comisión Promotora y de Seguimiento** (adscrita al Ministerio de Inclusión y Seguridad Social) tiene sobre las Comisión de Control Especial, trasladando todas esas funciones de supervisión a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.
- Acelerar la **promoción de planes de pensiones de empleo simplificados del sector público**, y su integración en fondos de pensiones de promoción pública, levantado previamente, con ocasión de los próximos PGE que se aprueben, la **suspensión de las aportaciones** a los planes de pensiones de Administraciones Públicas, que está vigente desde 2011.
- Finalmente, considero que poner a las entidades privadas adjudicatarias de la gestión de FPEPP un objetivo de alcanzar un patrimonio mínimo de 500 millones de euros en 3 años en el conjunto de FPEPP que gestionen, no es una medida que resultará eficaz, ya que la decisión de integrar los planes de pensiones en esos Fondos no es suya sino de las comisiones promotoras o, una vez creadas, de las comisiones de control de los planes de empleo. Tampoco será suficientemente efectiva el establecimiento por la regulación de unos gastos máximos de gestión (0,3%) y depositaría (0,10%) para los planes que se integren en los FPEPP, ya que ese nivel de gastos también se logra en el competitivo mercado de fondos de pensiones de empleo de promoción privada.

Propuestas para lograr la suficiencia de las prestaciones complementarias del sistema de empleo

Pasos hacia el desarrollo de la previsión social empresarial (trabajadores por cuenta ajena)

PRIMER PASO.

Construir, durante los próximos cuatro o cinco años, una previsión social **empresarial complementaria de mínimos que llegue a ser generalizada**, a través de acuerdos en la negociación colectiva, que en la mayor parte de los casos pactarían aportaciones muy modestas (ej. contribución del 1% sobre salario) para no condicionar con más costes la competitividad de las empresas, especialmente de las pymes. El establecimiento, por Ley, de la cuasi-obligatoriedad de la participación de trabajadores, junto con la adscripción automática, garantizaría el cumplimiento de este primer paso, en plazos menores.

SEGUNDO PASO.

Idealmente debería ser coetáneo al anterior, aunque de facto aparecería en unos 5-6 años, una vez cumplido el objetivo fijado en el primer paso (generalización de la participación), cuando "nos demos cuenta" que esas **modestas aportaciones o de mínimos, deben incrementarse, también a través de la negociación colectiva**, con contribuciones más generosas de empleadores y empleados, para llegar a la suficiencia de las prestaciones complementarias durante jubilación, en base a los objetivos

TERCER PASO.

Coetáneo al segundo paso, aunque idealmente debería ser coetáneo al primer paso. **Consistiría en trabajar en el objetivo de aumentar el ahorro individual voluntario complementario para jubilación**, ya sea en el plan de pensiones de empleo o a través de instrumentos individuales. Para ser más exitosos en su consecución, serían importantes la inversión en programas de educación financiera y sensibilización en el ahorro, así como un incremento de los límites de deducción fiscal de las aportaciones personales del trabajador, y por lo tanto de diferimiento del impuesto al momento del cobro.

Otro de los retos es alcanzar la suficiencia de las prestaciones, empezando por mejorar la tasa de cobertura de los planes de pensiones de empleo (la participación de los trabajadores) y, posteriormente o al mismo tiempo, el nivel de contribuciones.

Si bien el número de partícipes va creciendo gradualmente, la generosidad de los compromisos por pensiones, el importe de las aportaciones, y los derechos económicos acumulados son todavía muy modestos.

La aportación media anual en planes de pensiones de empleo había venido siendo modesta (622 euros anuales en 2021 y 630 euros en 2023). Las aportaciones del Plan de Pensiones de la Construcción reducirán aún más esa aportación media a planes de empleo. Por ejemplo, respecto al ejercicio 2024, la aportación asciende a un 1,25% sobre los conceptos salariales (1% sobre conceptos salariales 2021 y 0,25% adicional sobre conceptos salariales 2023), lo que, por ejemplo, en el Convenio Construcción y obra Pública de Barcelona para un Peón Grupo I supondría una aportación 312 euros anuales.

Además, téngase en cuenta que esa masiva incorporación de nuevos partícipes al plan simplificado de la construcción (los cuales apenas tienen todavía derechos económicos acumulados, y que necesitaran del transcurso de los años para ir dotándolo), y a planes de empleo simplificados de autónomos, ha reducido el patrimonio medio **por partícipe desde los 17.464 euros a 31/12/2023 hasta 14.142,5 euros a 30 de septiembre de 2024.**

Primer paso: incremento de la participación

Para lograr una suficiencia en las prestaciones complementarias del sistema de empleo, consiguiendo el nivel objetivo que se fije, en cada caso, como complemento a la pensión pública, el **primer paso debe ser lograr una generalización de la participación o cuasi-universalidad de la misma.** Este es un paso previo o coetáneo al de trabajar en la suficiencia de las contribuciones a favor de los trabajadores y, además, en la adecuación de los rendimientos de la inversión que se obtengan, que permitan dotar al final de las carreras laboral patrimonios individuales para cada trabajador suficientes para “comprar el importe necesario de rentas periódicas complementarias a la pensión pública” para conseguir el objetivo.

Consideramos que existiría **generalización en la participación cuando más de un 50% de la población potencial de trabajadores por cuenta ajena elegibles** participase en planes de pensiones de empleo. Debería ser trabajadores elegibles (con derecho a participar) aquellos que están de alta en un Régimen de Seguridad Social o Sistema obligatorio Alternativo (es decir, fuera de la economía sumergida) independientemente de la duración de su jornada y de que sean trabajadores temporales o indefinidos.

La universalidad en la participación se lograría con niveles de participación del 100% o cercanos al 100%, lo que normalmente se logra únicamente en los sistemas de pensiones obligatorios (sean de reparto o capitalización).

Un tercer nivel de participación, intermedio entre los dos anteriores, sería la **cuasi-universalidad que se lograría con niveles de participación entre el 85% y el 97%,** y que suele lograrse con los sistemas de

empleo cuasi-obligatorios de adscripción automática por defecto. En los mismos, es obligatorio para el empleador inscribir a sus trabajadores en un vehículo de pensiones de empleo y realizar las contribuciones a favor de los mismos. Para los trabajadores su participación es voluntaria, pudiendo optar por salirse, dentro de un plazo, una vez que han sido inscritos.

Podríamos afirmar que, **para el caso de España, un nivel adecuado de generalización de las pensiones de empleo estaría entre un rango mínimo del 55% y rango ideal de un 85%**, dando por adecuado el objetivo del que el Gobierno fijó en el Plan de Recuperación y Resiliencia de alcanzar un **80% en el largo plazo**.

No obstante, la generalización sería un gran resultado si se lograra, pero no óptimo, ya que habitualmente deja fuera a los grupos de trabajadores más vulnerables, como los trabajadores de pequeñas empresas y microempleadores, a trabajadores temporales y/o a tiempo parcial (en muchos casos mujeres).

El criterio para poder afirmar que se ha sido exitoso en generalizar el nivel de participación, debería ser aceptar como tolerable que únicamente pudieran quedar fuera de la cobertura de los planes de empleo, a voluntad del trabajador, aquellos trabajadores sin capacidad de ahorro (además, solo en los casos en también debiese aportar el trabajador), así como aquellos casos en los que las proyecciones financiero-actuariales ofreciesen una tasa de reemplazo muy elevada considerando únicamente con la pensión pública (cercana al 100%) y que uniesen a lo anterior un nivel suficiente de ingresos durante la jubilación.

En el interior de este Informe propongo y desarrollo una **serie medidas para lograr la generalización de la participación** en los planes de pensiones de empleo, entre las que se encuentran tanto ambiciosas medidas que supondrían una transformación estructural del modelo como, alternativamente, medidas tácticas para mejorar el actual modelo de previsión social empresarial:

- **Introducir la cuasiobligatoriedad en las pensiones de empleo españolas en futuras reformas**, dando al artículo 41 de la Constitución una interpretación acorde a la realidad de nuestro sistema de Seguridad Social en el siglo XXI o, si lo anterior no tuviese el encaje jurídico, logrando el consenso necesario para la reforma de ese artículo 41. La cuasiobligatoriedad supondría establecer la obligación de los empleadores de inscribir a sus trabajadores en planes de pensiones de empleo y realizar contribuciones a su favor, con la opción de los trabajadores de voluntariamente salirse del plan si así lo solicitan expresamente.
- Generalizar el uso del **método de afiliación automática por defecto de trabajadores en planes de pensiones de empleo** (*automatic enrolment*), con opción de los mismos de salirse (*opt-out*), método que ya permite el artículo 4.1 de la LPFP, y que tan extraordinarios resultados ha tenido en otros países. Estos “empujoncitos” (*nudge*) son respuestas extraordinariamente eficientes contra la tendencia que tenemos las personas de dejarnos llevar por la inercia, cambiando la decisión que activamente debe tomar el trabajador, que pasaría a ser la de “dejar de ahorrar” en lugar de la de ahorrar. Si, una vez inscrito, no hace nada al respecto (y no solicita la baja), seguirá ahorrando.

- Modificando el artículo 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establecer la **obligación para las mesas negociadoras de tratar, durante la negociación de los convenios colectivos, sobre la promoción (o no) de planes de pensiones de empleo.**

La medida consistiría en obligar a las partes negociadoras a tratar expresamente sobre si acuerdan o no promover un plan de pensiones de empleo, aunque sin forzarles a obligatoriamente llegar a un acuerdo de promoción. Es este otro auténtico “empujoncito” (*nudge*) que produciría el efecto de multiplicar el número de trabajadores partícipes de planes de pensiones de empleo. Recientemente se ha intentado introducir la medida en el ordenamiento jurídico. Debería acabar incorporándose.

- Introducir en el próximo paquete legislativo que modifique la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, la posibilidad de **comercialización de los planes de pensiones de empleo y su régimen regulador** (en principio, la aplicación de las normas de comercialización aplicables a planes de pensiones individuales). Ello lograría algo que ahora es muy difícil de conseguir: desescalar, a través de las redes comerciales de las entidades financieras y aseguradoras (y de otros intermediarios), desde la cúspide sectorial donde se acuerdan los compromisos por pensiones y se promueven los PPES, hasta el territorio, a los cientos de miles de microempleadores, la adhesión de los trabajadores a los planes de pensiones de empleo y la realización de contribuciones a los mismos, salvando la enorme capilaridad de unos sectores productivos con una mayoría de PYMES. Esta medida estuvo a punto de introducirse a través del recientemente aprobado RD 668/2023, pero quedó fuera porque debe ser incluida en una norma con rango de Ley.

Podríamos decir lo mismo, en cuanto al ahorro ocupacional de los autónomos en planes simplificados de trabajadores por cuenta propia, y lo importante que es la intervención de las redes comerciales de las entidades financieras en el ofrecimiento de los mismos a los trabajadores por cuenta propia

- **La transformación de beneficios sociales y de antiguos compromisos por pensiones de prestación definida** sin reconocimiento de derechos (por ejemplo, premios de jubilación) en compromisos de aportación definida a planes de pensiones de empleo. Si bien ha habido algunos buenos ejemplos de esta práctica durante las pasadas décadas, tiene todavía un largo recorrido e inmensas posibilidades.

Segundo paso: incremento de la generosidad de las aportaciones.

Mejora de la generosidad de los compromisos por pensiones actuales.

Además, en el interior del Informe desarrollo una serie de propuestas para incrementar la generosidad de las aportaciones realizadas a favor de los trabajadores partícipes de vehículos de pensiones de empleo, como la **mejora de la generosidad de los actuales o iniciales compromisos por pensiones de aportación definida** (el nivel de contribución), que debe venir guiado por una mayor relevancia otorgada en la negociación colectiva al salario diferido y a la previsión social empresarial.

Ese incremento de generosidad podría proceder de ulteriores tramos de aportación, adicionales a un primer tramo procedente de destinar a contribuciones parte de la subida salarial, segundos tramos que deberían ser contributivos, es decir, en los que obligatoriamente deban aportar tanto empleador como trabajador.

Planes de incremento automático de la aportación del trabajador.

Además, siguiendo las buenas prácticas que en el Informe se mencionan en relación a los *Automatic Escalation Plans* en Estados Unidos (y el *Phasing* en Reino Unido y el que tendrá lugar en Irlanda), sugiero la **introducción, a través de la negociación colectiva, de planes de incremento automático y progresivo de las aportaciones de los trabajadores**, con la opción de los trabajadores que no deseen participar de darse de baja si lo solicitan expresamente durante un periodo de tiempo (por ejemplo, durante las 4 o 6 semanas siguientes a cada incremento anual). Este plan de incremento automático de aportación podría consistir, **por ejemplo, en un incremento de un 1% de aportación adicional cada año que transcurra hasta alcanzar un 5% adicional en un 5º año**, momento en que la aportación quedaría fija, a no ser que el trabajador quisiese hacer aportaciones voluntarias adicionales.

Si bien se acordarían en la negociación colectiva sectorial o de ámbito inferior, en mi opinión, sería necesario que la *Ley de Planes y Fondos de Pensiones* habilítase a la negociación colectiva a establecer este tipo de acuerdo de escalamiento de aportaciones del trabajador (al igual que ya lo hace actualmente con el método de afiliación automática por defecto). Además, requeriría flexibilizar y destopar el límite de aportación máxima del trabajador, dentro del límite adicional para los planes de pensiones de empleo (de hasta 8.500), que actualmente, sin ningún sentido, esta condicionada a la contribución que realice el empleador.

Programas de educación financiera en las empresas, para sensibilizar en el ahorro personal voluntario para la jubilación.

Una tercera medida para incrementar el nivel de aportaciones a los planes de pensiones de empleo e instrumentos alternativos de previsión empresarial sería la introducción de **programas de formación y educación financiera dirigidos a los trabajadores, promovidos y financiados por las empresas, que, entre otros objetivos o resultados, lograsen persuadir a los trabajadores para la realización de aportaciones voluntarias a los planes de pensiones de empleo**, complementarias al compromiso por pensiones obligatorio, fundamentales para alcanzar el nivel objetivo de ingresos complementarios durante la jubilación. Como hemos apuntado antes, promover la realización de aportaciones voluntarias necesitará, además, desbloquear o ampliar los límites de aportación de los trabajadores a los planes de pensiones de empleo.

Estos programas de educación financiera deberían de proveer de herramientas de planificación como simuladores, calculadores de prestaciones (pensiones públicas y aquellas derivadas de ahorro complementario de empleo e individual), app de planificación financiera por objetivos, de gestión de economía personal, así como materiales y blogs divulgativos en Seguridad Social, pensiones públicas y previsión social complementaria, sesiones informativas con expertos, video-píldoras, e incluso plataformas de

atención al empleado. Esos programas deberían ser un persuasor para lograr ese ahorro voluntario de los empleados, ya sea en el plan de pensiones de empleo o en productos de previsión social individuales.

Matching Contribution del Estado

Una cuarta propuesta que realizo para incrementar el nivel de aportaciones y contribuciones, sería dotar una partida presupuestaria para introducir un matching contribution del Estado que consistiera en una **aportación adicional del Estado español por cada euro de aportación voluntaria adicional del trabajador, dirigida tanto a trabajadores por cuenta propia como trabajadores por cuenta ajena.**

Si lo considerase, El Gobierno o las Administraciones competentes podría enfocar esa subvención condicionada a que la aportación del trabajador se realizase a planes de pensiones de empleo integrados en los fondos de pensiones de empleo de promoción pública, y así lograría un segundo objetivo, que es impulso de esos Fondos. El enfoque de diseño podría consistir en una reducción adicional en IRPF que en lugar de devolverse o minorar el importe a pagar con ocasión de la Declaración de la Renta, se aportase como más contribución a favor del trabajador en el plan de pensiones de empleo.

El *matching contribution* por parte del Estado se introdujo con éxito en Reino Unido (*tax relief*), en el sistema de pensiones de empleo de automatic enrolment (en este caso como una parte de la aportación obligatoria del trabajador, en lugar de sobre la aportación voluntaria que yo propongo para España). También existe este matching contribution del Gobierno en el Sistema de pensiones de empleo de Nueva Zelanda (*Kiwisaver*), a través del denominado “*tax credit*”, que asciende a 50 centavos por cada 1 \$ que aporta el empleado, con un tope máximo anual.

Aportaciones a los planes de pensiones de empleo de Administraciones Públicas.

El levantamiento de la suspensión de las **aportaciones a favor de los partícipes de los planes de pensiones de empleo de Administraciones Públicas**, vigente desde 2011, también sería una medida de carácter táctico para el incremento del ahorro ocupacional de estos trabajadores (funcionarios y trabajadores de administraciones públicas). Además, supondría el “pistoletazo” de salida para los acuerdos de promoción de planes de pensiones simplificados del sector público y la creación de nuevos compromisos por pensiones a favor de muchos de los trabajadores publicos (especialmente administraciones locales, y entes dependientes).

Excelencia en la inversión y resultados.

Finalmente, para un obtener un adecuado retorno de la inversión (ajustado a riesgo) de esas contribuciones y, en definitiva, de los derechos consolidados, las entidades gestoras de fondos de pensiones de empleo deberán lograr, en la ejecución de los mandatos y estrategias de inversión, una excelencia y unos resultados por encima de los índices de referencia. Si bien no se aborda este tema en este Informe, insistimos en la gran transcendencia que tendrá en las próximas décadas, junto a la generosidad de las contribuciones y aportaciones, para lograr que esos los ingresos del sistema de empleo, complementarias a la pensión pública, sean suficientes y alcancen los objetivos marcados.

Objetivo de suficiencia de las aportaciones en los sistemas de pensiones empleo de aportación definida de otros países y territorios con tradición en pensiones de empleo.

En el interior del informe detallo las características de los sistemas de pensiones de empleo de tres jurisdicciones diferentes. Dos son Estados soberanos y otra es una Comunidad Autónoma con competencia en materia fiscal y en materia de sistemas de previsión social complementaria:

- Las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) de empleo de los territorios forales vascos.
- El sistema de pensiones de empleo de *Automatic Enrolment* de Reino Unido.
- El nuevo sistema de empleo *Automatic Enrolment Ireland* (renombrado como *My Future Fund*), que Irlanda pondrá en marcha a partir de septiembre de 2025.

En el informe se analizan el nivel de la cobertura y la suficiencia de las prestaciones del sistema de empleo de Reino Unido, Irlanda y Euskadi, y se comparan con los objetivos del impulso de las pensiones complementarias del sistema de empleo en el Territorio de Régimen Común de España.

El protagonismo y alcance objetivo que en cada país o territorio deben jugar las pensiones de empleo complementarias, variara dependiendo de cuan suficientes sean las pensiones públicas. En el caso de los Territorios Forales vascos será similar al del Territorio Común, ya que contamos con el mismo Sistema de Pensiones Públicas, y únicamente las diferencias salariales y de carreras de cotización justifican diferencias de prestaciones de pensión.

EPSV de Empleo, País Vasco.

En relación a Euskadi, dentro de las EPSV de Empleo explicamos el caso de éxito de la EPSV de empleo preferente Geroa. Un 36% de los trabajadores de Guipúzcoa y un 47% de los trabajadores del sector privado en ese territorio foral, están cubiertos y participan en Geroa.

No obstante, en Geroa varía el nivel de generosidad de las contribuciones dependiendo del convenio sectorial, destacando convenios como Siderometalúrgico (2,3% de aportación del trabajador y otro 2,3% del empleador) y la Construcción (2% cada uno de ellos), frente a otros sectores con compromisos mucho más modestos y aportaciones muy bajas.

A nivel del conjunto de las EPSV de empleo del País Vasco, a cierre de 2023, un 26% del total de la población ocupada de la CCAA vasca, y un 44% del total de trabajadores de Guipúzcoa participaban en EPSVs de Empleo.

Un ejercicio recogido en el *“Informe de Previsión Social Complementaria en el País Vasco de 2022”*, publicado por la Dirección de Política Financiera del Departamento de Economía y Hacienda del Gobierno Vasco, considerando la aportación media a EPSV de empleo (1.486 euros anuales), los derechos económicos medios acumulado per cápita (15.262 euros), la edad media de los socios activos (47 años),

es decir, aquellos que no han empezado a cobrar prestaciones, y una estimación media de rentabilidad (2,5%) en base a la estrategia inversora más utilizada en las EPSV de empleo en la actualidad (renta fija mixta), mostraba que la **pensión mensual vitalicia constante y no reversible, que se obtendría a los 67 años, estaría en torno a 300 euros (240 € en valores del año 2022), lo que equivaldría a un 16% de la pensión media de jubilación del sistema de la Seguridad Social en la CCCA de Euskadi en diciembre de 2021 (1.543,82€).**

El importe de esa pensión complementaria representaría el **10% de un sueldo bruto anual de 30.000 €**, que el estudio consideró como sueldo bruto medio para Euskadi. Ese grado de cobertura estimado no cumpliría con el objetivo fijado en el **Plan de previsión social complementaria de Euskadi, que pretende complementar un 20% del último salario.**

En el caso específico de la EPSV de empleo Geroa, las prestaciones han venido logrando **complementar en un 23% de media las pensiones públicas de sus socios.** El importe medio por beneficiario de las prestaciones pagadas en forma de renta ascendió, durante 2023, a 209,4 euros mensuales.

El punto de situación de la **previsión social empresarial en Euskadi es significativamente mejor que en el resto de España**, donde las pensiones de empleo complementarias son casi inexistentes, salvo en grandes empresas y filiales de multinacionales (que en ese ejercicio 2022 no llegaban al 9% de trabajadores cubiertos). Pese a ello, a las pensiones complementarias del sistema de empleo en Euskadi les queda mucho recorrido para llegar a niveles de cobertura que se han marcado como objetivo.

Automatic Enrolment en Reino Unido

En Reino Unido, en 2012 se puso en marcha el **nuevo sistema de pensiones de empleo de automatic enrolment** (adscripción automática por defecto), que consiste en un sistema cuasi-obligatorio en el que los empresarios están obligados a inscribir a aquellos de sus trabajadores que sean elegibles (aquellos que tengan entre 22 años y la edad legal de jubilación, y ganen más de 10.000 libras anuales) en uno de los vehículos de pensiones de empleo cualificados por la normativa para instrumentar esta obligación, y a contribuir a favor de los mismos.

Para los trabajadores es voluntaria su participación y la realización de sus aportaciones obligatorias, pudiendo una vez han sido inscritos solicitar su baja (*opt-out*) durante las 4 semanas siguientes. Además, posteriormente pueden solicitar detener sus aportaciones (y, por tanto, las del empleador), acogiéndose a la cesación.

El sistema de automatic enrolment se puso en marcha gradualmente entre octubre de 2012 y abril de 2017 (salvo excepciones), según un calendario de cumplimiento de la obligación de inscripción en la que se empezó con las grandes empresas, para posteriormente incorporar a las medianas empresas y, más tarde, a las empresas de 30 a 49 empleados, para finalizar con las de menos de 30 empleados.

El **porcentaje de contribución mínimo obligatorio** también fue incrementándose progresivamente, a través de un calendario de incremento que se denominó phasing, desde el 2% sobre la banda de salario,

aplicado hasta marzo de 2018, hasta un **8% de contribución total a partir de abril de 2019** (4% a cargo del trabajador, 3% a cargo del empleador, 1% a cargo del Estado).

Frente a un 52% de trabajadores cubiertos por productos de pensiones de empleo con carácter previo a la implantación de *automatic enrolment* con anterioridad a 2012 (cuando la participación era voluntaria), un 91% de los trabajadores británicos inscritos automáticamente en los productos de pensiones de empleo se ha mantenido en los mismos. En total **22,3 millones de trabajadores participan en instrumentos de pensiones de empleo** (un 80% del total de trabajadores por cuenta ajena).

En Reino Unido, la **pensión del sistema de empleo, a diferencia de lo que ocurre en España, juega un papel fundamental en la suficiencia de ingresos durante la jubilación de los británicos**. Ello es debido a que las **pensiones públicas son una prestación básica, para garantizar un nivel mínimo de vida por encima del umbral de la pobreza**.

Por ejemplo, la *New State Pensions (NSP)*, pensión pública que perciben aquellas personas que se han jubilado a partir de abril de 2016, y que asciende a un importe que es igual para todos aquellos que alcanzan el periodo mínimo de cotización requerido para cobrar la pensión completa (221 libras semanales en el ejercicio 2024/2025), que son 35 años, supone únicamente un **24% del salario medio en Reino Unido**.

De acuerdo a las proyecciones que hizo la Comisión de Pensiones, en su Informe Turner (segundo Informe de la Comisión de Pensiones), **el ingreso objetivo (tasa de sustitución objetivo) en el momento de jubilación para un trabajador británico con salario medio estaría entre el 60% y 66% del mismo**. De este 60 a 66%, entre 30 y 36 puntos porcentuales debían proceder de la pensión complementaria del sistema de empleo, a razón de entre un 15% y un 18% procedentes de las aportaciones obligatorias totales, y otro 15-18% del ahorro voluntario adicional del trabajador o aportaciones voluntarias del empleador en el plan de pensiones de empleo (por encima de esa aportación obligatoria suya del 4% y la del 3% que hace su empleador, y la del 1% del Gobierno).

Por tanto, en Reino Unido los **ingresos procedentes del ahorro en sistemas de pensiones de empleo representarían un 50% de total de ingresos durante jubilación, para el caso de un trabajador con salario medio**.

Automatic Enrolment Ireland: My Future Fund

Irlanda pondrá en marcha a partir de 30 de septiembre de 2025, su nuevo sistema de pensiones de empleo *Automatic Enrolment Ireland*, que finalmente será denominado como "My Future Fund".

Los empleadores irlandeses deberán inscribir en el sistema a **todos aquellos trabajadores que cumplan los requisitos de edad (entre 23 y 60 años) y de ingresos (ganen más de 20.000 euros)**, así como que no estén ya participando en un plan de pensiones de empleo (a través de un acuerdo voluntario). Las **aportaciones durante los tres primeros años ascenderán a un 3,5% del salario del trabajador** (1,5% a cargo del trabajador, 1,5% a cargo del empleador y 0,5% del Estado -un tercio de lo que aporte

el trabajador-). A partir el cuarto año de vigencia del sistema, las aportaciones irán **incrementándose durante los siguientes 7 años hasta alcanzar, a partir del 10º año, un total de un 14%** (6% a cargo del trabajador, 6% empleador, 2% Estado).

Al igual que en Reino Unido, en Irlanda la **Pensión del Estado es una prestación básica** que busca proveer a los jubilados de un **nivel de vida mínimo por encima de la pobreza**, ascendiendo en 2024 a un **importe semanal de 277 euros** (en el caso de jubilados menores de 80 años). Por tanto, no garantiza un nivel de ingresos suficientes durante la jubilación, especialmente teniendo en cuenta que el **salario medio ascendía en 2023 a 47.934 euros anuales** (que no el salario más habitual).

Además, en la actualidad, **solo el 56% de los trabajadores por cuenta ajena están cubiertos por un plan de pensiones del sistema de empleo**. La cifra es aún mucho más preocupante en el **sector privado** (que en el sector público), ya que ese porcentaje se reduce a **menos de un 35% de los trabajadores**. Es decir, un 65% de los trabajadores del sector privado dispondrían únicamente de la pensión de jubilación (que es una prestación básica y no vinculada a sus ingresos) y, en los casos en los que se está haciendo, del ahorro personal financiero o inmobiliario que hayan realizado. Por tanto, su bienestar financiero durante la jubilación está en riesgo.

Además, el hecho de contar con una población de más de 65 años (que representa una parte importante de una sociedad envejecida) sin recursos para consumir tendría consecuencias negativas para la Economía irlandesa.

Por ello, es tan necesario lanzar *Automatic Enrolment Ireland (My Future Fund)*. El Sistema irlandés se inspira en el sistema británico, aunque adaptado a las peculiaridades irlandesas.

Las proyecciones realizadas en los documentos de trabajo previos, como *"A micro-macro economic analysis of pension auto-enrolment options"* (2019), mostraban que **muy pocos trabajadores con salarios superiores a 30.000 euros tenía una tasa de reemplazo instantánea del 70% o más**. También entre aquellos con ingresos entre 20.000€ y 30.000€, el 93% tiene tasas de reposición netas por debajo el nivel del 70%. Este estudio previo llegó a la conclusión de que el sistema de inscripción automática irlandés proporcionará un impulso a las tasas de reemplazo. Además, como paso previo necesario para el anterior objetivo, que 584.000 trabajadores por cuenta ajena estarían cubiertos por vez primera por planes de pensiones de empleo.

Los análisis del mencionado Estudio llegaron a la conclusión de que, para aquellos trabajadores con carrera completa de cotización (45 años) a los que se les realizase la aportación legal obligatoria de *automatic enrolment* (14% sobre salario, que es la que se aplicará a partir del 10º año) durante el periodo considerado (toda su carrera laboral), la **pensión complementaria del sistema de empleo supondría un 27,4% de su salario**. La suma de la pensión pública más la pensión de empleo complementaria se situaría entre un 67% y 46% del salario, dependiendo del nivel salarial (en un rango de casos entre 33.000 y 70.000 euros).

La pensión de empleo de *automatic enrolment* podría suponer casi un 50% de la pensión total en las personas con salarios en torno a 30.000 euros, así como la parte principal de la pensión total (de la suma de pensión pública más pensión de empleo) para aquellos con salarios superiores a 60.000 euros.

Comparativas entre jurisdicciones: Conclusiones

Las pensiones del sistema de empleo deberán jugar un papel fundamental a lo largo de los tres próximos cuartos este siglo XXI, en Europa y en las economías occidentales, en la generación de unos ingresos complementarios durante la jubilación que sean suficientes, dando soporte a los sistemas públicos de pensiones, ante todos los retos que los mismos deben abordar, debido a los efectos de la demografía, principalmente por la longevidad y el menor número de individuos de las más jóvenes cohortes poblacionales (debido al descenso de la natalidad).

No obstante, en los sistemas de pensiones mixtos de reparto y capitalización, **ese papel protagonista de los sistemas complementarios de empleo deberá ser muy diferente en cada uno de los países, dependiendo de cuál sea el nivel de suficiencia de la pensión pública** a la que deben complementar y de *“cuanto espacio rellena”* esa pensión pública sobre el objetivo total de ingresos durante la jubilación de los trabajadores que se haya fijado como adecuado, teniendo en cuenta su importe y el poder adquisitivo de las pensiones en cada país.

Por tanto, **no se debe pedir el mismo grado de contribución en la consecución de la tasa de reemplazo objetivo sobre el salario previo a jubilación, a los sistemas de pensiones de empleo en España** (tanto en el caso de las EPSV de empleo en País Vasco como a los planes de pensiones de empleo de territorio común) **que el que deben proveer en países como Reino Unido o la República de Irlanda, países en donde las pensiones públicas son una red de seguridad mínima no vinculada a ingresos** (sino únicamente a los años cotizados o reconocidos como cotizados), y que cubren una parte muy modesta de los ingresos del trabajador durante su jubilación. En estos dos países, los complementos del sistema de empleo son fundamentales para un adecuado bienestar financiero durante la jubilación.

En el siguiente cuadro comparamos entre 4 jurisdicciones (3 Estados soberanos y, dentro de uno de ellos, el denominado Territorio de Régimen Común y un territorio con competencia normativa específica- País Vasco-), mostrando en cada uno de ellos los **objetivos de ingresos durante la jubilación para un trabajador con salario medio, desglosando que parte de ese objetivo se cubriría con la pensión pública, que parte con la prestación complementaria del sistema de empleo obligatorio** (ya fuera derivada de lo que estable la Ley o de lo acordado en convenio colectivo) y que parte con el ahorro voluntario adicional (ya fuera en vehículos del sistema de empleo o en productos de previsión social individual).

Es importante apuntar que, a diferencia de los datos sobre el resto de Estados o territorios, que son en base a objetivos fijados por sus órganos de Gobiernos o estudios de alcance que fueron encargados por los mismos, en este cuadro los objetivos sobre España (sobre el territorio de régimen común) son en base a las simulaciones que personalmente he hecho en la parte de proyecciones, por tanto, son un ejercicio individual de simulación.

País		Salario medio anual 2023 (en €)	Importe pensión pública media anual 2024 (en €)	% que, sobre el salario medio, representa la pensión pública media	% que, sobre el salario medio, representaría la pensión complementaria de empleo		Importe pensión complementaria de empleo			% que, sobre el salario medio, representa el total ingresos durante la jubilación	Importe total objetivo ingresos durante la jubilación (trabajador salario medio)
					Parte procedente de la contribución obligatoria (por Ley o convenio colectivo)	Parte procedente de las aportaciones voluntarias del trabajador y/o empleador	Procedente de la contribución obligatoria (Ley o convenio)	Procedente de aportaciones voluntarias	Total pensión de empleo		
Reino Unido		49.521	13.688	28%	16%	16%	7.923	7.923	15.847	60%	29.535
Irlanda		47.934	14.420	30%	27,4%	0%	13.134	-	13.134	57%	27.554
España	Territorio forales vascos	32.313	24.735	77%	20%		6.463		6.463	97%	31.198
	Territorio común (incluido Navarra)	26.949	20.241	75%	12,3%	4,9%	3.315	1.315	4.635	92%	24.876

Nota: En el caso de Irlanda, los datos del porcentaje que representaría, sobre el salario medio, la pensión complementaria del sistema de empleo y del importe de esa pensión complementaria de empleo, son meros objetivos a alcanzar fijados por el Gobierno o bien por estudios y proyecciones realizados en ese país. En el caso de España (territorio común), esos datos son objetivos en base a las proyecciones realizadas por el autor. En el caso del País vasco, los datos sobre el porcentaje que representaría, sobre salario medio, la pensión complementaria del sistema de empleo y el importe de la misma, son objetivos del Plan de previsión social de Euskadi, objetivos que solo se están cumpliendo parcialmente (actualmente, la pensión complementaria -sistema empleo más individual- representaría un 10% del salario medio, en lugar del objetivo fijado de un 20%). Consúltese en el interior de Informe las hipótesis utilizadas.

Otras formas complementarias de ahorro “en el lugar de trabajo”.

Este Informe aborda también otras formas de ahorro complementario a traves de sistema de previsión social “en el lugar de trabajo”, que pueden jugar un papel de refuerzo y complemento a los compromisos por pensiones instrumentados a través de planes de pensione de empleo.

Entre los anteriores, estaría la **realización de aportaciones (primas) a Seguros Colectivos de Jubilación a través de Planes de Retribución flexible** (sistemas de *salary sacrifice* o sustitución de rentas dinerarias por el pago a través de la empresa de ciertos servicios o beneficios). Si bien, cuando no hay también *matching contribution* del empleador, no han tenido apenas resultados en cuanto al grado de participación y aportación por parte de los empleados con derecho a participar, estos programas son un excelente canal de comunicación para la sensibilización en el ahorro y en la planificación de la jubilación.

Asimismo, otras formas de ahorro complementario, basadas en la relación laboral, serían las **mochilas previsionales voluntarias** en cuyo diseño he participado junto con mis colegas de *LoRIS Retirement*, José Antonio Herce y José Antonio Puertas. Estas *Mochilas* consisten en trasladar a planes de ahorro-jubilación pequeños incentivos económicos que el empleador daría a sus trabajadores, a través de **puntos**

convertibles en aportación a planes de pensiones o seguros de ahorro *unit linked*, por su participación en programas de voluntariado vinculados al compromiso social de la entidad empleadora, y/o bien por su participación y cumplimiento de objetivos en programas de vida saludable, ejercicio, y alimentación saludable. De esta manera, se combina la estrategia de Responsabilidad Corporativa con la estrategia de *Total Reward*, premiando a aquellos empleados que muestren compromiso y dediquen parte de su tiempo a iniciativas de ayuda social o medioambiental, y a aquellos empleados que se cuiden (mejorando su bienestar físico, psíquico), contribuyendo a la mejora del bienestar financiero.

El ahorro en planes de pensiones de empleo es una parte un todo: la planificación financiera de la jubilación.

El *Informe* concluye con una adenda que pretende reflexionar sobre que el **ahorro de los trabajadores a través planes de pensiones del sistema de empleo, si bien será una parte fundamental** de los ingresos complementarios a la pensión de jubilación futura, en una gran parte de casos no será suficiente por si solo. Necesitará “trabajar” con otras fuentes de ahorro, como el ahorro voluntario personal, ya sea en productos previsionales u otro tipo de producto financiero, o bien con otras fuentes de ingresos como la vivienda y su monetización.

Para ello en la Adenda final, introduzco una serie de pautas para llevar a cabo, como parte de la gestión de la economía personal, **una adecuada planificación de la jubilación a través de 6 pasos fundamentales que, como mínimo, deberían responder a 4 preguntas, cuya respuesta se debe ir actualizando a lo largo del ciclo vital:**

- ¿Cuándo debo empezar a ahorrar para la jubilación?
- ¿Cuánto debo ahorrar para la jubilación?
- ¿Cómo puedo lograr ahorrar? (teniendo en cuenta mis circunstancias personales)
- ¿Dónde debo ahorrar para jubilación? (producto, proveedor, etc.)

La Adenda del informe finaliza dedicando un apartado específico a la **planificación de la jubilación y el ahorro para la misma del trabajador autónomo**, aprovechando la reciente creación de un instrumento de previsión social ocupacional para autónomos, que les permite ahorrar con más consistencia para su jubilación: los planes de pensiones de empleo simplificados.

Conclusiones

La Ley 12/2022 ha sido, en mi opinión, un buen primer paso que requerirá de una continuidad en el futuro, no solo modificando y matizando lo que no funciona en la regulación actual, sino especialmente haciendo cambios estructurales de mayor calado, como avanzar hacia la semiobligatoriedad de las pensiones de empleo, así como promover el uso del método de adscripción automática de trabajadores, para lograr la generalización de la participación de trabajadores en los planes de pensiones de empleo.

No obstante, el mayor reto a afrontar en la actualidad es el lograr un **verdadero compromiso de todas las partes interesadas por un efectivo crecimiento de las pensiones de empleo**: Gobierno y Parlamento, Supervisor, sindicatos y patronales (mesas negociadoras), empresas, trabajadores e industria de entidades gestoras de fondos de pensiones.

2

Balance tras dos años de vigencia de la Ley 12/2022, de regulación para impulso de los **planes de pensiones de empleo.**

2. Balance tras dos años de vigencia de la Ley 12/2022, de regulación para impulso de los planes de pensiones de empleo.

a) Introducción

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* (en adelante, Ley 12/2022), que modificó el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

Posteriormente a su publicación, la Ley tuvo su desarrollo reglamentario, principalmente a través del *RD 668/2023, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo*, así como a través de otra norma reglamentaria previa, el Real Decreto 885/2022, para el impulso de los planes de pensiones de empleo, que profundiza en los detalles de la regulación de los nuevos fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos (FPEPP), que han sido una de las principales novedades introducidas por la Ley 12/2022. Asimismo, recientemente se ha aprobado otra norma reglamentaria que introduce nuevas modificaciones en el Reglamento de planes y fondos de pensiones: el Real Decreto 1086/2024, de 22 de octubre, para el impulso de los planes de pensiones de empleo.

Como su propia denominación indica, el objetivo de la nueva Ley 12/2022 era y es el de lograr un impulso de la previsión social complementaria en el lugar de trabajo (en adelante, pensiones de empleo o previsión social empresarial).

El nuevo paquete normativo, encabezado por la Ley 12/2022 aspira a dar respuesta a una de las [recomendaciones realizadas Comisión del Pacto de Toledo](#) (Nº16): *“dotar de estabilidad al actual modelo de previsión social complementaria [...] y la necesidad de impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, de empleo, que integran el denominado segundo pilar del modelo de pensiones”*.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM), principal precursor de la nueva Ley ha buscado con la misma el **incremento del número de trabajadores cubiertos por planes de pensiones de empleo** o por otros instrumentos alternativos a los mismos^{*0} (tasa de cobertura), a través de la negociación colectiva

^{*0}: Otros vehículos de previsión social, alternativos a los planes de pensiones de empleo, aptos para instrumentar compromisos por pensiones por la contingencia de jubilación o mixtos (que cubren tanto jubilación como otras contingencias), son los siguientes:

- *Los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE)* que, al igual que los planes de pensiones de empleo, tienen un carácter no discriminatorio (todos aquellos trabajadores con al menos 1 mes de antigüedad en la empresa tienen el derecho de participar en el plan y a que se realice la aportación correspondiente a su favor). A las aportaciones realizadas y a las prestaciones recibidas de los PPSE se les aplica el mismo tratamiento fiscal que a los planes de pensiones de empleo, independientemente de la contingencia que de derecho al cobro.
- *Los Seguros colectivos de ahorro jubilación* (normalmente son seguros de vida mixtos, que cubren tanto la contingencia de jubilación como las de fallecimiento e incapacidad permanente, aunque podrían recoger únicamente la contingencia de jubilación-supervivencia). Estos instrumentos si pueden ser discriminatorios, y utilizarse para instrumentar compromisos por pensiones con únicamente una parte de la plantilla.
- *Las Mutualidades de Previsión Social (MPS).*
- *En los Territorios Forales vascos, que tienen competencia normativa en la materia, son vehículos aptos las Entidades Previsión Social Voluntarias (EPSV) del sistema empleo, que gestionan los correspondientes planes de previsión social voluntaria.*

(principalmente sectorial) de nuevos compromisos por pensiones y de la promoción de los vehículos de pensiones de empleo en los que instrumentarlos.

En la fecha de promulgación de la Ley 12/2022, los trabajadores por cuenta ajena que eran partícipes de planes de pensiones de empleo **no llegaba al 9% del total, muy por debajo de la tasa de cobertura en otros países de la OCDE** (véase el siguiente cuadro comparativo de *Pensions at a Glance 2023*):

	Mandatory / Quasimandatory	Auto-enrolment	Voluntary		
			Occupational	Personal	Total
Australia	78.5	X	X	..	..
Austria	X	X	15.3	15.3	..
Belgium	X	X	56.8	..	..
Canada	X	..	27.3	25.6	..
Chile	85.8	X	..	..	..
Colombia	55.2	X	..	..	..
Costa Rica	86.5	X	X	5.1	5.1
Czechia	X	X	X	64.3	64.3
Denmark	ATP:over 90 QMO:67.7	X	..	18.4	18.4
Estonia	68.9	X	X	26.6	26.6
Finland	93.0	X	7.0	18.0	25.0
France	X	X	24.5	13.2	..
Germany	X	..	54.0	30.0	66.0
Greece	..	X	3.0	..	..
Hungary	X	X	..	18.5	..
Iceland	83.2	X	X	45.4	45.4
Ireland	X	X	59.4	17.8	66.0
Israel	85.7	X	..	..	..
Italy	X	..	12.6	15.0	24.8
Japan	..	X	52.7	17.6	57.1
Korea	17.0	X	X	..	..
Latvia	~100	X	0.9	25.4	..
Lithuania	X	76.7	X	5.2	5.2
Luxembourg	X	X	4.5	..	..
Mexico	83.2	X	2.0	..	..
Netherlands	94.5	X	..	..	..
New Zealand	X	83.7	..	..	..
Norway	70.5	X	..	24.6	..
Poland	X	13.1	..	65.2	..
Portugal	X	X	5.2	..	18.7
Slovak Republic	X	..	X	47.8	47.8
Slovenia	X	X	..	..	45.1
Spain	X	X	..	..	28.6
Swedenw	PPS: 96.4	X	X	..	..
Switzerland	78.8	X	X	..	..
Turkiye	..	14.8	..	13.9	..
United Kingdom	X	50.0	..	5.0	5.0
United States	X	..	37.4	22.9	..
Argentina	..	..	..	..	..
Brazil	X	X	2.0	11.9	..
China (People's Republic of)	X	X	3.1	2.0	..
India	..	..	..	..	..
Indonesia	..	X	0.4	1.5	..
Saudi Arabia	..	..	..	..	..
South Africa	..	..	..	..	..

Nota: la tasa de participación mostrada en el cuadro para España (28,6%) es la suma del sistema de empleo (Pilar 2) y del sistema individual (Pilar 3).

No obstante, incrementar la tasa de participación de los trabajadores españoles en planes de pensiones de empleo, no es por sí mismo el objetivo final, sino que es un objetivo previo y vehicular que busca alcanzar el objetivo principal de que esos trabajadores acumulen en esos instrumentos del sistema de empleo dotaciones de ahorro suficientes para con las mismas poder constituir, a partir del momento de acceso a su jubilación, rentas periódicas complementarias a sus pensiones públicas, que refuercen la suficiencia de sus ingresos durante su retiro, mejorando así su salud financiera durante esa etapa no activa, ante las expectativas de crecimiento continuado de la esperanza de vida y, por lo tanto, de jubilaciones de más larga duración en el futuro.

Para lograr el anterior objetivo se establecía como paso previo necesario que, a través de la negociación colectiva sectorial estatutaria, **se multiplicase y generalizase el número de empresas que ofrecen compromisos por pensiones por jubilación a sus trabajadores**, promoviendo planes de pensiones de empleo, inscribiendo a sus trabajadores en los mismos, y realizando contribuciones empresariales a su favor que, junto con las contribuciones obligatorias y voluntarias del trabajador, pudieran generar dotaciones suficientes para lograr esas rentas complementarias a sus pensiones públicas futuras.

Además, la nueva regulación busca priorizar el ahorro ocupacional de una **mayoría de trabajadores, tradicionalmente excluidos de mismo**. Un objetivo principal de la nueva Ley 12/2022 es el de incrementar el ahorro en planes de pensiones de empleo de los **trabajadores de PYMES** (especialmente de microempresas) y de los **trabajadores autónomos**, prácticamente inexistente hasta la entrada en vigor de la Ley 12/2022 en el primer caso y que no era posible para los autónomos hasta esa fecha.

Los objetivos del Gobierno con la nueva regulación de impulso y la realidad de previsión empresarial en España en 2022

El objetivo del MISMM, con el paquete de medidas introducidas por la Ley 12/2022, es alcanzar, en 2050, **300.000 millones de euros en activos bajo gestión (31% del PIB de España)**, principalmente a través de planes de pensiones que se integrasen en los fondos de pensiones de empleo de promoción pública.

En el **componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, que tiene como *finalidad reforzar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones en el corto, medio y largo plazo*, y cuyo 5º objetivo es el *impulso de los sistemas complementarios de pensiones en el ámbito empresarial y profesional*, se recogieron los objetivos del Gobierno en relación al desarrollo de la previsión social complementaria. Los objetivos de extensión de estos planes complementarios vinculados al empleo, en número de partícipes y de derechos consolidados acumulados, fueron (y siguen siendo) los siguientes:

- Que la población cubierta por planes de pensiones de empleo aumente desde los 2 millones de trabajadores cubiertos en esa fecha (en 2021) a 13 millones en 2030 y hasta alcanzar el 80% de la población activa ocupada cubierta en el largo plazo.
- Que los activos bajo gestión, pasen de menos del 3% (2021) al 9% de PIB al final de esta década de 2020, un 18% en 2040 y un 31% en 2050, convirtiéndose en una fuente fundamental de financiación privada de las inversiones para la transición energética y digital.

Los datos a inicio de 2022, año de entrada en vigor de la Ley 12/2022, dibujaban una realidad inicial muy alejada de esos objetivos:

- A cierre de 2021, de acuerdo a los datos de Inverco, únicamente existían 1.286 planes de pensiones de empleo (1.306 PPE inscritos, según datos de la DGSFP) con 14.434 empleadores promotores. Una mayoría de las empresas promotoras lo eran de planes de empleo de promoción conjunta.
- Menos de un 40% de las compañías del selectivo IBEX35 habían promovido planes de pensiones de empleo, y algunas encuestas (sobre listas de empresas encuestadas limitadas) indicaba que solo un 3% de las Pymes habían puesto a disposición de los trabajadores planes de pensiones de empleo. La realidad en relación a la previsión social empresarial en las Pymes era (y es) bastante peor que lo que muestran las encuestas.
- En 2022, únicamente un 8,55% del total de trabajadores eran partícipes de un plan de Pensiones de Empleo.
- Solo 1 de cada 6 españoles (16,5%) participaba en algún instrumento de previsión social empresarial (ya fuera planes de empleo o instrumentos alternativos), frente a 4 de cada 10 trabajadores (40%) en los territorios forales del País Vasco.
- Además, La aportación media en planes de pensiones de empleo, era modesta (en torno a 670 euros anuales, aunque el importe de aportación más habitual era aún menor) y el patrimonio medio por partícipe se situaba 18.000 euros.
- A cierre de 2021, el patrimonio en planes de pensiones de empleo se situaba en 37.000 millones euros, lo que suponía un 2,87% del PIB (de 2019), casi una décima parte del objetivo del Gobierno para 2050.

Será necesario el compromiso de todos los grupos de interés, y el consenso entre ellos, para un efectivo desarrollo de la previsión social empresarial

El recorrido hacia esos objetivos de desarrollo de la previsión social complementaria en el lugar de trabajo, establecidos en el componente 30 del del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia será arduo, exigente y su consecución no será fácil de lograr.

Requerirá de constancia en el trabajo de ejecución, y del consenso y compromiso de todos, con sacrificios, cesiones y renuncias por todas las partes interesadas: el Gobierno, el Parlamento, el Supervisor (DGSFP) y otros poderes públicos, los Agentes Sociales (patronales y sindicatos) y, en concreto, las mesas negociadoras de los convenios colectivos, las empresas empleadoras, la industria de las pensiones de empleo (entidades gestoras y aseguradoras), así como de los asesores y consultores. Además, del compromiso personal de los trabajadores, compromiso que se facilitaría a través de políticas de educación financiera, sensibilización en el ahorro, y planificación de la jubilación, adecuadamente programadas, implementadas y dotadas de recursos.

En mi opinión, el paquete legislativo actual, siendo un buen comienzo, será a todas luces insuficiente y requerirá introducir, a través del consenso, múltiples modificaciones futuras, mejoras y correcciones, sobre un modelo empírico y dinámico de evaluación del funcionamiento de cada medida (prueba-error), basado también en inspirarse en buenas prácticas que hayan dado resultados en otras jurisdicciones.

b) El éxito de esta reforma: la comunicación

En mi opinión, el mayor éxito inicial que ha tenido la nueva Ley 12/2022 y su normativa de desarrollo ha sido el **positivo “ruido mediático” que ha logrado, tanto durante el periodo prelegislativo (durante la redacción del Anteproyecto de Ley) como con posterioridad a su entrada en vigor**. Los planes de pensiones de empleo eran un asunto sobre el que hasta entonces apenas hablaba “la opinión pública” y únicamente tenía interés para los actores directamente implicados en ello, es decir, para la industria y proveedores de planes y fondos de pensiones, los consultores especializados, los Reguladores (DGSFP y otros), así como algunas grandes empresas y filiales de multinacionales extranjeras.

El trabajo prelegislativo de la Ley 12/2022, así como su posterior promulgación, puesta en marcha y desarrollo reglamentario, **han puesto los planes de pensiones de empleo en el foco mediático y en el “radar” de distintos grupos de interés** que, con anterioridad a la misma, tenían un interés muy residual o incluso nulo por esos vehículos previsionales.

Entre esos grupos de interés se encuentran los medios de comunicación (incluso los generalistas), los agentes sociales (sindicatos y patronales), las áreas de finanzas y de Recursos Humanos (y, dentro de esta última, de los departamentos de compensación y beneficios - *total reward*), empresas de menor tamaño que las grandes corporaciones, asociaciones, federaciones y confederaciones de autónomos, los colegios profesionales, así como muchos más trabajadores, tanto autónomos como por cuenta ajena.

Lograr llevar el tema a la opinión pública, saliendo del estricto ámbito de la industria de las pensiones de empleo, hacerlo más mediático ha sido, en mi opinión, el mayor éxito que han tenido los promotores de la Ley 12/2022, con el *Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones* (MISSM) y su entonces titular a la cabeza.

Exceptuando algunos cambios sustanciales, una gran parte los cambios introducidos por la Ley 12/2022 podrían considerarse, en mi opinión, como meras mejoras de aspectos ya previstos en la normativa en busca de una mayor efectividad de los mismos, e incluso algunos cambios cosméticos. Sin embargo, la batalla de la opinión pública ha sido el gran acierto de las partes promotoras del nuevo paquete legislativo, sacando del anonimato esta materia.

c) Principales medidas introducidas por la Ley 12/2022

La nueva norma concreta las medidas para lograr el objetivo de “extender la población cubierta por planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para jubilación con financiación mixta

de empresa y trabajadores a través de la negociación colectiva de dimensión preferentemente sectorial”, para lo cual establece mecanismos e incentivos “que hagan efectiva esta extensión”.

La Ley 12/2022 ha recogido una serie de medidas para simplificar la promoción y puesta en de los planes de pensiones de empleo, regulando los *Planes de Pensiones de Empleo Simplificados*, así como para garantizar unos **costes de gestión y depositaria adecuados que permitiesen maximizar la capitalización** del ahorro-jubilación de los trabajadores.

Además, estableció **mayores límites financiero-fiscales en los planes de pensiones de empleo, especialmente para los trabajadores autónomos** que hasta entonces no disponían de la posibilidad de aportar a planes de pensiones de empleo, y que tenían muy limitada la realización de aportaciones para su jubilación, en productos de previsión social con diferimiento fiscal e incentivos fiscales sobre las aportaciones, como los planes de pensiones, estando sujetos al límite general o conjunto de aportación de 1.500 euros.

Entre esas **medidas que ha recogido la Ley 12/2022**, destacan las siguientes:

1. La regulación de los *nuevos planes de pensiones de empleo simplificados (PPES)*, creando 4 sub-modalidades de planes simplificados (recogidos en el artículo 67.1 a), b) c) y d) de la LPFP):

- **Los planes de pensiones de empleo promovidos a través de la negociación colectiva sectorial** (PPES sectoriales), por las empresas incluidas en esos acuerdos sectoriales, en los que además de los trabajadores por cuenta ajena pueden participar también los autónomos a los que corresponda por razón de la adscripción de su actividad al convenio correspondiente.
- **Planes de pensiones de empleo del sector público promovidos por Administraciones Públicas**, incluidas las Corporaciones Locales, las entidades y organismos de ellas dependientes, que instrumenten compromisos por pensiones en favor del personal a su servicio.
- **Planes de pensiones simplificados (PPES)** de trabajadores autónomos, promovidos por las asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social.
- **PPES de socios trabajadores y de trabajo de sociedades cooperativas y laborales**, promovidos por esas sociedades cooperativas y laborales, y las organizaciones representativas de las mismas.

El desarrollo reglamentario de la Ley 12/2022 (es decir, el RD 668/2023, que modificó el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones) ha buscado cumplir con el objetivo que sugiere la denominación oficial de estos nuevos planes de empleo, **simplificando los trámites en la adscripción de empresa promotoras y trabajadores, en la integración de esos planes en fondos de pensiones** (ya sean fondos de promoción privada o pública), y en la gestión de esos planes de pensiones de empleo simplificados usando especialmente la digitalización para que las operaciones de alta de empresas y partícipes, aportaciones, información de rentabilidad y movimientos, petición de prestaciones y cobro sean on-line.

Tal y como afirma la DGSFP “Esta nueva modalidad de planes de pensiones de empleo simplifica y reduce las cargas administrativas para el establecimiento de este tipo de instrumentos, reduciendo los plazos administrativos a la mitad en comparación con los planes de pensiones de empleo tradicionales”.

2. La regulación de los *fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos (FPEPP)*, en los que se podrían integrar, alternatively a su integración en fondos de pensiones de promoción privada, los planes de pensiones de empleo de aportación definida para la contingencia de jubilación, en sus distintas modalidades (ya fueran planes de empleo de empleador o promotor único, planes de pensiones de empleo de promoción conjunta, o planes de pensiones de empleo simplificados).

Sobre los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública

Actúa como entidad promotora pública de los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública abiertos la *Comisión Promotora y de Seguimiento (CPS)*, que es un nuevo organismo adscrito Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM).

Además, la CPS, tiene asignadas otras funciones como establecer marco común de estrategia de inversión de los fondos de promoción pública, seleccionar a través de concurso público (cada 3 años) las entidades gestoras y depositarias, y velar por el adecuado funcionamiento y el buen gobierno de los FPEPP. Además, tal y como establece la Ley, se ha creado una única Comisión de Control Especial (CCE) para todos los FPEPP, cuyas funciones son la supervisión y control de la adecuada gestión de los Fondos de Promoción Pública por parte de las entidades gestoras seleccionada.

La Comisión de Control Especial está compuesta por trece miembros nombrados por la Comisión Promotora y de Seguimiento, cuatro de ellos a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas, cuatro propuestos por las organizaciones empresariales más representativas, y cinco designados por el MISSM.

Con una periodicidad máxima de tres años, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM), debe de convocar un procedimiento abierto para seleccionar a las entidades gestoras de fondos de pensiones y, si lo considerase necesario, para la constitución y gestión de nuevos fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos.

En la actualidad, están creados *15 Fondos de Promoción Pública*, cuya gestión fue adjudicada en agosto de 2023, a razón de 5 Lotes de 3 Fondos por cada lote: un fondo de renta fija, otro de renta fija mixta (con hasta un 30% de renta variable) y un tercer fondo de renta variable (con una exposición a renta variable superior al 30%). Cada Lote es gestionado por una de las 5 entidades gestoras que fueron seleccionadas. A los planes de pensiones de empleo que se integren en estos fondos de pensiones de promoción pública se les aplicará obligatoriamente unos costes de gestión por debajo del 0,30% de los activos gestionados (salvo los gastos extraordinarios de puesta en marcha previstos como los de conectividad a la plataforma común) y unos gastos de depositaria máximos por debajo del 0,10%.

Esos gastos de gestión y depósito se fijan en cada licitación pública, según las ofertas de las entidades participantes. En el primer concurso público de adjudicación de la gestión de los FPEPP, adjudicado en agosto de 2023 por un periodo de 3 años, esos gastos han sido mucho menores de lo establecido en el máximo legal y reglamentario mencionado. Las comisiones de gestión que se cobrarán por parte de las **5 entidades gestoras adjudicatarias oscilan entre el 0,10% y el 0,26%** sobre valor de las cuentas de posición. Las entidades depositarias de los fondos de promoción pública cobran una comisión de depósito del 0,04%.

Imagen: Gastos de gestión ofertados, en el primer concurso público licitado y adjudicado en agosto 2023, por las 5 entidades gestoras adjudicatarias.

Nota: se muestran los nombres de los grupos matrices de la EGFP.

Entidad	% Gastos de gestión aplicados a planes integrados en FPEPP
Vida Caixa	0,26%
Santander	0,20%
Ibercaja	0,20%
BBVA	0,15%
Caser	0,10%

Asimismo, se ha creado una plataforma digital común para los planes de pensiones integrados en los Fondos de Promoción Pública, a disposición de los partícipes y beneficiarios, de las comisiones de control y de los promotores de los planes, a la que pueden acceder para consultar la información sobre aspectos tales como aportaciones realizadas, derechos acumulados, evolución de la cuenta de posición, rentabilidades acumuladas según periodo, informes de gestión etc., así como para realizar trámites. Las entidades gestoras de los FPEPP deben utilizar esa plataforma digital común para proveer de esa información, por medios telemáticos, a los partícipes y beneficiarios, y a las empresas y sus representantes.

3. Las modificaciones en el límite de aportación a planes de pensiones de empleo y a otros instrumentos de previsión social empresarial alternativos con el mismo tratamiento fiscal, y de reducción de esas aportaciones en IRPF, modificaciones que son muy relevantes para el caso de los trabajadores autónomos.

Límites de aportación y reducción de aportaciones en IRPF para trabajadores por cuenta propia

Modificando la *Ley de IRPF (35/2006)*, la *Ley 12/2022*, introdujo para trabajadores autónomos un nuevo límite de aportación, adicional al límite general o conjunto de aportación (y reducción en IRPF) existente de **1.500 euros, de hasta otros 4.250 euros adicionales** siempre y cuando las mismas se realicen a planes de empleo simplificados de trabajadores autónomos o bien a planes simplificados sectoriales.

Por lo tanto, el límite máximo de aportación para trabajadores por cuenta propia (sumando límite conjunto más límite adicional de aportación a PPES) queda establecido en **5.750 euros anuales**.

El límite máximo de reducción en IRPF será la cantidad menor entre esos **5.750 euros y el 30% de los rendimientos netos de actividades económicas y del trabajo**.

Límites de aportación y reducción de aportaciones en IRPF aplicables para trabajadores por cuenta ajena

Al igual que para los autónomos, para trabajadores asalariados el límite conjunto o general de aportación, todos los instrumentos de previsión social ascienden a **1.500 euros anuales**. Este límite general o conjunto para trabajadores por cuenta ajena se aplica a:

- Las aportaciones personales del propio trabajador, tanto a planes de pensiones individuales (u otros instrumentos alternativos de previsión social individual con el mismo tratamiento fiscal como planes de previsión asegurados -PPA-), como a sus aportaciones planes de pensiones de empleo (tanto aportaciones obligatorias como voluntarias) y a otros instrumentos de previsión social empresarial con análoga fiscalidad que los planes de empleo (es decir, planes de previsión social empresarial-PPSE y mutualidades de previsión social)
- Como a las contribuciones del empleador a favor del trabajador a planes de pensiones de empleo o a otros instrumentos alternativos de previsión empresarial.

Adicionalmente, para los trabajadores por cuenta ajena, el límite conjunto de aportación de **1.500 euros se podrá incrementar en hasta otros 8.500 euros anuales (hasta un total 10.000 euros anuales)**, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por un importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente que resulte del siguiente cuadro:

Importe anual de la contribución	Coeficiente
Igual o inferior a 500 euros	2,5
Entre 500,01 y 1.500 euros	1.250 euros, más el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contibución empresarial y 500 euros.
Más de 1.500 euros	1

Cuando el trabajador obtenga en el ejercicio rendimientos íntegros del trabajo superiores a **60.000 euros procedentes de la empresa que realiza la contribución se aplicará el coeficiente 1**. En este caso la aportación del trabajador como máximo podría ser igual a la de la su empresa empleadora, es decir, **4.250 euros cada uno**.

Las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador (por ejemplo, por un acuerdo de retribución flexible) tendrán la consideración de aportaciones del trabajador.

4. La introducción de **incentivos fiscales y de Seguridad Social a las empresas, por las contribuciones que realicen a planes de pensiones de empleo a favor de sus trabajadores**. Estos incentivos introducidos, a todas luces insuficientes, son los siguientes:

- Se establece una nueva **deducción para las empresas en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades, del 10% de las contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo** (e instrumentos alternativos de previsión empresarial con el mismo régimen fiscal que los PPE) realizadas **a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros**. En caso de retribuciones superiores a 27.000 euros, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones que correspondan a los primeros 27.000 euros de salario.
- Desde 1 de enero de 2023, las empresas tienen derecho a una **reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, por el incremento en la cuota de cotización que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones**. El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará una reducción del 100% es el *“resultante de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes (44,10 euros en 2024), el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes (23,60%)”*. Es decir, hasta 135,29 euros al mes (1.623,58 euros anuales) en 2024.

d) Aspectos y elementos de la nueva regulación que están teniendo un impacto positivo en el crecimiento de las pensiones de empleo en España

Podemos afirmar que los nuevos *planes de pensiones de empleo simplificados (PPES)* están gradualmente “tomando cierta velocidad de crucero” y logrando unos resultados moderadamente positivos. Las razones de los mismos, en mi opinión, son los siguientes:

d.1) La buena acogida que están teniendo los planes de pensiones de empleo simplificados de trabajadores autónomos

El primer catalizador del crecimiento de los planes de pensiones de empleo han sido los planes de pensiones de empleo simplificados de trabajadores autónomos, principalmente por el crecimiento en número de partícipes que gracias a los mismos y a los PPES sectoriales han tenido los planes de empleo, aunque también por la aportación media por trabajador en estos PPES de autónomos.

A 19 de noviembre de 2024 estaban operativos, e inscritos en el Registro de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP), **42 planes de pensiones de empleo simplificados de autónomos**. A 30 junio de 2024, el patrimonio bajo gestión, se situaba **113,4 millones de euros, con 23.178 partícipes** (lo que supone el 0,7% del total de personas de alta en el *Régimen Especial de Trabajadores Autónomos -RETA-*), y un patrimonio medio por partícipe de 4.893 euros.

Se estima que, en 10 años, 1,5 millones de trabajadores autónomos podrían ser partícipes de planes de empleo simplificados, ya lo fueran de PPES autónomos o de PPES sectoriales.

Teniendo en cuenta que en la actualidad hay un total de 3,3 millones de autónomos (de los cuales, 3,1 están de alta en el RETA), ello supondría que, si se cumplen las estimaciones, dentro de 10 años casi un 50% de los trabajadores por cuenta propia estarían cubiertos por planes de pensiones de empleo.

Además, hay que destacar la relativamente elevada aportación media a los planes simplificados de autónomos. En el ejercicio 2023, la aportación media por cuenta de partícipe de PPES de trabajadores autónomos ascendió a más de 3.500 euros.

Ese importe es muy superior a la media actual de aportación a planes de pensiones (300 euros en 2023, considerando las aportaciones realizadas a todos los tipos de planes de pensiones y el número de cuentas de partícipes existentes), teniendo en cuenta que la aportación máxima en el caso de los planes individuales está limitada a 1.500 euros anuales. Pero esa aportación media a PPES de autónomos en el ejercicio 2023 también ha sido muy superior al importe medio de aportación al conjunto de planes de pensiones con anterioridad a 2021, cuando el límite de aportación máxima estaba en 8.000 euros anuales^{*1}.

Según un estudio realizado en 2022 por la *Plataforma de gestión on-line Declarando*, sobre una base de encuestados que eran autónomos clientes de esa plataforma, en 2020 la **aportación media a planes de pensiones, entre la muestra de autónomos considerada que habían realizado aportaciones a planes de pensiones, fue de 1.000 euros**. Solo el 22% de los autónomos encuestados realizaba aportaciones planes de pensiones de manera regular, y de ese 22% de autónomos que realiza aportaciones regulares tan solo el 2% se aplicaba la deducción por el máximo permitido (que entonces ascendía a 8.000 euros).

Además, la aportación media a planes de pensiones simplificados de autónomos en 2023 es **significativamente superior a la aportación media al total planes de pensiones de empleo, que en 2023 ascendió a casi 630 euros**. No obstante, téngase en cuenta que la suspensión de aportaciones a favor de los partícipes de planes de pensiones de empleo las Administraciones Públicas presiona a la baja esa aportación media al conjunto de planes de pensiones empleo.

(*1): Según datos de ICEA, en su Estudio anual de mercado sobre planes de pensiones 2021 (que alcanzaba a 33 entidades que gestionaban un 71% del total de patrimonio en planes de pensiones), en 2020 (año en el que el límite máximo de aportación a planes de pensiones estaba todavía en 8.000 euros), un 66,2% de los partícipes fueron partícipes en suspenso que no aportaron a planes de pensiones. El 74% de los partícipes de ese 34% del total que sí aportaron a planes de pensiones, aportaron menos de 1.800 euros. El 55% del 34% de partícipes que sí que realizó aportaciones, aportaban 900 euros o menos. Únicamente, el 2,1% del total de partícipes aportaron entre 6.000 y 8.000 euros (el máximo legal de aportación en ese año).

Esa elevada aportación media en 2023 a planes simplificados de autónomos probablemente sea debida a que actualmente están **ahorrando en ellos trabajadores por cuenta propia y profesionales liberales con ingresos altos** que han encontrado en los PPES un vehículo de ahorro previsional adecuado para lograr dos objetivos principales:

- **Complementar sus futuras pensiones públicas.** Téngase en cuenta que, todavía, muchos trabajadores por cuenta propia cotizan a la Seguridad Social por debajo de sus rendimientos netos de actividades económicas, al haber elegido la base de cotización mínima de su tramo de rendimientos netos de actividades económicas, por lo que, en función de cuál sea su edad actual y los años que le restan para su jubilación, la tasa de reemplazo de su futura pensión pública sobre sus ingresos previos a jubilación podría ser muy modesta.
- **Atenuar su carga en IRPF a través de la deducción de las aportaciones realizadas, hasta un máximo total de 5.750 euros** (la suma de 1.500 euros del límite conjunto más otros 4.250 euros del límite adicional en planes de empleo simplificados). Los **nuevos PPES de autónomos y sus límites máximos de aportación están siendo muy útiles** para algunos autónomos de rentas altas y elevada carga fiscal, como, por ejemplo, los profesionales liberales.

Desde septiembre de 2022, fecha en la que se promovió el primer PPES de autónomos, **se han promovido estos planes de pensiones de empleo simplificados de trabajadores autónomos** (datos actualizados a 19/11/2024):

Claves para el crecimiento de las pensiones del sistema de empleo en España: una visión comparativa

Registro DGSFP Plan	Nombre Plan	Registro DGSFP Fondo	Nombre Fondo	Gestora
N5470	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS - ATA	F0156	PENSIONES CAJA 6, FONDO DE PENSIONES	VIDA-CAJA, SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS
N5489	INDEXA EMPLEO AUTÓNOMOS, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, SUBPLAN 2 (RF) INDEXA EMPLEO AUTÓNOMOS BONOS	F2118	INDEXA EMPLEO BONOS, FONDO DE PENSIONES	CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.
N5489	INDEXA EMPLEO AUTÓNOMOS, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, SUBPLAN 1 (RV) INDEXA EMPLEO AUTÓNOMOS ACCIONES	F2119	INDEXA EMPLEO ACCIONES, FONDO DE PENSIONES	CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.
N5493	PLA. AUTCAT FUTUR AUTÓNOMOS, PLA DE PENSIONES D'OCCUPACIÓ SIMPLIFICAT	F1379	CAJA DE INGENIEROS 10, FONDO DE PENSIONES	CAJA INGENYERS VIDA-CAJA INGENIEROS VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.
N5495	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE JÓVENES EMPRESARIOS	F0635	FONDITEL ALFA, FONDO DE PENSIONES	FONDITEL PENSIONES, S.A., E.G.F.P.
N5501	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO PLANINE	F1785	SANTANDER AUTÓNOMOS PENSIONES, FONDO DE PENSIONES	SANTANDER PENSIONES S.A., E.G.F.P.
N5503	CASER COACUALENCIA, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, SUBPLAN 2 (RF) CASER COAC BONOS	F2156	AHORROPENSION CIENTO VEINTE, FONDO DE PENSIONES	CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.
N5503	CASER COACUALENCIA, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, SUBPLAN 1 (RV) CASER COAC ACCIONES	F2163	AHORROPENSION CIENTO DIECIOCHO, FONDO DE PENSIONES	CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.
N5506	COBAS AUTÓNOMOS, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO	F2130	COBAS EMPLEO, FONDO DE PENSIONES	COBAS PENSIONES, SOCIEDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.
N5507	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO SANTANDER AUTÓNOMOS RRM	F1066	SANTANDER AUTÓNOMOS RRM PENSIONES, FONDO DE PENSIONES	SANTANDER PENSIONES S.A., E.G.F.P.
N5508	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO SANTANDER AUTÓNOMOS RVM	F0687	SANTANDER AUTÓNOMOS RVM PENSIONES, FONDO DE PENSIONES	SANTANDER PENSIONES S.A., E.G.F.P.
N5510	PLAN DE PENSIONES MODERADO PARA AUTÓNOMOS, PPES	F0285	BBVA PENSIONES V, FONDO DE PENSIONES	GESTIÓN DE PREVISION Y PENSIONES, S.A., E.G.F.P. (BBVA)
N5512	CASER AUTÓNOMOS GLOBAL, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, SUBPLAN 1 (RV) CASER AUTÓNOMOS GLOBAL ACCIONES	F2156	AHORROPENSION CIENTO VEINTE, FONDO DE PENSIONES	CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.
N5512	CASER AUTÓNOMOS GLOBAL, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, SUBPLAN 2 (RF) CASER AUTÓNOMOS GLOBAL BONOS	F2163	AHORROPENSION CIENTO DIECIOCHO, FONDO DE PENSIONES	CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.
N5513	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DE AUTÓNOMOS IBERCAJA CRECIMIENTO	F1431	IBERCAJA EMPLEO CRECIMIENTO, FONDO DE PENSIONES	IBERCAJA PENSION, S.A., E.G.F.P.
N5514	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO MAPFRE ATA PARA AUTÓNOMOS, SUBPLAN 1 (RENTA VARIABLE MIXTA)	F2171	MAPFRE PUENTE FUTURO 1, FONDO DE PENSIONES	MAPFRE VIDA PENSIONES, E.G.F.P.
N5514	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO MAPFRE ATA PARA AUTÓNOMOS, SUBPLAN 2 (RENTA FUA MIXTA)	F2172	MAPFRE PUENTE FUTURO 2, FONDO DE PENSIONES	MAPFRE VIDA PENSIONES, E.G.F.P.
N5515	RGA AUTÓNOMOS MODERADO	F2217	RGA 38, FONDO DE PENSIONES	RGA RURAL PENSIONES, S.A. EGFP E.G.F.P.
N5531	RGA AUTÓNOMOS CONSERVADOR	F0434	RURAL CAMPO, FONDO DE PENSIONES	RGA RURAL PENSIONES, S.A. EGFP E.G.F.P.
N5532	ECONOMISTAS AUTÓNOMOS, PP (SUBPLAN A)	F1899	SABADELL AUTÓNOMOS ACUMULACIÓN, FONDO DE PENSIONES	BANSABADELL PENSIONES, S.A., E.G.F.P.
N5532	ECONOMISTAS AUTÓNOMOS, PP (SUBPLAN B)	F1900	SABADELL AUTÓNOMOS CONSOLIDACIÓN, FONDO DE PENSIONES	BANSABADELL PENSIONES, S.A., E.G.F.P.
N5532	ECONOMISTAS AUTÓNOMOS, PP (SUBPLAN C)	F1900	SABADELL AUTÓNOMOS CONSOLIDACIÓN, FONDO DE PENSIONES	BANSABADELL PENSIONES, S.A., E.G.F.P.
N5533	ABANCA EMPRENDEDORES Y PROFESIONALES, PPES	F1889	ABANCA JUBILACIÓN V, FONDO DE PENSIONES	ABANCA VIDA Y PENSIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.
N5534	CASER COAC ALICANTE, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, SUBPLAN 1 (RV) CASER COAC ACCIONES	F2156	AHORROPENSION CIENTO VEINTE, FONDO DE PENSIONES	CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.
N5534	CASER COAC ALICANTE, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, SUBPLAN 2 (RF) CASER COAC BONOS	F2163	AHORROPENSION CIENTO DIECIOCHO, FONDO DE PENSIONES	CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.
N5535	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DE AUTÓNOMOS IBERCAJA EQUILIBRADO	F0888	IBERCAJA EMPLEO EQUILIBRADO, FONDO DE PENSIONES	IBERCAJA PENSION, S.A., E.G.F.P.
N5542	PLAN DE PENSIONES LUPTA, PP	F1899	SABADELL AUTÓNOMOS ACUMULACIÓN, FONDO DE PENSIONES	BANSABADELL PENSIONES, S.A., E.G.F.P.
N5542	PLAN DE PENSIONES LUPTA, PP	F1900	SABADELL AUTÓNOMOS CONSOLIDACIÓN, FONDO DE PENSIONES	BANSABADELL PENSIONES, S.A., E.G.F.P.
N5546	HOROS INTERNACIONAL AUTÓNOMOS, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO	F2214	AHORROPENSION CIENTO TREINTA, FONDO DE PENSIONES	CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.
N5547	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO BK AUTÓNOMOS	F1754	BK AUTÓNOMOS, FONDO DE PENSIONES	BANKINTER SEGUROS DE VIDA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS
N5548	CONSEJO ANDALUZ DE ECONOMISTAS, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DE AUTÓNOMOS	F2204	KUTXABANK PENSIONES EMPLEO, FONDO DE PENSIONES	KUTXABANK PENSIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES
N5556	CASER EVOLUCIÓN AUTÓNOMOS, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, SUBPLAN 2 (RV) CASER EVOLUCIÓN AUTÓNOMOS ACCIONES	F2156	AHORROPENSION CIENTO VEINTE, FONDO DE PENSIONES	BANKINTER SEGUROS DE VIDA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS
N5556	CASER EVOLUCIÓN AUTÓNOMOS, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, SUBPLAN 1 (RF) CASER EVOLUCIÓN AUTÓNOMOS BONOS	F2163	AHORROPENSION CIENTO DIECIOCHO, FONDO DE PENSIONES	BANKINTER SEGUROS DE VIDA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS
N5560	PLAN DE PENSIONES GENERAL AUTÓNOMOS, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO	F2169	GENERAL EMPLEO PYME, FONDO DE PENSIONES	GENERALI ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS
N5563	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DESTINO 2035 - ATA	F1017	PENSIONES CAJA 50, FONDO DE PENSIONES	VIDA-CAJA, SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS
N5564	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DESTINO 2040 - ATA	F1001	PENSIONES CAJA 49, FONDO DE PENSIONES	VIDA-CAJA, SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS
N5565	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DESTINO 2050 - ATA	F0869	PENSIONES CAJA 38, FONDO DE PENSIONES	VIDA-CAJA, SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS
N5566	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DESTINO 2060 - ATA	F1261	PENSIONES CAJA 80, FONDO DE PENSIONES	VIDA-CAJA, SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS
N5567	CBK FUTURO SALUD, PPES	F2260	CBK FUTURO SALUD, FONDO DE PENSIONES	CBK PENSIONES, E.G.F.P. S.A.U.
N5568	INDEXA EMPLEO AUTÓNOMOS 100% ACCIONES, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO	F2119	INDEXA EMPLEO ACCIONES, FONDO DE PENSIONES	CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.
N5570	CASER AUTÓNOMOS TRANQUILIDAD, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO	F0004	AHORROPENSION DOS, FONDO DE PENSIONES	CASER PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.
N5575	UNIPLAN AUTÓNOMOS SIMPLIFICADO, PLAN DE PENSIONES	F1837	UNIFONDO EMPLEO SIMPLIFICADO, FONDO DE PENSIONES	UNICORP VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.
N5576	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DE AUTÓNOMOS NATIONALE-NEDERLANDEN	F2184	NATIONALE-NEDERLANDEN EMPLEO 1, FONDO DE PENSIONES	NATIONALE-NEDERLANDEN VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SOCIEDAD ANÓNIMA ESPAÑOLA
N5578	PRUDENTE PARA AUTÓNOMOS UTAET, PPES	F0768	BBVA EMPLEO CINCO, FONDO DE PENSIONES	GESTIÓN DE PREVISION Y PENSIONES, S.A., E.G.F.P.
N5586	FUTURO AUTÓNOMOS, PLAN DE PENSIONES	F2226	SANTALUCÍA FONDO XI, FONDO DE PENSIONES	SANTALUCÍA PENSIONES, SGFP, S.A.
N5589	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, RENTA 4 AUTÓNOMOS RF	F2233	RENTPENSION XIV, FONDO DE PENSIONES	RENTA 4 PENSIONES, S.A., E.G.F.P.
N5591	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, RENTA 4 AUTÓNOMOS RRM	F4130	RENTPENSION V, FONDO DE PENSIONES	RENTA 4 PENSIONES, S.A., E.G.F.P.
N5592	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO, RENTA 4 AUTÓNOMOS RVM	F1425	RENTPENSION IV, FONDO DE PENSIONES	RENTA 4 PENSIONES, S.A., E.G.F.P.
N5593	OCCIDENT PENSIONES AUTÓNOMOS, PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO	F2271	OCCIDENT PENSIONES AUTÓNOMOS, FONDO DE PENSIONES	OCCIDENT PENSIONES, EGFP, SAU
N5595	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO CLUB DIALOQ	F0859	WINTERTHUR PYME, FONDO DE PENSIONES	AXA PENSIONES, S.A., E.G.F.P.
N5597	ARQUÍA PROFESIONALES PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO	F1718	ARQUÍA EMPLEO, FONDO DE PENSIONES	ARQUÍPENSIONES S.A., E.G.F.P.

Fuente: cuadro de Inverco, elaborado con información del registro público de la DGSFP. Datos actualizados a 19/11/2024.

Nota aclaratoria sobre el cuadro: Téngase en cuenta que algunos planes de empleo simplificados están integrados en dos o más fondos de pensiones de empleo, a través de la constitución de los correspondientes subplanes, para llevar a cabo estrategias de ciclo de vida a través de la multiadscripción y reasignaciones entre fondos en función de la edad. Por ello, en la imagen anterior aparecen un número superior de fondos de pensiones de empleo y de subplanes (51) que el número de PPES de autónomos (42).

d.2) Inicio del despliegue progresivo de los planes simplificados de promoción sectorial

Además, el **otro motor del incipiente crecimiento de los planes de pensiones de empleo está siendo la negociación colectiva sectorial**, con una velocidad de promoción más lenta en la actualidad, aunque con un mayor potencial de crecimiento futuro que los PPES de trabajadores autónomos, debido a una mucho mayor población de trabajadores por cuenta ajena que de autónomos (14,3 millones de trabajadores por cuenta ajena en el sector privado -datos INE 4T 2023-, frente a los aproximadamente 3,3 millones de trabajadores por cuenta propia), además de que los autónomos adscritos al sector de actividad que corresponda también podrán voluntariamente ser partícipes de ese PPES sectorial.

Algunos convenios sectoriales ya han acordado o están en fase de acordar la **promoción y puesta en marcha de planes de empleo simplificados de promoción sectorial**, del artículo 67.1 a) de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.*2

El primer caso ha sido el del **VII Convenio General del Sector de la Construcción**, que acordó la **promoción de un plan de pensiones de empleo simplificado en el sector de la construcción**, del que el pasado 30 de abril de 2024 se cumplió la fecha límite para la adhesión de empresas promotoras y afiliación de trabajadores, así como de realización de la primera aportación.

Otros convenios sectoriales estatales, como el **Metal, la Hostelería, Químicas y Grandes Superficies**, están negociando la posibilidad de crear nuevos compromisos por pensiones y la promoción de los correspondientes planes de pensiones de empleo simplificados de carácter sectorial a través de los que se instrumentarían esos compromisos.

Los datos muestran un **significativo incremento del número de partícipes en los planes de pensiones de empleo**, habiendo crecido desde los 1,934 millones a 31/12/2022 hasta los 2,721 millones de partícipes a cierre del tercer trimestre de 2024, es decir, **787.482 partícipes más en tan solo 21 meses (un 42% más)**.

(*2): Artículo 67.1. LPFP: Tendrán la consideración de planes de pensiones de empleo simplificados las siguientes modalidades de planes de pensiones que se constituyan siguiendo lo establecido en el presente capítulo: a) Planes de pensiones de empleo promovidos por las empresas incluidas en los acuerdos colectivos de carácter sectorial que instrumenten compromisos por pensiones en favor de sus personas trabajadoras, con especial atención a promover su implantación en las pequeñas y medianas empresas.

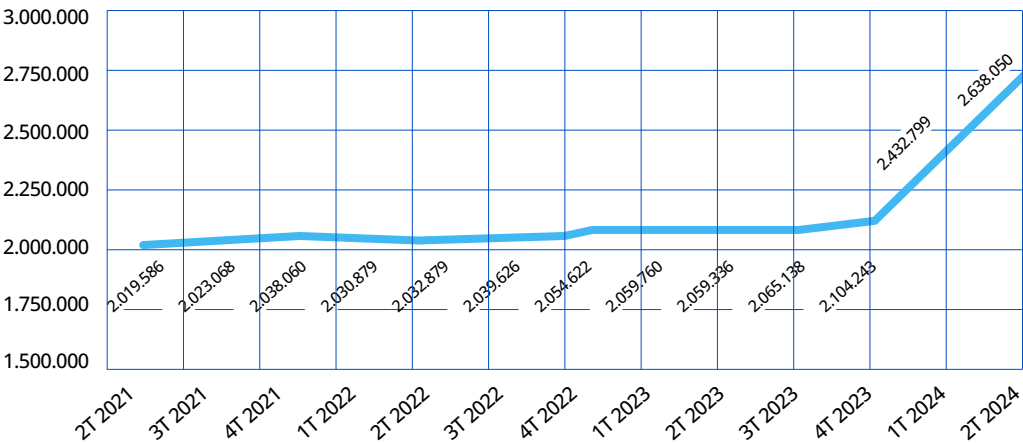
Comparándolo con la situación 9 meses antes (a 31/12/2023), el crecimiento acumulado a 30 de septiembre de 2024, ha sido de 621.726 partícipes más, es decir, casi un 30% más:

Imagen. Evolución número de partícipes en planes de pensiones de empleo (hasta 30/9/2024):

PARTÍCIPES DE LOS FONDOS DE PENSIONES AL 30/06/2024								
SISTEMAS			VARIACIONES			TOTAL SISTEMAS		
INDIVIDUAL	EMPLEO	ASOCIADO	INDIVIDUAL TRIM / AÑO	EMPLEO TRIM / AÑO	ASOCIADO TRIM / AÑO	VARIACIÓN TRIM / AÑO	TOTAL	
31/12/2021	7.474.863	1.929.079	51.281	55.668	2.363	589	-59.172	9.455.223
31/12/2022	7.407.262	1.933.980	57.286	-67.601	4.901	6.005	-56.695	9.398.528
31/12/2023	7.337.921	2.099.736	54.779	-69.341	165.756	-2.507	60.540	9.459.068
31/03/2024	7.315.504	2.437.477	54.062	-22.417	337.741	-717	347.975	9.807.043
30/06/2024	7.301.261	2.640.227	52.750	-14.243	202.750	-1.312	187.195	9.994.238
30/09/2024	7.298.183	2.721.462	52.475	-3.078	81.235	-275	77.882	10.072.120
Variac. Año 2024 (%)	-0,54%	29,61%	-4,21%	-39.738	621.726	-2.304	613.052	6,48%
Variac. 12 meses (%)	-0,61%	31,66%	-4,15%	-44.638	654.494	-2.271	720.962	7,71%

Fuente: Inverco (con datos DGSFP).

Cuentas partícipes.



Fuente: Fuente: Boletín de Información Trimestral de Seguros y Fondos de Pensiones Segundo Trimestre 2024. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP).

El principal motivo de este incremento es el despliegue progresivo, a partir de 1 de febrero de 2024, del plan de empleo simplificado del sector la construcción, en el que es obligatoria la afiliación de todos los trabajadores y la contribución de los empleadores, y que ha sido el principal contribuidor para lograr ese gran crecimiento del número total de partícipes en planes de pensiones de empleo, a 30 de septiembre de 2024 respecto a los datos de cierre de 2023 (en total, 621.000 partícipes más durante los 9 primeros meses del año).

Planes de pensiones del sistema de empleo (importe en miles de euros)								Datos trimestrales a 30 septiembre 2024			
Nombre de los planes	Valor udad. Cuenta	Participes	Beneficia- rios	Aporta- ciones	Prestacio- nes	Aporta- ción neta	Cuenta posición	%Variación cuenta posic.		Nombre del fondo	Grupo financiero
	30/09/24	24/09		2024			24/09	Trim.	2024		
PPES SE Construc- ción	10,1337	544.357		114.363	75	114.288	115.756	27,67		Pensions Caixa12	CaixaBank

Durante sus primeros 8 meses de vigencia, entre 1 de febrero y 30 de septiembre, **544.357 trabajadores habían sido adheridos al plan de pensiones de empleo del sector de la construcción**, lo que representaba más de un 54% del total de empleados del sector elegibles para participar en el mismo. Dependiendo del nivel de cumplimiento esa cifra podría llegar hasta un total de 1 millón de trabajadores.

Fuente: Inverco, con datos DGSFP.

Según datos de Inverco, a cierre de octubre de 2024, el plan de pensiones de la construcción contaba con 570.852 partícipes, que son trabajadores de 60.000 empresas promotoras, y acumulaba un patrimonio de 122 millones de euros

Por tanto, si el grado de cumplimiento de los empleadores fuera alto, el *Plan simplificado de la Construcción* cambiará significativamente “la foto” del número de total trabajadores en España que son partícipes de planes de empleo, que podría situarse por encima de los 3 millones en unos pocos trimestres.

Además, si finalmente se acordase en el próximo convenio colectivo sectorial, que ahora se está negociando, la promoción del plan de pensiones simplificado sectorial del Metal, y la participación en el mismo fuera obligatoria, esto supondría potencialmente otro millón y medio de trabajadores más adheridos a planes de pensiones de empleo^{*3}. En ese caso, el número total de partícipes se situaría cerca de los 4,5 millones, más el doble que a cierre de 2022. En España hay 14,3 millones de trabajadores por cuenta ajena en el sector privado, por lo que, con ese crecimiento del número de partícipes, la tasa de cobertura de los planes de empleo en el sector privado subiría hasta el 31%.

Imagen. Evolución de las principales magnitudes de los planes de pensiones de empleo simplificados, desde 31 de diciembre de 2022 (primer trimestre con el primer plan de pensiones de empleo simplificado registrado y operativo) hasta 30 de junio de 2024:

(*3): Se debería quitar de esa cifra los que ya son partícipes de PPE/EPSV promovidos por sus empresas.

	4T 2022	4T 2023	1T 2024	2T 2024
	1	19	24	32
Número de PPE simplificados total	0	0	1	1
Artículo 671.a	0	0	0	0
Artículo 671.b	1	19	23	31
Artículo 67.1.c	0	0	0	0
Artículo 671.d	0	0	0	0
Número de PPE total	1.317	1.325	1.317	1.330
% PPE simplificados	0,08%	1,43%	1,82%	2,33%
Cuenta de posición de PPE simplificados	0,03	85,74	109,64	204,1
Cuenta de posición de PPE total	34.761	36.690	37.377	37.609
% Cuenta de posición de PPE simplificados	0,00%	0,23%	0,29%	0,54%
Cuentas de partícipes de PPE simplificados	32	22.366	329.290	498.657
Cuentas de partícipes de PPE total	2.054.622	2.104.243	2.432.799	2.638.050
% Cuentas de partícipes PPE simplificados	0,00%	1,06%	13,54%	18,90%
Número de promotores PPE simplificados	1	19	33.530	54.659
Número de promotores PPE total	20.551	15.653	49.263	67.999
% promotores PPE simplificados	0,00%	0,12%	68,06%	80,38%

Fuente: Boletín de Información Trimestral de Seguros y Fondos de Pensiones Segundo Trimestre 2024. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP).

Nota aclaratoria sobre PPE Simplificados: Artículo 67. 1.a. = de promoción Sectorial; Art. 67.1.b. = PPES Sector Público; Art. 67.1. c.= PPES de autónomos; Art. 67.1. d= PPES de socios trabajadores y de trabajo de sociedades cooperativas y laborales.

A 30 de junio de 2024, la cuenta de posición (patrimonio acumulado) del total de los planes de pensiones de empleo simplificados ascendía a 204,1 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 86,2 % con respecto al primer trimestre de 2024. A esa misma fecha, los planes de empleo simplificados contaban con con 498.657 partícipes, 169.367 partícipes más respecto al trimestre anterior, representando el 18,9 % del total de cuentas de partícipes de los planes de pensiones de empleo.

Imagen. Evolución de las principales magnitudes de los planes de pensiones de empleo desde el primer trimestre de 2021 hasta el segundo trimestre de 2024:

Evolución magnitudes planes empleo	2º T 2021	3º T 2021	4º T 2021	1º T 2022	2º T 2022	3º T 2022	4º T 2022	1º T 2023	2º T 2023	3º T 2023	4º T 2023	1º T 2024	2º T 2024
Cuenta de posición (millones de €)	36.974	37.180	38.045	36.837	35.281	34.593	34.761	35.283	35.537	35.352	36.690	37.377	37.609
Aportaciones acumuladas (millones de €)	597	853	1.268	266	567	768	1.164	254	486	767	1.325	310	696
Prestaciones acumuladas (millones de €)	702	995	1.416	418	733	1.017	1.426	405	738	1.043	1.481	459	808
Nº de cuentas de Partícipes	2.019.586	2.023.068	2.038.060	2.030.879	2.032.879	2.039.626	2.054.622	2.059.760	2.059.336	2.065.138	2.104.243	2.432.799	2.638.050
Derecho consolidado medio (€)	18.307	18.378	18.667	18.139	17.355	16.690	16.918	17.130	17.256	17.119	17.436	15.364	14.256
Rentabilidad acumulada ejercicio	4,76%	5,58%	7,98%	-3,07%	-7,67%	-9,42%	-8,67%	2,32%	3,43%	2,94%	7,32%	2,88%	3,87%
Nº fondos inscritos	355	356	360	380	381	386	398	404	401	407	423	423	423
Nº de planes inscritos	1.313	1.315	1.306	1.304	1.305	1.306	1.317	1.320	1.310	1.319	1.235	1.317	1.330

Fuente: Boletín de Información Trimestral de Seguros y Fondos de Pensiones Segundo Trimestre 2024. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP).

e) Aspectos que, en opinión del autor, deberían mejorarse para impulsar los planes de pensiones de empleo

e.1) El número de partícipes en planes de pensiones de empleo va creciendo gradualmente, pero las aportaciones, la generosidad de los compromisos por pensiones, y los derechos económicos acumulados son todavía muy modestos.

Situación actual: Insuficiencia de aportaciones y de derechos acumulados

La **aportación media anual por partícipe a planes de empleo había venido siendo modesta** (622 euros anuales en 2021, apenas un 2,6% del salario medio en España, y casi 630 euros en 2023).^{*3B}

Además, las muy modestas aportaciones previstas en el compromiso por pensiones del Plan de Pensiones de la Construcción^{*4} unido a que el número de partícipes de ese plan, al menos durante algún tiempo, representará un porcentaje muy elevado del total de los partícipes en planes de empleo en España (en la actualidad representa un 20% del total de partícipes en planes de empleo y podría llegar a un 30% o más, si no hubiera entradas de nuevos grandes PPES sectoriales), reducirán aún más esa aportación media en el caso de los trabajadores por cuenta ajena.

El patrimonio medio por partícipe también ha bajado, considerando que el número de partícipes está creciendo significativamente durante estos trimestres de 2024 y que los nuevos partícipes (mayoritariamente del plan de la construcción) dispondrán durante los primeros años de participación de menos derechos consolidado, habiendo pasado un **patrimonio medio por partícipe de 17.464 euros a 31/12/2023, a un saldo medio de 14.142,51 euros a 30/9/2024.**

Lo anterior es principalmente consecuencia de la masiva incorporación como partícipes de trabajadores del convenio de construcción, que no cuentan aún con apenas patrimonio constituido a su favor y para los que las aportaciones realizadas a su favor son modestas.

En general, hay que tener en cuenta que el total de derechos consolidados (patrimonio acumulado por los trabajadores del sistema de empleo crecerán modestamente durante los primeros años, consecuencia de la incorporación progresiva de una población muy numerosa de nuevos trabajadores participantes en planes de empleo, en muchos casos de las reducidas aportaciones establecidas en el compromiso por pensiones, y del hecho de que es necesario el transcurso de los años para ir dotando esos patrimonios de cada trabajador con aportaciones y las correspondientes rentabilidades de su inversión.

(*3B): No obstante, téngase en cuenta que esa aportación media se calcula como el cociente entre la aportación total del ejercicio 2021 y el número de cuentas de partícipes a cierre de 2021 (datos DGSFP), por lo que el hecho de que los partícipes de planes de pensiones de Administraciones Públicas no recibiesen aportaciones (por estar suspendidas las mismas) presiona a la baja la aportación media que sería mayor si solo considerásemos trabajadores de sector privado.

(*4): En el plan de pensiones simplificado del sector de la Construcción, las aportaciones retroactivas correspondientes a los ejercicios 2022 y 2023 ascienden en cada uno de esos ejercicios a un 1% de los conceptos salariales de las tablas salariales de 2021. Las aportaciones de 2024 ascienden a un 1% de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio que resulte de aplicación, más un 0,25% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023.

e.2) Los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública Abiertos (FPEPP) no acaban de arrancar

Si bien ya han sido promovidos y registrados, su gestión ha sido adjudicada a 5 entidades gestoras (cada EGFP gestiona 3 fondos), su Comisión de Control Especial (CCE) ha sido constituida y los miembros de la misma fueron nombrados en noviembre de 2023, y están disponibles para operar, los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción pública abiertos (FPEPP) no han recibido todavía solicitudes de integración de planes de pensiones de empleo: ni de planes simplificados, ni de planes de promoción conjunta, ni de planes de pensiones de empleador único.

Todos los planes de empleo simplificados promovidos hasta la fecha han solicitado su integración en fondos de pensiones de empleo de promoción privada, la otra alternativa que ofrece la normativa. Ninguno de ellos se ha integrado en fondos de promoción pública.

En este sentido, serían **convivientes una serie de cambios en la normativa para lograr que las comisiones promotoras o, posteriormente, las comisiones de control de los planes de empleo simplificados** (principalmente, PPES sectoriales y de trabajadores autónomos) tomen la decisión de solicitar la integración de esos planes en alguno de los fondos de empleo de promoción pública. Entre esas modificaciones podrían estar:

- Que la **Comisión de Control Especial (CCE)** de esos fondos estuviera constituida únicamente por representantes de los principales sindicatos y asociaciones patronales, dejando en manos de los agentes sociales el control de la supervisión.

El control o poder en los fondos de promoción pública esta difuminado entre las patronales, los sindicatos y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISMM), lo que dificulta que las decisiones tomadas sean siempre las deseadas por los agentes sociales. El MISMM tiene 5 representantes en la CCE sobre un total de 13 (sindicatos y patronales tienen 4 miembros cada uno), lo que le permite, como mínimo, ejercitar más fácilmente el bloqueo de las decisiones.

Los sindicatos (que habitualmente cuentan con el 50% de los miembros de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo, la parte que representa a los partícipes y beneficiarios) prefieren la integración de esos planes de pensiones en fondos de pensiones de empleo de promoción privada, ya que en los mismos disponen de un mayor peso y mayor capacidad de influencia en las decisiones de la comisión de control del fondo (al contar con un 50% de los representantes de la misma) y, por tanto, de control de la Entidad Gestora.

- En línea con lo anterior, **cambiar el papel y las funciones de los expertos nombrados a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISMM)**. Sería conveniente que los expertos representantes del MISMM en la Comisión de Control Especial dejaran de ser miembros de la misma y pasaran a integrarse en un órgano consultivo de nueva constitución, una especie de secretariado, que asesore y apoye a la Comisión de Control Especial en su supervisión de las Entidades Gestoras, aconsejándola, facilitándole formación especializada, así como desarrollando proyectos específicos de investigación y análisis, así como de proyección estadística.

- **Eliminar o, al menos, reducir las potestades de control y supervisión que la Comisión Promotora y de Seguimiento (CPS) de los FPFE tiene sobre la Comisión de Control Especial (CCE).**

Si bien el derecho de veto que se recogía en los borradores iniciales de Anteproyecto de Ley de regulación para impulso de los planes de pensiones de empleo (que posteriormente se convirtió en la Ley 12/2022) fue eliminado del redactado definitivo publicado en el BOE, en mi opinión **todavía existe la posibilidad de que el MISMM y la Comisión Promotora y de Seguimiento (CPS) de los Fondos de pensiones de Empleo de Promoción Pública frenen algunas decisiones de la CCE.**

Además, algunos redactados de la actual normativa determinan una efectiva **potestad de control y supervisión por parte de la CPS y/o del directamente del MISMM sobre la Comisión de Control Especial, limitantes de las capacidades de esta última.** En mi opinión, también algunas de las competencias atribuidas por la normativa a la Comisión Promotora y de Seguimiento deberían pasar a la Comisión de Control Especial.

En este sentido, destaco los siguientes **artículos de la Ley de regulación de Planes y Fondos de Pensiones (RDL 1/2002)** que muestran ese control y/o capacidad de la CPS de “frenar” decisiones de la CCE:

- **El artículo 55 fija, entre las funciones de la Comisión Promotora y de Seguimiento, el “establecer y aprobar un marco común de estrategia de inversión...”,** función que, en mi opinión, debería ser de la Comisión de Control Especial. Asimismo, indica que la CPS deberá “ser informada expresamente acerca de las decisiones de externalización de actividades por parte de la entidad gestora que le serán comunicadas por la Comisión de Control Especial.
- **El artículo 58.1 f) establece que los acuerdos de la Comisión de Control Especial “relativos a cambios en la política de inversiones sobre el ejercicio del derecho de impugnación de acuerdos sociales y de la acción social de responsabilidad requerirán la aprobación de la mayoría de los miembros (de la CCE) propuestos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones...”**, lo que probablemente disuadirá más aún “la voluntad” de las comisiones promotoras y de control de los planes de empleo de solicitar su integración en fondos de promoción pública.

En el *Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (RD 304/2004)* también hay una serie de redactados que condicionan esa independencia de la Comisión de Control Especial respecto a la Comisión Promotora y de Seguimiento. Citaré los siguientes:

- **El artículo 104** (incumplimiento normativo o anomalía significativa en la actividad de la Comisión de Control Especial).
- **El artículo 106.4** (remisión a la CPS, por parte de la CCE, de las actas de sus reuniones).
- **El artículo 106.9** (sobre que la CCE debe semestralmente dar cuenta de sus gastos a la Comisión Promotora y de Seguimiento).

En definitiva, para **lograr que las comisiones promotoras** (en el caso de planes que solicitan su integración en un fondo con ocasión de su promoción inicial), **o a las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo** (en caso de solicitarse en un momento posterior al de la promoción inicial), soliciten la **integración de esos planes en fondos de pensiones de promoción pública**, la Comisión de Control Especial debería no estar sujeta a la supervisión de la Comisión Promotora y de Seguimiento.

En mi opinión, **todas las necesarias funciones de supervisión de la CCE deberían realizarse exclusivamente por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP).**

Redunda también en un **potencial mayor riesgo de control de la Comisión de Control Especial por parte del MISMM** y, por tanto, de falta de independencia, lo establecido en el recientemente aprobado [Real Decreto 1086/2024](#), de 22 de octubre, que **modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, en relación a que la Comisión Promotora y de Seguimiento y la Comisión de Control Especial**, en el ejercicio de sus funciones, podrán solicitar asesoramiento jurídico al **Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social**, cuando así se considere preciso, ya que ese servicio queda adscrito a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, ámbito en el que se sitúan ambas comisiones.

Si bien es solo una potestad (“puede solicitar asesoramiento jurídico”) y, verdaderamente, podría valorarse positivamente como un canal de ayuda, de facto, refuerza más aún esa idea de que la Comisión de Control Especial de los FPEPP se sitúa más en el ámbito del control del MISMM que en el ámbito de un “*ownership*” de los Agentes Sociales, lo que podría reducir aún más el atractivo para que las comisiones promotoras o comisiones de control de los planes de pensiones de empleo soliciten la integración de los mismos en los FPEPP.

- **Acelerar la promoción de planes de pensiones de empleo simplificados del sector público, y su integración en fondos de pensiones de promoción pública**, levantado previamente, con ocasión de los próximos Presupuestos Generales del Estado que se aprueben, la suspensión de las aportaciones a los planes de pensiones de Administraciones Públicas, que está vigente desde 2011.

Medidas actualmente recogidas en la regulación que, pese a que buscan ese objetivo, apenas van ayudar a la integración de planes de empleo en los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública.

Apuntar que la exigencia, en los pliegos del Concurso Público en el que se licitaron los FPEPP, de que **cada entidad gestora adjudicataria logre alcanzar un patrimonio mínimo de 500 millones de euros en derechos consolidados** en el conjunto de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos que gestione, al cabo de los 3 años a contar desde el momento en que se adscriba a uno de los FPEPP el primer plan de pensiones, **con la posibilidad de resolución del contrato si no se logra**, es, en mi opinión, un arma estéril.

Lograr esos volúmenes no depende de las entidades gestoras, por mucho que sus redes de distribución hagan acción comercial a favor. Dependen principalmente de las decisiones de las comisiones promotoras o de las comisiones de control de los planes de pensiones, que podrían solicitar su integración en los FPEPP (y no lo hacen) o en fondos de promoción privada. Son ellas las que tienen la última palabra.

Los bajos gastos de gestión (inferiores a 0,3% anual del valor de las cuentas de posición a las que deban imputarse) y depositaria (0,10%) máximos fijados en la norma reglamentaria para los planes de pensiones que se integren en los FPEPP, no son un suficiente argumento para la integración de los planes de pensiones de empleo y, específicamente, de los PPES en FPEPP.

Téngase en cuenta que, para el caso de su integración en fondos de pensiones de empleo de promoción privada, los planes de empleo de grandes empresas españolas y de otros grandes promotores (como convenios colectivos y grandes empresas) ya tienen, por dinámicas de mercado (oferta y demanda), gastos de gestión muy ajustados.

Por ejemplo, antes de la entrada en vigor de la Ley 12/2022, en 2021 (cuando no existían todavía los FPEPP), los gastos de gestión en planes de aportación definida se situaban de media en torno al 0,3% (0,33%, según datos de ICEA, sobre una muestra del 71% del mercado español).

Los gastos de gestión aplicados en España a planes de pensiones con elevado patrimonio bajo gestión, son incluso más bajos que los aplicados en mercados de pensiones de empleo mucho más grandes que el nuestro, como los anglosajones. Por ejemplo, en Reino Unido, donde los gastos de gestión de los grandes planes de empleo se sitúan de media en un 0,38%, y en el caso de los planes master trust en un 0,48% (datos 2020).

En relación a la opción que introduce el recientemente aprobado RD 1086/2024, de 22 de octubre, estableciendo la **posibilidad de que las organizaciones sindicales o empresariales puedan percibir directamente las remuneraciones que le correspondan a un miembro de la Comisión de Control Especial propuesto por ellas** (que se empezará a percibir a partir del momento en que el patrimonio conjunto de los FPEPP alcance el importe de mil millones de euros), en vez de percibirlos el propio miembro, previo acuerdo entre dicha organización sindical o empresarial y el propio candidato, no preveo que vaya a ser un incentivo relevante que ayude a cambiar las voluntades de las comisiones promotoras o de control de los planes de pensiones simplificados para solicitar esa integración en los Fondos de Promoción Pública.

**Propuestas para
incrementar el nivel
de contribuciones
a favor de los
trabajadores,**
con el objetivo de lograr la
suficiencia de los fondos
acumulados y de las prestaciones
complementarias.

3. Propuestas para incrementar el nivel de contribuciones a favor de los trabajadores, con el objetivo de lograr la suficiencia de los fondos acumulados y de las prestaciones complementarias

3.1 Las palancas hacia una suficiencia de las pensiones de empleo complementarias

Pasos hacia el desarrollo de la previsión social empresarial (trabajadores por cuenta ajena)

PRIMER PASO.

Construir, durante los próximos cuatro o cinco años, una previsión social **empresarial complementaria de mínimos que llegue a ser generalizada**, a través de acuerdos en la negociación colectiva, que en la mayor parte de los casos pactarían aportaciones muy modestas (ej. contribución del 1% sobre salario) para no condicionar con más costes la competitividad de las empresas, especialmente de las pymes. El establecimiento, por Ley, de la casi-obligatoriedad de la participación de trabajadores, junto con la adscripción automática, garantizaría el cumplimiento de este primer paso, en plazos menores.

SEGUNDO PASO.

Idealmente debería ser coetáneo al anterior, aunque de facto aparecería en unos 5-6 años, una vez cumplido el objetivo fijado en el primer paso (generalización de la participación), cuando "nos demos cuenta" que esas **modestas aportaciones o de mínimos, deben incrementarse, también a través de la negociación colectiva**, con contribuciones más generosas de empleadores y empleados, para llegar a la suficiencia de las prestaciones complementarias durante jubilación, en base a los objetivos

TERCER PASO.

Coetáneo al segundo paso, aunque idealmente debería ser coetáneo al primer paso. **Consistiría en trabajar en el objetivo de aumentar el ahorro individual voluntario complementario para jubilación**, ya sea en el plan de pensiones de empleo o a través de instrumentos individuales. Para ser más exitosos en su consecución, serían importantes la inversión en programas de educación financiera y sensibilización en el ahorro, así como un incremento de los límites de deducción fiscal de las aportaciones personales del trabajador, y por lo tanto de diferimiento del impuesto al momento del cobro.

Conducir cualquier esquema de pensiones de empleo de aportación definida al éxito, entendido este como la suma de alcanzar la universalidad o la generalización en la cobertura (porcentaje de trabajadores cubiertos) más la suficiencia de las prestaciones de acuerdo a los objetivos marcados (por ejemplo, como porcentaje sobre salario previo a jubilación), tiene desde su inicio un **largo camino de años** por delante, más bien décadas, con dos pasos vehiculares clave.

Estos pasos, que se podrían definir como etapas de un calendario, aunque llega un momento en el que el trabajo a desarrollar sobre los mismo coincide en el tiempo, son los siguientes:

1. En primer lugar, lograr una **participación generalizada de los trabajadores** elegibles (a ser posible, y dependiendo de la capacidad de ahorro y de la tasa de reposición de la pensión pública, que la participación sea cercana a la universalidad-100%-).
2. Que los **patrimonios individuales constituidos a lo largo de la carrera laboral** (derechos económicos que acumulan los trabajadores en el momento de su jubilación) **sean suficientes para el objetivo buscado**. Por ejemplo, complementar la pensión pública con un ingreso adicional complementario mensual/anual del 20% del salario previo a jubilación del trabajador. Este objetivo se consigue con:

a. Aportaciones de trabajadores (obligatorias y voluntarias) y contribuciones de sus empleadores que sean adecuadas y suficientes, vinculadas al nivel salarial de trabajador durante su carrera laboral y a la tasa de reposición de la pensión pública inicial, en el caso de trabajadores con carrera completa, respecto al salario previo a jubilación estimado o al salario medio de carrera.

Es decir, un nivel o importe de las contribuciones derivadas del compromiso por pensiones que sean adecuadas al objetivo buscado- Por ejemplo, un porcentaje determinado de aportación sobre salario del trabajador (salario pensionable) que logre alcanzar, gracias también a la capitalización financiera de las mismas, un capital acumulado que permita generar un ingreso o renta mensual durante la jubilación igual a un porcentaje "Y%" del salario previo a jubilación, hasta alcanzar, sumando a la tasa de reposición de la pensión pública y de otras fuentes de ingresos adicionales (aportaciones voluntarias), la tasa de reposición objetivo de los ingresos durante jubilación respecto a ingresos previos a jubilación.

b. Un adecuado retorno de la inversión (rentabilidad ajustada a riesgo) de esas contribuciones realizadas a favor de los trabajadores (cumpliendo con la promesa del milagro del interés compuesto).

El factor retorno de la inversión durante la fase de acumulación (durante el ciclo de vida activa del trabajador) es fundamental, ya que habitualmente se trata de compromisos de aportación definida donde la única obligación de empleador es realizar la aportación pactada. Si existiesen déficits, respecto a los objetivos fijados, en la acumulación de derechos económicos en el plan de pensiones, esos déficits los sufriría el trabajador.

c. Una vez se establecen inicialmente importes (porcentajes) de aportaciones teóricamente adecuadas al nivel de cobertura futura buscado, y/o las mismas se vayan rectificando y adecuando en función de evaluaciones periódicas (mejorando el nivel de aportaciones obligatorias a través de la negociación colectiva o de lo establecido en la Ley, según cada país, y complementado con aportaciones voluntarias de los trabajadores), hace falta el **transcurso de los años** (unido al éxito en la gestión y en la asignación de activos de inversión por parte de la entidad/es que gestiona/n el plan) para que se vayan dotando adecuadamente esos patrimonios (derechos consolidados) de los partícipes.

Hay que trabajar, con adecuada planificación y seguimientos (incluyendo la toma de medidas correctoras o de mejora), en ambos objetivos principales, con medidas concretas para cada uno de ellos.

Esos objetivos principales (primero, la generalización de la cobertura de trabajadores de los vehículos de pensiones de empleo y, segundo, la suficiencia de las prestaciones de los mismos de acuerdo al objetivo fijado) se deberán de abordar como etapas y pasos, especialmente el de en primer lugar lograr la universalidad o, al menos, generalización.

Si un trabajador no está cubierto por el sistema de pensiones de empleo porque no participa en un plan de pensiones ocupacional es imposible que vaya a generar un ahorro complementario basado en el sistema de empleo. Pero, al mismo tiempo que se abordan esos dos objetivos como fases, se ha de trabajar en ellos correlacionándolos, evolutivamente a lo largo de los años.

Ambos objetivos (cobertura y suficiencia) están íntimamente ligados entre ellos (algunas de las medidas sobre uno de ellos también tienen impacto positivo en el otro). Pero, además, tienen sus propios planes de acción específicos con resultados únicamente para cada uno de ellos.

3.2 Propuestas para incrementar el nivel de participación de empresas y trabajadores en los planes de pensiones de empleo

3.2.1 Hacia la universalidad o la generalización en España de los planes de pensiones de empleo

Este sería el primer paso dentro de las dos “claves troncales” mencionadas para lograr esas dotaciones por pensiones de empleo suficientes en España.

Cuando hablamos de universalidad de la cobertura nos referimos a que todos los trabajadores (un 100% del público potencial objetivo o un porcentaje cercano al 100%*⁵ participan en el esquema de previsión social. Normalmente, la universalidad solo se consigue con la obligatoriedad. Por ejemplo, son universales (además de obligatorios) el sistema público de reparto de protección social en España o el sistema de pensiones ocupacionales en Suiza en su primer nivel de cobertura.

Cuando hablamos de generalización de la participación, nos referimos a una participación mayoritaria por parte de aquellos trabajadores potencialmente elegibles para participar. Para entender que hay generalización de la cobertura de un sistema de pensiones de empleo, deberíamos asumir que, como mínimo, un 50,1% de los trabajadores están participando en ese sistema de previsión social ocupacional. Podríamos afirmar, con suficiente rigor, que la generalización se lograría con niveles de participación entre un mínimo de 55% y un 85% de la población total objetivo (los trabajadores).

En este sentido, como hemos comentado anteriormente, el **objetivo del Gobierno con el reciente paquete normativo de impulso de los planes de pensiones de empleo, establecido en el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, es que a largo plazo un 80% de la población ocupada esté cubierta por planes de pensiones de empleo**. Podemos considerar este objetivo como adecuado en cuya consecución trabajar. No obstante, en mi opinión, ese objetivo debería lograrse en un periodo de tiempo más corto, alcanzando el 80% de tasa de cobertura entre 2035 y 2036.

Además, podríamos hablar de un **grado intermedio, entre universalidad y generalización, de la tasa de cobertura de las pensiones de empleo, que yo denominaría la cuasi-universalidad**. La misma se daría cuando más de un 85% y menos de un 97% de la población de trabajadores elegibles participa en el sistema de empleo. Este nivel sería muy similar a la universalidad, y recogería, como en el caso de los esquemas cuasi-obligatorios de adscripción automática por defecto (por ejemplo, Reino Unido), que

*5: Admitiendo hasta 2 o 3 puntos porcentuales menos que el 100%, para considerar a los empleadores incumplidores, es decir, aquellos que no dan de alta en el vehículo de pensiones de empleo complementario ni contribuyen por todos o parte de los trabajadores, pese a que esos trabajadores estén en la economía formal (es decir, de alta en la Seguridad Social).

una pequeña parte de los trabajadores con derecho a participar en los instrumentos de pensiones de empleo y a recibir las contribuciones a su favor (en torno al 10%) decidiese no participar, y solicitase ser dado de baja del plan de pensiones en el que previamente ha sido afiliado automáticamente.

Público potencial objetivo sobre el que lograr la generalización en la participación en planes de empleo

Tanto en un objetivo de universalidad como de generalización de participación en planes de empleo, entendemos que el público potencial objetivo para lograr esas metas de participación serían todos los **trabajadores afiliados a la Seguridad Social, o a otros sistemas obligatorios alternativos, y de alta en unos de sus Regímenes o en situación asimilada al alta** (por ejemplo, en desempleo y búsqueda activa, durante la cual tendrían la condición de partícipes en suspenso).

No se consideraría el denominado trabajo informal, es decir, aquellos trabajadores en la economía sumergida, que no estuvieran de alta o asimilados al alta, o, al menos, aquella parte de su actividad laboral que estuviera en economía sumergida (si combinaran contratos a tiempo parcial o temporales con trabajos informales- sin ser dados de alta).

Debemos tener en consideración que lograr **una generalización** de la cobertura del sistema de empleo (por ejemplo, alcanzando un 60% del total trabajadores que estuvieran cubiertos) si bien sería uno de los “conductores” que **mejoraría las provisiones de ahorro-jubilación de una mayoría de trabajadores y, por tanto, sus ingresos durante jubilación**, dejaría sin cobertura a una parte **significativa** trabajadores, **que habitualmente suelen ser trabajadores de pequeñas empresas, microempresas y autónomos**, y en muchos casos trabajadores temporales y/o a tiempo parcial. La generalización sería, por tanto, una situación buena o muy buena, pero no óptima.

En países como **España**, con sistemas públicos de reparto de prestación definida donde las pensiones públicas contributivas representan un alto porcentaje del último salario previo a jubilación (alta tasa de reemplazo de las pensiones^(*)), la generalización de la cobertura del sistema de pensiones de empleo complementario, que además abonase modestas rentas periódicas complementarias para cubrir las pequeñas brechas de ingresos de las pensiones públicas sobre los salarios previos a jubilación, podría considerarse como un objetivo a lograr, y su logro un éxito. No obstante, deberá asegurarse que los trabajadores de pymes y otros trabajadores de rentas bajas (con contratos temporales, a tiempo parcial, etc.), que serían los que probablemente en muchos casos no estarían cubiertos, tengan un adecuado ingreso durante su jubilación con su pensión pública.

Un criterio razonable para poder afirmar que se ha sido exitoso en la consecución del nivel de participación, podría ser aceptar como tolerable que únicamente pudieran quedar fuera de la cobertura de los planes de empleo, a voluntad de cada trabajador, aquellos trabajadores sin capacidad efec-

(*)5): 80,4% tasa de sustitución o reemplazo bruta de las pensiones públicas en España, tanto para trabajadores con salario medio como para trabajadores con salarios bajos, Fuente: [Pensions at a Glance 2023. OCDE](#).

tiva de ahorro (además, únicamente cuando el compromiso por pensiones fuera contributivo y, por tanto, debiese aportar también el trabajador), además de **aquellos casos de trabajadores en los que las proyecciones financiero-actuariales ofrezcan una tasa de reemplazo muy elevada considerando únicamente la pensión pública (cercana o igual al 100%) y que uniesen a lo anterior (porque no es lo mismo) un nivel de ingresos suficiente durante la jubilación.**

En cambio, en los **países con pensiones públicas contributivas de reparto que sean básicas o modestas** respecto a los salarios previos a jubilación (como es el caso de Holanda, Reino Unido, Irlanda y muchos de los países anglosajones), para garantizar a los trabajadores un nivel de ingresos suficiente durante su jubilación **acercarse a la universalidad de la cobertura de las pensiones complementarias del sistema de empleo** (es decir, acercarse al 100% de tasa de cobertura) **es una necesidad.**

Un incremento de la participación en planes de pensiones de empleo se presenta como un paso previo, y una *conditio sine qua non*, para lograr el objetivo de incrementar aportaciones y derechos económicos acumulados, es decir, la suficiencia de las prestaciones complementarias del sistema ocupacional.

Podemos decir que para lograr el objetivo acumular derechos económicos de pensión de empleo suficientes por parte de una mayoría de los trabajadores, **primero se ha de trabajar en incrementar la tasa de participación en los vehículos de pensiones de empleo, y posteriormente mejorar las aportaciones y derechos acumulados.**

3.2.2 Medidas para lograr la generalización de los planes de pensiones de empleo

A continuación, se proponen algunas **medidas que, en mi opinión, se deberían tomar para lograr esa generalización de la participación de trabajadores en los sistemas de previsión social ocupacional en España, en concreto, en los planes de pensiones de empleo.**

La primera de las medidas propuestas (la semiobligatoriedad) supondría una transformación estructural del actual modelo de previsión social empresarial. Alternativamente a la misma, se incorporan una serie medidas tácticas, de menor ambición, para mejorar el actual modelo de previsión social empresarial, pero sin cambiar sus fundamentos.

Algunas ya están en la agenda de los legisladores y del Supervisor (DGSFP) para cambios futuros, otras son propuestas y sugerencias de medidas no recogidas en esa agenda.

3.2.2.1 Mejorar la participación en el sistema de empleo español con la introducción de la cuasi-obligatoriedad en reformas futuras (por fases)

La Ley 12/2022 ha dejado el **desarrollo de la previsión social empresarial en manos de la negociación colectiva sectorial, renunciando al establecimiento de un sistema nacional de pensiones de empleo que fuera semiobligatorio o cuasi-obligatorio.** Es decir, que fuera obligatorio para los empleadores de

promover planes de empleo y contribuir a los mismos, manteniendo la voluntariedad de la participación de los empleados. Por tanto, en la actualidad para establecer esa obligatoriedad (o la cuasi obligatoriedad) sería necesario que se acordase en la negociación colectiva sectorial.

Entre los motivos detrás de la renuncia del Legislador a establecer esa cuasi obligatoriedad, al menos en el corto plazo, estaban:

- La interpretación, por parte de reconocidos juristas constitucionalistas que analizaron el asunto, que se le dio al art.41 de la Constitución Española ("La asistencia y prestaciones complementarias serán libres")^{*6}
- La dificultad de contar con el apoyo de la patronales, especialmente de las de pequeñas y medianas empresas, por el coste que supondría y su impacto en la competitividad de las empresas.

No va a ser sencillo que a través de la negociación colectiva supraempresarial se logre una generalización de la previsión social empresarial complementaria. Muy probablemente su crecimiento será notable, pero lejos de la generalización, especialmente teniendo en cuenta el estrés en costes empresariales que supone establecer nuevos compromisos por pensiones y que las pensiones públicas del presente representan un porcentaje elevado de los salarios previos a jubilación (tasa de sustitución neta en torno al 80%).

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISMM), impulsor de la reforma recogida en la Ley 12/2022, se fijó, como ejemplo a seguir, en el **exitoso modelo vasco de EPSV de empleo basado en la negociación colectiva**".

No obstante, el **caso vasco es diferente al de otras CCAA**. Se trata de un modelo de relaciones laborales que hunde sus raíces en las peculiaridades e idiosincrasia vasca, que se ha venido construyendo influenciado por la realidad social que ha vivido el País Vasco durante décadas, basado en un equilibrio de fuerzas, en un modelo empresarial con mayor productividad, valor añadido y competitividad que la media nacional, con salarios (medios) más altos y convenios colectivos más generosos. Y finalmente, con una cultura financiera y un compromiso con el ahorro previsional por parte de la ciudadanía vasca que, aunque tiene aún mucho campo de mejora, está por encima de la media nacional. El modelo vasco no es fácilmente replicable en el resto de España.

Como estamos viviendo en la actualidad, además del Convenio Estatal de la Construcción, en algunos otros grandes sectores, con ocasión de la **negociación de sus convenios sectoriales estatales**, los sindicatos y las patronales están tratando sobre la creación de nuevos compromisos por pensiones y la promoción de planes de pensiones de empleo simplificados en los que instrumentar los mismos.

(*6): En mi opinión, ese redactado del artículo 41 de la Constitución, que estaba pensado para la realidad y las circunstancias existentes en 1978 (otro siglo diferente, con una menor esperanza de vida y una menor esperanza de vida a los 65 años, así como una diferente situación del sistema público de pensiones respecto a la situación de 2024), ha quedado obsoleto para 2024. En mi opinión, convendría reinterpretar o llegar a un consenso para adaptar el redactado de ese artículo, entendiendo que la voluntariedad de participar o no en los planes de pensiones de empleo es algo que debe circunscribirse únicamente al ámbito de decisión de los trabajadores, estableciendo la obligatoriedad para los empleadores.

Ello, en mi opinión, **llevará a un crecimiento importante del número de trabajadores que estuvieran cubiertos por un plan de pensiones de empleo, que incluso podría llegar a que un 40% o 50%, pero no a la universalización ni a una significativa generalización.**

El establecimiento por ley de un **sistema nacional de previsión empresarial cuasi-obligatorio de adscripción automática por defecto**, que estableciese la obligación de los empleadores de promover o contratar planes de empleo o sistemas alternativos, e inscribir a sus empleados en los mismos y realizar contribuciones a su favor (siempre que el trabajador también contribuyese), con la opción para los trabajadores de voluntariamente salirse del plan si lo solicitan expresamente, sería un **motor que cambiaría el futuro de la previsión empresarial en España, logrando esa generalización en la participación de los trabajadores**, y ayudaría a lograr el objetivo de complementar, de una manera oportuna, las pensiones públicas con prestaciones basadas en la relación laboral.

La cuasiobligatoriedad podría ser puesta en marcha progresivamente **a lo largo de un calendario de 3 o 4 años**, empezando por establecer la obligación de inscripción de trabajadores y de aportación a favor de los mismos para las grandes empresas, siguiendo por las medianas, y finalmente extendiéndola a las pequeñas empresas y microempresas, para dar tiempo a estas últimas para prepararse para las nuevas obligaciones y los incrementos de costes que las mismas supondrán.

Con la aprobación de la Ley 12/2022 y su normativa de desarrollo, **se ha construido un chasis, pero faltan el motor que impulse la previsión social empresarial en España.**

3.2.2.2 Generalizar el uso del método de afiliación automática por defecto de trabajadores (*automatic enrolment*) es un tema de voluntades: nuestro marco normativo ya permite usar ese método

Además, sería muy recomendable potenciar que se incluya en la negociación colectiva y generalizar el **uso de mecanismos de adscripción automática por defecto**, aunque sea voluntaria (no obligatoria) para los empleadores la promoción de planes de pensiones de empleo y la adscripción de sus trabajadores a los mismos.

Es decir, que cuando se promoviese un plan de empleo o cuando se incorporasen a la empresa, **todos los trabajadores que cumpliesen los requisitos de elegibilidad, fuesen afiliados automáticamente por defecto al plan, con la opción de salirse dentro de una ventana de tiempo.**

La fórmula más efectiva para **lograr la generalidad en la participación de trabajadores sería la semiobligatoriedad combinada con la adscripción automática por defecto** (no son exactamente lo mismo), para hacer compatible al mismo tiempo la obligatoriedad para los empleadores de inscribir y aportar a favor de sus empleados con la voluntariedad de participación para los trabajadores, **haciéndolo a través de ese pequeño empujón al ahorro (*nudge*)** que supone la inscripción automática por defecto. La adscripción automática por defecto puede también aplicarse a sistemas de pensiones de empleo voluntarios, como es el caso de EEUU.

Este tipo de mecanismo fue denominado con el término *nudge*, por el premio Nobel *Richard H. Thaler* (uno de los mayores expertos de la Economía del Comportamiento), término que se traduciría a castellano como “empujoncito”. Se animaba a los trabajadores a ahorrar a través de un “pequeño empujón” (por ejemplo, con la inscripción automática), aunque sin obligarles a ahorrar/participar en el plan de jubilación, ya que el trabajador tiene la última palabra y, si lo desea o necesita, puede darse de baja voluntariamente solicitándolo expresamente dentro de un plazo de tiempo.

El acuerdo del sector de la Construcción ha sido un buen primer ejemplo de este mecanismo, en el que todos los empleadores sujetos al Convenio deben obligatoriamente inscribir a sus trabajadores en el Plan de pensiones simplificado de la Construcción, pudiendo los trabajadores solicitar su baja en el plan una vez han sido inscritos, para lo que deberán solicitar expresamente esa baja.

Esta posibilidad de **adscripción automática, con opción del trabajador de salirse**, ya la prevé expresamente en el artículo 4.1 Ley de Planes y Fondos de Pensiones (LPFP), en su redacción dada por la Ley 12/2022:

“...cuando en el acuerdo o convenio colectivo se haya establecido la incorporación de los trabajadores directamente al plan de pensiones, se entenderán adheridos al mismo; salvo que el acuerdo o convenio colectivo prevea que, en el plazo acordado a tal efecto, los trabajadores puedan declarar expresamente por escrito a la comisión promotora o de control del plan que desean no ser incorporados al mismo.”

Por tanto, los **mecanismos de adscripción automática por defecto son perfectamente utilizables en España para inscribir a los trabajadores** (y aportar por ellos), aunque no se establezca la obligatoriedad de los empleadores de promover o participar en instrumentos de pensiones de empleo, salvo que se acuerde en convenio colectivo la obligatoriedad de participar para los trabajadores.

Como veremos más adelante, con la inscripción automática por defecto, la **decisión activa que tendrá que tomar el trabajador sería la de dejar de ahorrar, en lugar de la de ahorrar**. Esta exitosa técnica, desarrollada por los investigadores de la Economía del Comportamiento, ha logrado que casi un 90% de trabajadores, alrededor del mundo, que han sido inscritos automáticamente por defecto en planes de jubilación se hayan mantenido en esos planes.

Automatic enrolment (o *autoenrolment*) es una práctica que ha sido aplicada con grandes resultados en distintos países como Reino Unido, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Canadá, y Polonia (en este caso, con peores resultados). En 2025 se implantará en Irlanda.

3.2.2.3 Introducir la obligación de tratar, en la negociación de los convenios colectivos, sobre la promoción o no de planes de pensiones de empleo

Es esta una medida que ya se ha intentado recientemente introducir en el ordenamiento jurídico (como enmienda en la *Ley de Movilidad Sostenible*), y que debería acabar incorporándose.

Consistiría en la **modificación del artículo 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para forzar**

a que la **negociación colectiva sectorial** trate sobre planes de pensiones empleo durante la negociación de los convenios. El mencionado texto hacía referencia a que los convenios sectoriales “deberán” incorporar medidas para la promoción de planes de pensiones simplificados o planes de pensiones de empleo o de promoción conjunta.

Por tanto, la medida consistiría en requerir a las partes negociadoras, sin forzarles a promover obligatoriamente un plan de pensiones de empleo, a tratar expresamente sobre si acuerdan o no promover uno de esos vehículos de previsión social empresarial complementaria.

Es este un auténtico “empujoncito” (*nudge*) en la línea de los que ha ideado la Economía del Comportamiento, con una filosofía de cambio de la decisión a tomar, teniendo en cuenta que las personas nos dejamos llevar por la inercia a la hora de decidir. En mi opinión, **la clave del potencial éxito de esta medida estaría en que, manteniendo la voluntariedad de las partes de acordar o no la promoción un plan de pensiones de empleo sectorial y/o de un compromiso por pensiones, esas partes negociadoras habrían de tomar una decisión expresa.** Es decir, el acuerdo colectivo debería consistir o bien en promover un plan de pensiones sectorial o bien en no promoverlo, por estar obligados a hablar de ello en la mesa de negociación y justificar que se ha tratado. Por tanto, ya no serviría con no entrar a tratar la cuestión. Y ese pequeño matiz (el “empujón”) podría multiplicar el número de trabajadores españoles ahorrando para su jubilación a través de vehículos del sistema de empleo.

3.2.2.4 Permitir y regular la “comercialización” de planes de pensiones de empleo

Esta medida consistiría en reconocer y regular, en la próxima modificación de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (LPFP), la **comercialización de los planes de pensiones de empleo.**

Esta medida se recogía en los borradores finales del RD 668/2023, de impulso de los planes de pensiones de empleo, que modificó el Reglamento de Planes de Pensiones (RD 304/2004) desarrollando lo establecido en la Ley 12/2022. Sin embargo, el preceptivo dictamen del Consejo de Estado identificó un problema de forma en la misma: esa modificación no podía recogerse a través de una norma reglamentaria, debiendo establecerse en la LPFP o en otra norma con rango de Ley.

La redacción en los borradores del RD 668/2023 recogía expresamente la comercialización de planes de empleo, añadiendo un apartado 5.) al artículo 25., estableciendo que les sería de aplicación la regulación sobre la actividad de la comercialización aplicable a los planes individuales prevista en el artículo 48.bis. del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

Si bien **esta medida, en mi opinión, apenas tendría un efecto positivo sobre la promoción de nuevos planes de pensiones de empleo**, y menos aún de planes de empleo en los que intervengan como promotores PYMES, ya que la **clave** para el impulso de la previsión empresarial estará principalmente en la promoción de planes de pensiones de empleo simplificados (PPES) de promoción sectorial, **que se negocien en los respectivos convenios colectivos sectoriales.** Por tanto, son y serán los agentes sociales

a nivel estatal (los principales sindicatos y patronales de cada sector) los actores principales para llegar a esos acuerdos de promoción.

No obstante, **una vez promovidos los PPES a nivel de convenio estatal u otro nivel supraempresarial, tocará des escalarlos a nivel de territorio y de empresa**, para que el mayor número de PYMES se adhiera a los PPES correspondientes, inscribiendo a sus empleados y realizando contribuciones a su favor. **Y aquí es donde es extraordinariamente relevante la figura de la comercialización de los planes de pensiones de empleo**, y la intervención de las entidades financieras y aseguradoras.

Lo dicho anteriormente será **especialmente relevante cuando la adhesión al PPES sectorial por parte de las empresas sea voluntaria** (según lo recogido en convenio colectivo). **Pero también será importante cuando sea obligatoria, como está siendo el caso del compromiso por pensiones y el plan simplificado del Convenio de la Construcción**, por cuanto el nivel de desconocimiento de sus obligaciones por parte de muchas PYMES, microempresas y autónomos empleadores será alto (especialmente en el arranque de cada plan de pensiones), y el incumplimiento involuntario (por desconocer cuáles son sus obligaciones) será significativo.

La medida de introducir la comercialización de planes de pensiones de empleo, que podría parecer, a priori, simplemente algo positivo para que las entidades financieras, y una serie de intermediarios comercializadores, puedan distribuir a través de sus redes comerciales los planes de empleo, tiene además otros **efectos positivos para el impulso de la previsión social en España**.

Permitirá dar respuesta a la **enorme capilaridad sectorial y del tejido empresarial español, y lograr llegar a pequeñas empresas, microempresas y autónomos empleadores**, a través de las redes comerciales de las entidades financieras propietarias de las Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones (EGFP), de agentes y corredores de seguros, y de otros intermediarios. Además, a través de otros operadores críticos para ello (que en ocasiones combinan su actividad principal con la de intermediario), como las gestorías que llevan el día a día de sus clientes en materia de obligaciones fiscales, laborales y de Seguridad Social.

Esta medida tendría efectos más allá del negocio para el sector financiero y asegurador (un “negocio” de volúmenes, pero con márgenes muy bajos). Sin esos “actores” mencionados, y sin retribuir su actividad, será difícil bajar toda la verticalidad desde la cúspide de los convenios colectivos estatales hasta los niveles más bajos de cada sector (microempresas). Téngase en cuenta que en sectores como el de la Construcción hay adscritas más de 328.000 empresas y empresarios, muchas de las cuales son microempresas y autónomos empleadores.

*(*7): Al amparo del artículo 66.1.c del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, que recoge el supuesto de creación de subplanes en los planes de pensiones de promoción conjunta, cuando cada subplan se corresponda con una empresa promotora; y del artículo 67.2 de La Ley de Planes y Fondos de Pensiones, que establece que, en lo no regulado específicamente para ellos, los planes de pensiones simplificados se regirán por la normativa establecida para los planes de pensiones de promoción conjunta.*

¿Poder elegir entre varias opciones de entidades gestoras (y de fondos) en un mismo plan de pensiones de empleo simplificado?

Ayudará también a lograr el objetivo de una mayor participación de empresas y sus trabajadores en los planes de pensiones de empleo, que se clarifique y reconozca, como parece que así podría acabar haciendo la DGSFP (aunque en la fecha de redacción de este párrafo todavía no existe confirmación escrita⁷), que sí que tiene cabida en el actual marco regulatorio el hecho de que un *mismo plan de pensiones de empleo simplificado de promoción sectorial* pudiera tener distintas entidades gestoras, cada una de las cuales gestionaría uno o varios fondos de pensiones (a través de cada subplan correspondiente), con la finalidad de que cada empresa acogida al Sector pudiera elegir la entidad gestora que prefiera. Dicho más propiamente, que pudiera elegir, entre los ofrecidos, un subplan (fondo de pensiones) en el que adscribir a sus trabajadores y realizar las aportaciones.

Es decir, que cada empleador (o acuerdo colectivo de empresa) pudiera elegir la entidad gestora (técnicamente el subplan y el fondo de pensiones en el que se integra), entre las que hubiesen sido seleccionadas por la comisión promotora o por la comisión de control, lo que permitiría a las empresas seleccionar el proveedor que desearan (siempre y cuando esté en la terna seleccionada).

3.2.2.5 Impulsar, en la negociación colectiva, la transformación de ciertos beneficios y/o de antiguos compromisos por pensiones de prestación definida sin reconocimiento de derechos, en nuevos compromisos de aportación definida

Un número relevante de convenios colectivos recogen **compromisos por pensiones por jubilación que son meras expectativas de derechos**, de muy improbable cobro futuro, poco valoradas por los trabajadores, y que no son eficientes para lograr el objetivo de fidelización por el que se establecieron, como consecuencia de un mercado laboral actual muy diferente al que existía cuando se concibieron, cuando muchos trabajadores acababan su carrera laboral en la misma empresa en la que la empezaban, situación que hoy en día es poco habitual. Entre ellos, estarían, a modo de ejemplo, **los premios de jubilación y los premios de vinculación**.

Sería muy conveniente continuar impulsando, a nivel la de negociación colectiva estatutaria, **la conversión o canje de premios de jubilación y otros compromisos de prestación definida cuya percepción este vinculada a acceder a la jubilación permaneciendo en la empresa en el momento previo a la misma, en compromisos por pensiones de aportación definida** instrumentados en planes de pensiones de empleo, o en otros instrumentos alternativos, que determinen contribuciones empresariales al mismo imputadas al trabajador (es decir, con reconocimiento de derechos).

Esta conversión ya se ha acordado en algunos casos (por ejemplo, en el *Convenio Colectivo Sectorial de Seguros*, a través de un seguro colectivo de vida ahorro). La negociación colectiva sería la encargada de llevar a cabo esa transformación de compromisos por pensiones, aunque el legislador podría incentivar como ventajas fiscales y otras medidas de promoción.

Recordar aquí que el **plazo para la exteriorización** (establecido en el RD 1588/1999), bien en contratos

de seguros o bien en planes de pensiones de empleo, de aquellos **compromisos por pensiones** de las empresas con sus trabajadores, que continuaban dotados en fondos internos o reservas contables (plazo que, en general, se había prorrogado desde la fecha límite inicial de 1 de diciembre de 2021 hasta el 16 de noviembre de 2002), se benefició de **una prórroga excepcional hasta el 31 de diciembre del 2004 (y posteriormente hasta final de 2006)** para aquellos casos de transformación en compromisos de aportación definida e integración en planes de pensiones de empleo de promoción conjunta (con reconocimiento de derechos), de **compromisos por pensiones**, establecidos en convenio colectivo de ámbito supraempresarial, vinculados a la **permanencia del trabajador en la empresa o sector hasta la jubilación que, bajo la denominación “premios de jubilación” u otras denominaciones, consistiesen en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación.**

Si bien algunos convenios se acogieron a esta transformación, quedan aún muchos compromisos por pensiones por “premios de jubilación” en los convenios colectivos, que no suponen apenas incentivo para los trabajadores (es más, una amplia población de potenciales beneficiarios desconoce su existencia) pese al coste que suponen para las empresas o, por lo menos, un menor flujo de caja, por tener indisponibles en contratos de seguros provisiones a las que en la mayoría de los casos nunca accederán los potenciales beneficiarios, por no cumplir con el requisito de acceder a la jubilación permaneciendo en la misma empresa.

En 2023, **685 convenios colectivos** incluían cláusulas sobre jubilación, ya fueran de incentivación de esta (premios) o que forzaban a la misma a partir de una edad, afectando a más de 1,9 millones de trabajadores.

De los anteriores, 142 convenios obligaban a la jubilación a la edad legal o a una edad determinada. Otros **279 convenios premiaban la jubilación anticipada** (antes de los 65 años), es decir, la salida antes de la edad legal ordinaria, afectando a 673.000 trabajadores. **Otros 88 convenios incentivaban demorar la jubilación más allá de los 65 años** (afectando a 244.000 trabajadores). Otros **640.000 trabajadores se ven beneficiados por cláusulas que premian la jubilación a la edad legal.**

En cuanto a la jubilación forzosa, la Ley 21/2021, que introdujo el primer paquete de medidas de la *Reforma de las pensiones*, prohibió las cláusulas de convenios colectivos que estableciesen la jubilación forzosa antes de los 68 años. Esa prohibición es aplicable a los convenios firmados a partir de la entrada en vigor de esa Ley (1 de enero de 2022), salvo en ciertos casos excepcionales que permiten adelantar la edad de jubilación forzosa hasta la edad legal de jubilación (si se incrementa la participación laboral de la mujer en dichos sectores).

El caso de transformación de compromisos por pensiones del Convenio de Seguros

El [Convenio Colectivo Estatal para el Sector de la Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas colaboradoras 2020-2024](#) introdujo un nuevo sistema de previsión social empresarial instrumentado a través de un seguro colectivo de vida que instrumenta un **nuevo compromiso por pensiones de aportación definida, que ha sustituido al anterior compromiso de prestación definida para los nuevos trabajadores incorporados a empresas del Sector a partir de 1 de enero de 2017.** Además, se acordó que aquellos

trabajadores que ya estaban en plantilla antes de esa fecha tuvieran la **opción de poder elegir entre ambos compromisos**.

Por tanto, este seguro colectivo de vida ahorro (mixto) es de **aplicación a los trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 2017, así como a los trabajadores que estaban en plantilla en dicha fecha y que optaron de forma expresa por el seguro colectivo antes del 31 de octubre de 2018**. La empresa aporta al citado seguro una prima anual por cada trabajador participante del 1,9% de su sueldo base.

Las personas contratadas con anterioridad al 1 de enero de 2017 **podieron optar de forma expresa, antes del 31 de octubre de 2018, por el seguro de aportación definida, en lugar de mantener el incentivo económico por jubilación (premio de jubilación)** regulado en el artículo 67.1B) del Convenio Colectivo. Dicho incentivo, que no es de aplicación a los trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 2017, se trata de un compromiso de prestación definida consistente en el abono, por una sola vez, de una mensualidad de salario por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades en caso de alcanzar los treinta años de servicio en la empresa en que se jubile el trabajador, siempre y cuando la jubilación se solicite por el trabajador en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación. Si la jubilación se produce después de cumplida dicha edad, la empresa no abonaría esa cantidad.

Si bien, en este **nuevo compromiso de aportación definida del Sector Seguros**, las aportaciones (primas) que realice la empresa al seguro colectivo de vida no se configuran como derechos económicos ciertos para los trabajadores (no hay imputación de primas), **en caso de extinción de la relación laboral el trabajador conservará los referidos derechos económicos acumulados en el Seguro, derivados de primas satisfechas por la empresa desde el 21 de mayo de 2018** que correspondiesen a periodos de servicios prestados desde dicha fecha hasta la fecha de la extinción de la relación laboral, siempre y cuando su antigüedad en la empresa sea igual o superior a 3 años. No obstante, los trabajadores que en el momento de la **extinción de la relación laboral tengan una antigüedad igual o superior a 10 años** conservarán todos los derechos económicos acumulados en la póliza.

Transformación de otros beneficios sociales en contribuciones a sistemas de ahorro para jubilación

Además, algunos convenios colectivos recogen **ciertos beneficios sociales**, en algunos casos no excesivamente valorados por los trabajadores. Si bien en otros casos sí son valorados (por ejemplo, las cestas de navidad), siendo meros regalos, quizás cabría preguntarse si la negociación colectiva y los empleadores deberían priorizar *"lo que necesita el trabajador frente a lo que quiere"*, evitando el sesgo del presente y transformado gratificaciones de corto plazo en recompensas futuras.

En este sentido se debería impulsar la **transformación de esos otros beneficios en el derecho de recibir una aportación determinada al plan de pensiones**. Ejemplos de esos beneficios sociales potencialmente convertibles en contribuciones a planes de pensiones podrían ser **los economatos, las cestas de navidad, los regalos y premios por alcanzar cierta antigüedad** (por ejemplo, asignaciones económicas de pago único o relojes por cumplir 25 y 40 años en la empresa), **las guarderías situadas en oficinas cuando su uso es escaso** (no me refiero al pago de servicios externos), el uso de apartamentos vacacionales propiedad del empleador, etc. Piense el lector cuales podrían ser, en el caso de su empresa, esos beneficios potencialmente transformables en ahorro jubilación para los trabajadores.

Esta medida mejoraría tanto la participación de trabajadores en planes de pensiones de empleo (tasa de cobertura) como el importe de las aportaciones, por lo que se podría incluir tanto en este apartado como en el siguiente.

3.3 Propuestas para incrementar el nivel de las contribuciones, y mejorar la suficiencia de los fondos acumulados por lo trabajadores

Una vez lograda la universalidad en la participación de trabajadores en los planes de pensiones de empleo o bien una alta participación (generalidad), o coetáneamente a ese primer objetivo, podrían ser necesarias una serie de posibles **medidas para la mejora de la generosidad de esas aportaciones y del patrimonio acumulado en el futuro por los trabajadores en los planes de pensiones de empleo simplificados**. Entre las mismas estarían:

3.3.1 Mejora progresiva de los actuales o iniciales compromisos por pensiones de aportación definida

Una vez que se haya logrado a nivel de cada sector la generalización de la participación de los trabajadores en los planes de pensiones de empleo o instrumentos alternativos, o coetáneamente a ese objetivo, sería plausible, **introducir en la negociación de los convenios colectivos** que ya cuenten con compromisos por pensiones extensivos a toda la plantilla, **fórmulas para mejorar el nivel de generosidad del compromiso económico** (en general, porcentaje de contribución del empleador y del trabajador), en aquellos numerosos casos en que sean poco generosos.

Comenzar definiendo un compromiso por pensiones sectorial (o de un nivel convenial inferior) a través de la **conversión de una parte de la subida salarial en contribuciones a planes de pensiones de empleo** es un muy buen primer paso.

Pero lo anterior debería tener continuidad con una siguiente fase o calendario de pasos que incluya la mejora progresiva de la generosidad del compromiso por pensiones a través de nuevos esquemas que fueran contributivos (*matching contribution*). Es decir, que sea obligatorio que contribuyan tanto el empleador como el trabajador (que para recibir la contribución del empleador, el trabajador deba realizar también su aportación), así como el **incremento progresivo de los porcentajes de contribución**, adaptando ese incremento de las contribuciones (ya sea a través de un incremento único o realizado progresivamente) a los objetivos de ingresos por jubilación complementarios a la pensión pública provenientes de la pensión de empleo, según la evolución de salarios, pensiones de los trabajadores, etc.

Para ello, hay que tener presente la **capacidad económica de las empresas** de cada sector, el control de costes para mantener su competitividad y, por tanto, los **umbrales máximos** de contribución a los que

*8: Ese ejercicio macro de evaluar y determinar la capacidad "estándar" de ahorro de los trabajadores (según nivel salarial, área de residencia, número de dependientes), no será posible bajarlo hasta el nivel de cada trabajador, y de sus circunstancias personales y familiares. Para ello, para cada caso concreto, interviene el ejercicio de planificación financiera personal que cada trabajador deba hacer, que determinará una mayor o menor necesidad de ahorro voluntario complementario adicional.

se podrían llegar (a nivel del sector, y/o de posibles mejoras del compromiso sectorial a nivel de cada empresa o convenio de empresa).

Asimismo, en relación a los compromisos contributivos (es decir, aquellos que establezcan que deben aportar tanto el empleador como el trabajador), de los que estoy convencido son la solución más adecuada para la financiación de la pensión de empleo complementaria, se debe tener en consideración la capacidad de ahorro de los trabajadores, desescalada por grupo profesional y territorio (en función del salario de cada categoría en tablas de convenio y del coste de la vida⁸, y el posible porcentaje de no participación o cesación que un cambio hacia la contributividad produciría (es decir, de no participación en el plan de pensiones de empleo; o bien de parar las aportaciones y pasar a situación de partícipe en suspenso, en caso de haber sido inscrito o estar ya participando).

En el apartado [“Buenas prácticas en incremento de las aportaciones que han sido exitosas en otros países”](#) mostramos algunos ejemplos de planes de incremento automático de aportaciones (de los trabajadores) que han sido exitosas en países como Estados Unidos y Reino Unido.

Un ejemplo sobre cómo podría incrementarse el nivel aportaciones en el Plan de la Construcción

Un ejemplo de lo que estamos comentado se podría aplicar al **Sector de la construcción**, donde actualmente la contribución de los empleadores asciende a un 1% del salario pensionable para 2022 y 2023, y al 1,25% en 2024, procediendo esos porcentajes de aportación de una parte de la subida salarial.

En cambio, el nivel de aportaciones en la **Construcción en el territorio de Guipúzcoa** (cuyo compromiso por pensiones esta instrumentado en la EPSV de Empleo Geroa) asciende a un 4%, de los cuales un 2% es a cargo de empleador y el otro 2% a cargo del trabajador.

Es cierto que los casos no son comparables, ya que Guipúzcoa es uno de los territorios con salarios más altos de España, con mayor competitividad empresarial y productividad del trabajo, por lo que intentar equipar los niveles de aportación de la Construcción a nivel estatal con los de la Construcción de Guipúzcoa podría tener consecuencias negativas, especialmente para pequeñas empresas y micro empleadores.

No obstante, debería poder encontrarse un punto intermedio para poder acordar un incremento futuro de las contribuciones. Una opción podría ser convertir el **compromiso por pensiones de la Construcción en contributivo (que aporten tanto empleador como trabajador)**, estableciendo la **obligatoriedad** de que el trabajador aporte por ejemplo un 1% y, a cambio de ese 1% del trabajador, lograr en el futuro 1 punto porcentual más de aportación del empleador (adicional a lo que actualmente contribuye). Ello implicaría una aportación total anual del 3%, 3 veces superior al actual compromiso por pensiones (o 2,5 veces si consideramos el 1,25% de aportación de 2024).

Otra opción sería incrementar la aportación de los empleadores al Plan de la construcción en un 1% adicional (alcanzando un 2,25% de aportación de empleador), aunque sin contribución del trabajador, redirigiendo en futuros Convenios una parte de las nuevas subidas salariales a contribuciones al plan de pensiones.

Veremos más adelante el impacto que puede tener en la prestación obtenida por un trabajador (especialmente entre los más jóvenes) cada 1% de aportación adicional.

No obstante, las futuras prestaciones por la contingencia de jubilación derivadas de las **aportaciones obligatorias al plan de pensiones de empleo** (y sus rendimientos), **para muchos trabajadores, no podrán llegar a cubrir todo ese objetivo de ingresos durante jubilación complementarios a la pensión pública**, y deberá ser el **ahorro voluntario a título personal** el que deba “rellenar” el resto de la potencial brecha existente para lograr el ingreso complementario objetivo (ya fuera a través de ahorro voluntario en planes de empleo o bien en productos de previsión social individual o en otros productos de ahorro inversión individuales, o bien en otros tipos de activos como el inmobiliario y su monetización).

Damos una serie de pautas para la planificación y cuantificación de los ingresos objetivo durante la jubilación y como determinar el ahorro necesario por cada fuente de ingresos para lograrlos (tanto pensión pública como ahorro complementario) en el apartado [“Las 6 preguntas que cada trabajador debería responderse para la planificación financiera y el ahorro jubilación: el papel de las pensiones de empleo en esa planificación”](#).

3.3.2. Introducción, a través de la negociación colectiva, de planes de incremento automático y progresivo de las aportaciones de los trabajadores, con la opción de cada trabajador de no participar si lo solicita expresamente

En el capítulo 4 de este Informe se recogen algunos **casos de éxito en planes de incremento de automático de aportaciones del trabajador** (como son los casos de *automatic escalation plans* en Estados Unidos, el *phasing* en el *automatic enrolment* de Reino Unido, y el incremento progresivo que se aplicará en Irlanda en el nuevo programa *My Future Fund* durante los próximos años). [Ver más.](#)

Los planes de escalamiento automático de aportaciones son otro de los empujoncitos (*nudge*) que idearon los investigadores de la Economía del Comportamiento, para mejorar el ahorro de los trabajadores, basado en esa tendencia que tenemos las personas en dejarnos llevar por la inercia.

La medida que propongo, aterrizada en España, consistirá en la **posibilidad de que se acordase a nivel de convenio colectivo sectorial** (o de otro nivel convenial), **la inclusión de aquellos trabajadores que estén participando en un plan de pensiones de empleo, en un calendario progresivo de incremento de sus aportaciones personales al plan de pensiones.**

Los trabajadores serían **incluidos automáticamente por defecto en el plan de incremento de aportaciones** (sin ser preguntados previamente a la inscripción, y sin que debiesen dar su consentimiento expreso previo). Pero **una vez incluidos en el plan de incremento, tendrían un periodo de tiempo** (por ejemplo, de 4 a 6 semanas) **para optar por salirse del plan**, por lo que para ellos sería voluntaria la participación. Además, se podría prever su salida en ventanas de tiempo una vez al año o elegir detener nuevos incrementos, pero mantener lo ya acumulados.

La aportación, que tendría el carácter de **aportación voluntaria del trabajador**, sería pagada a la entidad gestora por parte de su empleador y **detráida del salario neto del trabajador**, siempre y cuando se realizase a planes de pensiones de empleo. En el caso de realizarse a Seguros Colectivos de Jubilación, se detraería de su salario bruto a través de modelos de retribución flexible (*salary sacrifice*).

Este plan de incremento automático de aportación podría consistir, por ejemplo, en un incremento de un 1% de aportación adicional cada año que transcurra hasta alcanzar un 5% adicional en un 5º año, momento en que la aportación quedaría fija, a no ser que el trabajador optase por hacer aportaciones voluntarias adicionales.

Podría incentivarse que los trabajadores se mantuviesen en el plan incremento de aportaciones, ofreciendo contribuciones adicionales del empleador. Por ejemplo, teniendo en cuenta que el empleador ya tendría establecida su contribución obligatoria, por cada 1% de aportación adicional del trabajador (dentro del plan de escalamiento automático), el empleador contribuiría con un 0,5% adicional (adicional también a su contribución obligatoria según el compromiso por pensiones), con un máximo de contribución adicional del empleador (dentro del plan de incremento) de un 2%.

Si el trabajador optase por salirse del plan de incremento automático de aportaciones, establecido por su empleador o su convenio, mantendría las contribuciones obligatorias de empleador y las aportaciones obligatorias propias (si las hubiera), pero dejaría de realizar ese ahorro voluntario adicional, y perdería la contribución adicional del empleador.

Para la viabilidad de esta propuesta de introducción planes de incremento de aportaciones del, **sería necesario que la Ley de Planes y Fondos de Pensiones** (al igual que ya hace en la actualidad, en su artículo 4.1, con el método de inscripción automática de trabajadores en el plan de pensiones de empleo) habilitase a los convenios colectivos y a los promotores a establecer estos planes de escalamiento automático de las aportaciones del trabajador.

Aplicar esta medida propuesta, requeriría, además, **incrementar el actual tope máximo de aportación de los trabajadores por cuenta ajena, dentro del límite adicional de aportaciones a instrumentos previsión social empresarial (8.500 euros)**, que actualmente está muy constreñido y viene determinado por cual sea el importe la contribución del empleador, lo que supone muy preocupante un freno al ahorro voluntario complementario de los trabajadores. Los 8.500 euros de límite adicional de aportación a los planes de pensiones de empleo (o un mayor límite que se estableciese en el futuro) no deberían tener un sublímite de aportación máxima del trabajador. [Vease aquí tratamiento fiscal aportaciones trabajadores por cuenta ajena a planes de pensiones de empleo.](#)

3.3.3 Educación financiera en empresas, cultura del ahorro y planificación de jubilación que lleve a un incremento de las aportaciones voluntarias

La Educación financiera de los trabajadores y su sensibilización con el ahorro deberían traer consigo un incremento de las aportaciones voluntarias de esos trabajadores, adicionales a sus aportaciones obligatorias, a planes de pensiones de empleo.

Para ello será necesario corregir legislativamente algunas ineficiencias inexplicables, como **desbloquear los actuales límites de aportación del trabajador dentro del límite adicional de aportaciones a planes de pensiones de empleo** (en total, hasta otros 8.500 euros), que actualmente están vinculados al importe de aportación que realiza el empleador y al nivel salarial del trabajador, lo que para muchos trabajadores implican no poder aportar más cantidad que el mismo importe que contribuye el empleador. Esta limitación actual no tiene ningún sentido y supone un puro bloqueo al ahorro en instrumentos que, en principio serían óptimos para ello, como los planes de pensiones de empleo, por sus menores gastos de gestión y sus economías de escala, la alta profesionalización y especialización de las gestoras que administran este tipo de instrumento previsional (lo que llevaría, entre ambas, a una expectativa de mayores rentabilidades netas ajustadas a riesgo), el diferimiento de la carga fiscal al momento cobro de la prestación, etc.

Asimismo, salvo algunos profesionales familiarizados con el mundo financiero y previsional, como, por ejemplo, aquellos vinculados con las industria de las pensiones de empleo y de la previsión social complementaria en general, del seguro, de la gestión de activos y del asesoramiento, consultoría o intermediación en esas materias, o aquellos que trabajen en departamentos financieros o de riesgos, **una mayoría de trabajadores españoles no disponen de los conocimientos financieros suficientes y necesitarían de apoyo profesional para ser capaces de auto planificar adecuadamente un objetivo adecuados de ingresos durante su jubilación y de dotar el mismo con ahorro complementario a la pensión pública que fuera suficiente.**

Se hace conveniente desarrollar **Iniciativas público-privadas de educación y sensibilización financiera**, y seguir potenciando la existentes en la actualidad^{*9}, para que, entre otros objetivos de salud financiera y administración de la economía personal, **logren persuadir a los trabajadores de la necesidad de realización de aportaciones voluntarias adicionales** para mejorar sus ingresos futuros durante la jubilación.

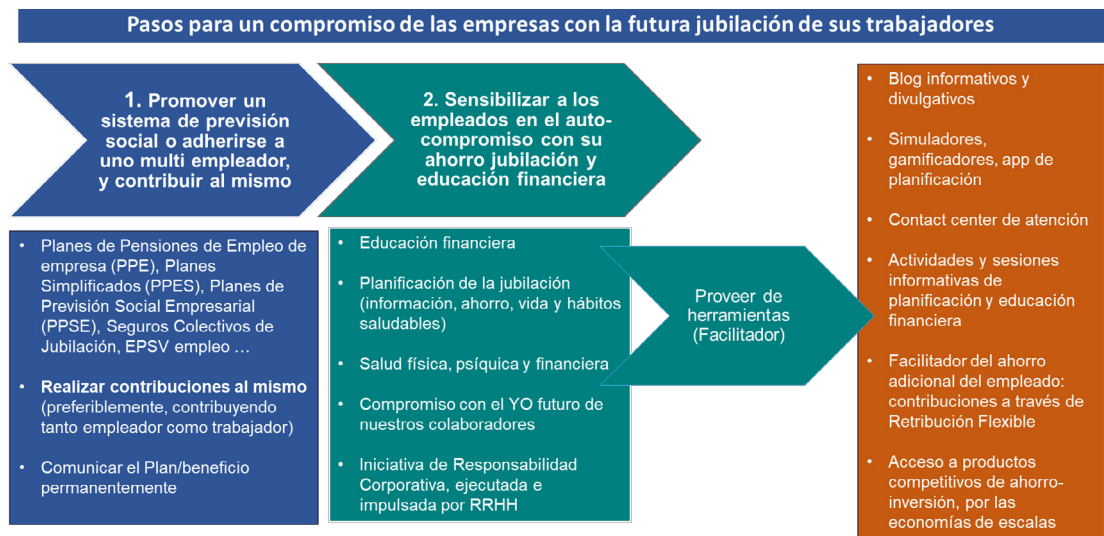
A nivel de cada empresa, serían muy convenientes **programas de educación financiera esponsorizado por cada empleador para sus trabajadores**, que debería de tener un carácter continuado (no ser una iniciativa esporádica), y estar enmarcado tanto dentro de las estrategias de Responsabilidad Corporativa como de Compensación Total (*Total Reward*) de ese empleador, formando parte de las iniciativas de retribución emocional (no financiera) como una parte integrante de su Compensación Total

Ese *Programa de Educación y Salud Financiera* podría **formar parte de un programa integral de salud y bienestar (wellbeing) que debería tener 3 pilares o dimensiones, fuertemente vinculados entre ellos: Salud Física, Salud Mental, Salud Financiera.** Podríamos afirmar que, si a una persona le faltase una de ellas o fuera precaria, no podría lograr o mantener las otras dos.

(*9): El [Plan Nacional de Educación Financiera](#) y, como parte del mismo, la web [Finanzas para Todos](#), son un marco adecuado para trabajar en la sensibilización y en educar en el ahorro finalístico para jubilación, desarrollando iniciativas (campañas publicitarias, materiales informativos, materiales audiovisuales, simuladores, actividades formativas en colegios, empresas, AAPP, etc.). A nivel de entidades privadas, iniciativas como el [Instituto Santalucía](#) será claves para la divulgación futura en la materia y para extender el conocimiento en pensiones y previsión social complementaria.

Los programas de educación financiera, sensibilización del ahorro y ayuda en planificación de la jubilación podrían incluir algunos o todos de los siguientes elementos, dotándose por parte del empleador los recursos económicos necesarios para financiarlos:

- **Acceso a un Blog divulgativo con contenidos docentes sobre temas como pensiones públicas, sistemas de previsión social complementarios, características de los productos previsionales** (incluido en primer lugar, el plan de pensiones de empleo de la empresa) y otros productos de ahorro-inversión, introducción a las inversiones y gestión de activos, técnicas de ahorro, información y consejos de gestión de economía personal, consejos para que cada trabajador pueda combatir, en el día a día, los sesgos que condicionan su ahorro y la inversión de ese ahorro.
- **Acceso a herramientas tecnológicas como simuladores web/app de planificación de la jubilación** (además de tutoriales para el acceso y uso del *Simulador de Jubilación Tu Seguridad Social*), *app* de administración de la economía personal, aplicaciones *e-learning* y de gamificación (juegos de planificación financiera, con incentivos).



Plataforma de atención al empleado (360°) en temas de planificación de la jubilación y economía personal: por ejemplo, a través de chat, teléfono, atención vía *webinar*, *sites* presenciales en la empresa.

- **Calendario anual de comunicaciones y actividades divulgativas en educación financiera**, como charlas con expertos, envío de una *newsletter* periódica, celebración de píldoras informativas, celebración 1 vez al año de la semana de la educación y salud financiera, etc.

3.3.4 La participación del Estado en un *Matching contribution*, complementando la aportación del trabajador sería un impulsor del ahorro

La participación del Estado en la financiación de la cuenta de posición de los trabajadores partícipes de plan de pensiones de empleo, a través de un *matching contribution* de un porcentaje de la aportación del trabajador, que además podría vincularse a que el plan de pensiones se integrase en uno de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos (FPEPP) con el objetivo de ayudar al desarrollo de los mismos, sería un impulsor para generar superiores derechos económicos y mayores inercias de ahorro complementario voluntario en los partícipes de planes de pensiones de empleo.

No obstante, hay que tener en cuenta que incrementaría el gasto (realmente disminuiría el ingreso) y que habría que buscar las partidas presupuestarias oportunas.

Este tipo de intervención del Estado sería aún más crítica en el caso de **autónomos partícipes de planes de empleo simplificados**, teniendo en cuenta que no tienen un empleador que aporte por ellos, sino que solo disponen del ahorro voluntario que pudieran realizar.

En el caso de los autónomos, la propuesta podría consistir en que, por cada euro aportado a un PPES por cada trabajador autónomo, el Estado realice una aportación adicional (*matching contribution*) a favor del mismo. Por ejemplo, **por cada euro que aporten a un plan de empleo simplificado de trabajadores autónomos o a un PPES sectorial, el Estado pondría otros 0,20 euros**, con un límite máximo anual de aportación del Estado de, por ejemplo, 300 euros anuales.

El coste (que, como veremos, es realmente un menor ingreso en IRPF) se soportaría como una partida de Presupuestos Generales del Estado. En el muy improbable caso de que **todos los autónomos de alta en el RETA recibiesen la aportación tope de 300 euros**, el coste sería de unos 990 millones de euros anuales. El coste aportación se imputaría bien a través del Ministerio de Trabajo, del MISMM, o del de Hacienda.

Otro enfoque, alternativo al anterior, sería que la aportación del Estado se calculase como porcentaje sobre un salario pensionable igual a la base de cotización elegida por el autónomo, dentro del tramo que le corresponda según su estimación de rendimientos netos (con un tope máximo de aportación anual del Estado, por ejemplo 300 euros). Este enfoque serviría además de incentivo parcial para que los autónomos incrementen su base de cotización durante la vigencia del periodo transitorio del nuevo sistema de cotización (hasta 2032), periodo en el que pueden elegir base de cotización entre la mínima y la máxima que corresponda a su tramo de rendimientos.

No obstante, tendría algunos riesgos en cuanto a que la percepción de la medida por parte de la opinión pública sea positiva, ya que se aportaría más a favor de los autónomos con mayores ingresos (también con mayor caída de la tasa de sustitución de su futura pensión).

Además, podría establecerse como requisito la contribución del Estado que el *matching contribution* del Estado fuese a un plan simplificado (de autónomos o sectorial) que estuviera adscrito a un fondo de

pensiones de empleo de promoción pública, buscando ese objetivo de impulsar los fondos de promoción pública.

Asimismo, en relación a los trabajadores por cuenta ajena partícipes de planes de empleo, la medida podría consistir en un *matching contribution* del Gobierno, **mejorando la aportación voluntaria del trabajador** (los importes que contribuye por encima de la aportación obligatoria según compromiso por pensiones), por ejemplo, también 0,20 euros por cada 1 euro aportado por el trabajador asalariado que sea adicional al establecido compromiso por pensiones), con un tope máximo de contribución del Estado (por ejemplo, 300 euros).

Vincular la **aportación de Estado a la realización de aportaciones obligatorias del trabajador y empleador, derivadas del compromiso, sería óptimo, pero al mismo tiempo discriminatorio** para los autónomos (que no tienen empleador) y probablemente multiplicaría el coste.

También en este caso, para “dar espacio” a la aportación voluntaria del trabajador, dentro de los sublímites máximos de aportación a planes de pensiones de empleo, convendría dejar de referenciar el límite de aportación del trabajador en planes de empleo a la contribución del empleador, dentro del límite adicional de aportación a planes de pensiones de empleo, aunque en muchos casos la misma también tendría espacio en el límite general o conjunto de 1.500 euros (trabajadores que, por ejemplo, no aporten a planes de pensiones individuales).

¿Cómo se diseñaría la operativa de este incentivo de *matching contribution* del Estado?

Consistiría en una aportación lineal para todos los trabajadores que realizasen aportaciones voluntarias. Se aplicaría a todos un mismo porcentaje, que se aplicaría sobre la aportación que realice el trabajador.

Funcionaría como una deducción fiscal en IRPF (adicional a la que actualmente se aplica por contribuciones y aportaciones a planes de pensiones). Esa deducción, **en lugar de devolverse al trabajador como menos cuota impositiva, se abonaría (“reinvertiría”) directamente a su cuenta de posición del plan de pensiones de empleo**, realizada administrativamente por el empleador en nombre del Estado. La aportación adicional del Estado no computaría en los actuales límites de aportaciones a instrumentos de previsión social.

3.3.5 Levantamiento de la suspensión de las aportaciones a planes de pensiones de empleo de los funcionarios públicos

Sobre este punto concreto, que reactivaría las aportaciones a favor de los funcionarios y trabajadores de Administraciones Públicas, hemos sobre tratado con anterioridad en el [apartado de Fondos de pensiones de empleo de promoción pública](#).

En caso de que no fuera posible dar, con cierta celeridad, los pasos necesarios para incluir en los próximos *Presupuestos Generales del Estado (PGE)* que sean aprobados el levantamiento de la actual suspensión de las aportaciones a planes de pensiones de empleo de empleados públicos, en su lugar, **para minimizar la discriminación que la medida de congelación supone para esos trabajadores del sector**

público, se debería incorporar una transitoria en la Ley de IRPF (en cuanto a los límites de reducción IRPF) y otra en la Ley de planes y Fondos de pensiones (en cuanto a límites de aportación), **permitiendo a esos funcionarios y otros empleados públicos**, con carácter excepcional, mientras dure la suspensión:

Bien, **que pudiesen realizar aportaciones personales voluntarias a sus planes de pensiones de empleo hasta otros 4.250 euros anuales**, adicionales al límite conjunto de 1.500 euros (en total, hasta 5.750 euros), sin que esa aportación adicional este condicionada por la contribución del empleador, tal y como pueden hacer los autónomos con los PPES, al ser casos que tienen cierta similitud. En el caso de los autónomos no hay empleador que aporte por ellos, y en el caso de los funcionarios está suspendida la posibilidad de que el empleador realice aportaciones.

O bien, especialmente para aquellos empleados públicos que actualmente no sean partícipes de planes de empleo, **que pudiesen aportar a planes de pensiones individuales hasta un límite total de 5.750 euros** (1.500 euros del límite conjunto, más excepcionalmente otros 4.250 euros adicionales durante los ejercicios futuros en los que las aportaciones a planes de empleo de AAPP continúen suspendidas).

Esta medida transitoria anterior paliaría solo parcialmente la situación, ya que los empleados públicos continuarían sin recibir la contribución del empleador, que era un beneficio adicional a su retribución dineraria.

3.3.6 Adecuadas estrategias de inversión, óptima gestión y asignación de activos ajustada a riesgo, así como estrategias de ciclo de vida con reducción de riesgo en función de la edad, serán multiplicadores de los derechos económicos acumulados por los trabajadores

No vamos a abordar este tema en el presente Informe, ya que requería su propio informe. No obstante, es importante apuntar y no olvidar que **junto con la suficiencia del importe de las aportaciones**, son clave la definición de una adecuada estrategia de inversión del fondo/s de pensiones, una acertada asignación y selección de activos de inversión (en función de la estrategia) a lo largo del ciclo, así como la utilización de estrategia para aprovechar en la asignación de activos de inversión el horizonte temporal a jubilación de cada trabajador a través de enfoques de ciclo de vida y reducir el riesgo según se va acercando la edad de jubilación de cada trabajador (a través de la multiadscripción de un plan de pensiones a varios fondos de pensiones, y la posibilidad de establecer hasta trayectorias de ciclo de vida entre las que pueda elegir los partícipes).

Las anteriores juegan y van a jugar un papel fundamental para que la capitalización financiera de las contribuciones y derechos que se vayan acumulando, con el efecto del interés compuesto (es decir, el hecho que las rentabilidades obtenidas se acumulen al capital de base en lugar de abonarse), logren fondos individuales acumulados en el momento de jubilación para cada trabajador suficientes para generar esas rentas objetivo con las que complemente la pensión pública.

En conclusión, la inversión y la asignación de activos en las carteras de los fondos, si bien no tiene un efecto en el incremento de las contribuciones, si tienen un efecto directo en el valor de los derechos económicos acumulados en el momento de la jubilación.

Esta es, y será durante las próximas décadas, la principal de las responsabilidades de la industria de Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones de Empleo: llevar a cabo una óptima gestión de la inversión de las aportaciones y derechos económicos de los trabajadores (para lograr una adecuada rentabilidad ajustada a riesgo, batiendo a los índices de referencia). A título individual cada gestora y la industria de EGFP en su conjunto.

3.4 Reflexiones finales sobre el incremento del nivel de contribuciones y la suficiencia de ahorro acumulado.

Si bien en apartados anteriores hemos realizado una **primera evaluación de resultados** de las distintas medidas que introdujo la reforma de los planes de pensiones de empleo (Ley 12/2022 y normativa de desarrollo), evaluando **tendencias generales**, hay que tener en cuenta que la valoración sobre el funcionamiento de un sistema de pensiones de empleo complementario se ha de realizar teniendo en cuenta en contexto, su entorno, sus circunstancias y sus objetivos.

En un país como España, donde las pensiones públicas son la principal fuente de ingresos durante jubilación (hasta ahora, casi la única para muchas personas), no tiene sentido poner los objetivos de lograr las dotaciones y activos bajo gestión en fondos de pensiones de empleo que disponen otros países, como Holanda, Reino Unido, Suiza, Estados Unidos, Australia y Canadá. En estos países las pensiones públicas son básicas o bien representan un porcentaje pequeño respecto al salario previo a jubilación, y la pensión del sistema de empleo complementaria representa una parte fundamental de los ingresos del trabajador durante su jubilación (un 50% o más del total de ingreso mensual durante la jubilación).

En España con tasas de sustitución netas de la primera pensión sobre salario medio del 80,4% (según última actualización de la OCDE -*Pensions at a glance 2023*-) y que, probablemente, si no se tomasen medidas de ajuste, crezca en un futuro próximo hasta el 89% según las estimaciones de la OCDE ^{*10}, si bien el objetivo debe ser lograr ingresos complementarios que permitan obtener mejores prestaciones para los trabajadores actuales durante su futura vida jubilados, esos complementos serán de carácter modesto, ya que la pensión pública en el futuro continuará siendo la principal fuente de ingresos.

Téngase en cuenta que en España las pensiones son más prioritarias que cualquier otra política de Estado y servicio público (en 2023 se destinó a pensiones aproximadamente un 42% del gasto total de los Presupuestos Generales del Estado).

(*10): Debido a derogación en la Ley 21/2021 del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización de las pensiones (IRP).

El [Informe de Envejecimiento 2024 de la Comisión Europea \(Ageing Report 2024\)](#) para España también prevé un incremento del importe de las pensiones públicas principalmente por la derogación del Factor de Sostenibilidad, así como del Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) y su sustitución por el IPC. Sin embargo, al mismo tiempo, el *Ageing Report 2024* también prevé una caída de la tasa de sustitución de las pensiones (es decir, del porcentaje que representa la pensión media del sistema en el momento de acceso a la jubilación sobre el salario medio previo a jubilación en España), que estima que será de **-13 puntos porcentuales entre 2022 y 2070, pasando del 77% en 2022 hasta el 64% en 2070 (con un 65% en 2050)**.

Según ese informe, esa caída de la tasa de sustitución será debida a un **mayor crecimiento estimado de los salarios que las pensiones**. Además, juega también un papel importante en la disminución de la tasa de sustitución la **proporción cada vez mayor de nuevas pensiones de jubilación topadas en el límite máximo de pensión**, debido a los mayores porcentajes de incremento anual de las bases máximas de cotización que del importe máximo de la pensión.

Estas estimaciones del *Ageing Report 2024* y/o de la OCDE deberán ser **tenidas en cuenta para proyectar las prestaciones en forma de renta, complementarias a las pensiones públicas, derivadas de ahorro acumulado en planes de pensiones de empleo y en instrumentos previsión social**.

**Buenas prácticas
en incremento de
las aportaciones
en planes de
jubilación, que han
sido exitosas
en otros países**

4. Buenas prácticas en incremento de las aportaciones en planes de jubilación, que han sido exitosas en otros países

4.1 *Escalation plans* en Estados Unidos (*Save More Tomorrow*)

Los estudios de la Economía del Comportamiento (*Behavioral Economics*) mostraron que la mayor parte de las personas quieren y necesitan ahorrar, pero no dan el paso para hacerlo.

En relación con el ahorro para la jubilación, la Economía del Comportamiento descubrió que a pesar de son conscientes que deben inscribirse y participar en los planes colectivos de jubilación de sus empleadores, muchos trabajadores no lo hacen.

Entre las razones de lo anterior están que las personas preferimos la satisfacción inmediata antes que las gratificaciones a largo plazo, y que a las personas nos cuesta imaginarnos a nosotros mismos dentro un largo plazo de tiempo (no visualizamos reflexivamente nuestro futuro). Además, nos dejamos llevar por la inercia, nos cuesta comprometernos con nosotros mismos y ejecutar las decisiones que tomamos (dejar de fumar, llevar una alimentación saludable, hacer ejercicio, empezar a ahorrar, etc.).

Pero si a los trabajadores se les da un “empujoncito” (*nudge*) y **se le incluye automáticamente por defecto en un sistema de ahorro-jubilación** (*automatic enrolment*), les resultará más difícil salirse del mismo y dejar de ahorrar, ya que en ese caso cambia la decisión activa y meditada que tienen que tomar el trabajador: en este caso la decisión a tomar para cambiar su situación **sería la de dejar de ahorrar**, en lugar de ahorrar. Es decir, si el trabajador se dejase llevar por la inercia y no tomase ninguna decisión, continuaría ahorrando. Las personas pueden ser “empujadas” (*“nudged”*), que no obligadas, para tomar decisiones beneficiosas para sus intereses.

El trabajo en economía conductual de **Richard H. Thaler**, profesor de la Universidad de Chicago y Premio Nobel de Economía en 2017 por los resultados de sus investigaciones (junto con otros colaboradores suyos, como Shlomo Benartzi), establecieron las bases para el diseño del sistema de **“adscripción automática por defecto”** (*automatic enrolment*) y otras técnicas automáticas de conducta por defecto vinculadas al ahorro, como **“el escalamiento automático de aportaciones”** (*automatic escalation plan*).

Por ejemplo, en el sistema británico de pensiones de empleo de *automatic enrolment* el **91% de los trabajadores inscritos por defecto ha permanecido en el sistema**. En EEUU aproximadamente un **88% de los trabajadores adscritos automáticamente por sus empleadores a planes de pensiones de empleo o vehículos de ahorro jubilación** (*workplace pensions*) ha continuado afiliados.

En Estados Unidos, además de la adscripción automática por defecto de trabajadores a planes de jubilación, se utilizan los denominados planes de escalamiento o incremento automático de aportaciones, que pueden ser:

- bien de inscripción automática por defecto con opción del trabajador salirse de los mismos una vez ha sido incluido (*opt-out*).
- o bien con inscripción del trabajador en el plan de incremento de aportaciones únicamente en caso de solicitud expresa por parte del mismo (*opt-in*).

El “*automatic escalation plan*” implica que un trabajador será inscrito automáticamente por su empleador en un programa que recoge un **calendario de incrementos anuales de sus aportaciones personales**, a no ser que el trabajador voluntariamente opte por salirse del plan de jubilación del que es participante (*opt-out*). Es decir, si se mantuviese en el plan de escalamiento, se incrementará automáticamente cada año que transcurra el porcentaje de aportación a cargo del trabajador.

En los planes de escalamiento de aportaciones de EEUU, esa contribución del trabajador habitualmente se incrementa a razón de 1% adicional cada año, hasta llegar a un porcentaje determinado de aportación al final del periodo (10%), a partir de cual se mantendrá constante, a no ser que el trabajador desee hacer aportaciones voluntarias adicionales, en cuyo caso podrá incrementar la mismas.

Los **planes de incremento automático de aportaciones** (*automatic escalation plan*) a los principales Planes de Jubilación del sistema de pensiones empleo en Estados Unidos (el 401 (k) y el 403 (b)), **han ayudado a millones de trabajadores en Estados Unidos a ahorrar más para la jubilación.**

Los positivos efectos que sobre la participación de trabajadores y el ahorro en planes de jubilación tienen los mecanismos de adscripción automática por defecto se muestran, entre otros, en los **datos de participación en los *escalation plan* (planes de incrementos de aportaciones) de EEUU.**

Como he comentado anteriormente, los planes de jubilación que ofrecen escalamiento pueden usar bien la estrategia de inclusión automática por defecto del trabajador en el plan de incremento automático de aportaciones, con opción salida voluntaria (*opt-out*) una vez haya sido incrementada automáticamente la aportación, o bien pueden diseñarse con el enfoque de que deban ser los trabajadores que quieran participar los que lo soliciten expresamente (*opt-in*), si así lo desearan. No obstante, esta segunda opción de solicitud expresa (sin inscripción automática por defecto) rara vez se usa.

Datos de participación en los *Escalation plans*, según el método utilizado de inscripción en los mismos de los trabajadores

En ese enfoque de inscripción en el plan de incremento de aportaciones únicamente en caso de solicitud expresa del trabajador (*opt-in method*), el porcentaje de participación de los trabajadores participantes es muy bajo, según muestran las distintas encuestas y mediciones como, por ejemplo una investigación de **T. Rowe Price sobre sus cartera clientes**, de la que se hace mención en este [artículo publicado en *Pensions & Investment*](#). En el grupo de trabajadores analizado, el uso de los planes de incremento de aportaciones, por parte de los trabajadores partícipes de planes de jubilación, cuando debía la participación en el mismo debía ser solicitada expresamente por cada trabajador, fue únicamente del 11% en 2023, porcentaje anual que ha sido constante desde 2014, y en ningún año superó el 13%.

En cambio, en 2023 el 61% de trabajadores ahorradores en planes de jubilación que participó y se mantuvo (sin optar por salirse de los mismos) en planes de escalada automática de aportaciones en los que habían sido incluidos a través del enfoque de afiliación automática por defecto a los mismos con opción de salida voluntaria del trabajador (*opt-out method*). Desde 2014, la participación máxima anual fue del 67% en 2017 y en 2018.

Combinar la afiliación automática por defecto de los empleados a los planes de jubilación con el escalamiento automático de aportaciones (es decir, utilizando en ambos casos la opción salida voluntaria durante una ventana de tiempo una vez el trabajador ha sido inscrito automáticamente -*opt-out*-) ha sido una “carta ganadora” con resultados muy positivos.

En Estados Unidos, aproximadamente el 95% de los empleadores que inscriben automáticamente a los trabajadores partícipes de planes de jubilación también cuentan con sistemas de escalamiento automático.

4.2 Faseado de niveles de aportación en los sistemas de automatic enrolment de Reino Unido e Irlanda

El denominado “faseado” (*phasing*) de niveles de aportación en Reino Unido (durante el periodo transitorio que se inició en octubre de 2012 hasta llegar en abril 2019 a un 8% de aportación total), operaba de una manera similar a los *escalation plan* de EEUU, con unos resultados también óptimos.

En Reino Unido, los trabajadores que habían inscritos automáticamente en vehículos de pensiones de empleo con anterioridad a abril de 2018 (para cumplir con la obligación establecida en la Ley de Pensiones de 2008), vieron como la suma de sus aportaciones mínimas obligatoria más las de los empleadores se fueron progresivamente incrementando, desde el 2% vigente hasta 31 marzo de 2018, pasando por un 5% entre abril de 2018 y marzo de 2019, situándose definitivamente en un 8% después de abril de 2019. Tratamos este tema más adelante, en el apartado del sistema de [pensiones de empleo británico](#).

Los datos de La [Encuesta de Provisión de Pensiones de los Empleadores 2019](#) muestran que únicamente el 6% de los empleadores británicos pensaba que había habido un aumento en el número de trabajadores que habían dejado de ahorrar como resultado del aumento de abril de 2019 en las contribuciones mínimas requeridas.

También en Irlanda, cuyo Sistema de ahorro para jubilación de *automatic enrolment* se pondrá en marcha en enero 2025, se ha previsto un calendario gradual de incremento de las aportaciones para que, “tanto las empresas como los trabajadores, puedan acostumbrarse al nuevo sistema evitando un cambio brusco en sus ingresos y los costes”.

El porcentaje total de aportación sobre el salario bruto del trabajador (sumando las contribuciones del trabajador, del empleador y del Estado), comenzará siendo un 3,5%, desde el 1º año (2025) hasta el 3º

año, incrementándose para los años 4º, 5º y 6º hasta un 7%, del 7º hasta el 9º año a un 10% y, finalmente, a partir del décimo año (2034) se situará en un 14%, con el siguiente desglose:

	Empleado	Empleador	Estado
De 1 a 3 años	1.5%	1.5%	0.5%
De 4 a 6 años	3%	3%	1%
De 7 a 9 años	4.5%	4.5%	1.5%
Más de 10 años	6%	6%	2%

Los trabajadores irlandeses tendrán opción de salirse del sistema (*opt-out*) entre los meses 7º y 8º siguientes a la entrada en vigor de cada incremento de contribución.

Las autoridades irlandesas estiman que este incremento progresivo de aportaciones debería ayudar a mejorar los ingresos por jubilación de los trabajadores, procedentes de los planes de pensiones de empleo, y esperan que el porcentaje de solicitudes de baja en los mismos (*opt-out*), debido a ese incremento progresivo de contribuciones, sea bajo, gracias al diseño ese mecanismo automático de “*nudge*”.

Sin embargo, según apuntan en sus análisis y documentos de trabajo que, como el diseño de la estructura del sistema en Irlanda difiere respecto al de Reino Unido, no es posible estimar que las tasas de baja voluntaria sean bajas hasta que no se la implemente el nuevo sistema irlandés.

4.3 Matching contribution o contributividad: para que se genere la obligación de contribuir por parte del empleador, el trabajador también debe de realizar su aportación obligatoria

El *matching contribution*, consistente en la inclusión de un mecanismo de aportación “contributivo” o “subvención condicionada”, en el que para tener derecho a la aportación que realiza el empleador, el empleado ha de realizar su aportación obligatoria, ha sido otra de las razones del buen funcionamiento de otros sistemas de pensiones de empleo de aportación definida, como, por ejemplo, del *autoenrolment* británico. Entre los beneficios que este mecanismo ha aportado a los sistemas de pensiones de empleo, están:

- Saber que su empleador hace un esfuerzo económico a su favor, facilita el compromiso del trabajador para realizar su aportación y para mantenerse inscrito sin optar por darse de baja del plan ni parar sus aportaciones: está recibiendo del empleador un beneficio en especie adicional a su retribución dineraria, que mejora su compensación total.

- Al tener que **sacrificar parte de sus ingresos**, convirtiéndolos en una aportación al instrumento de pensiones de empleo (en definitiva, difiriendo ingresos al momento de la jubilación), el trabajador **valora más el beneficio** que supone participar en un esquema de pensiones de empleo, **mejora y facilita su compromiso con el ahorro para la jubilación**, y la involucración en el seguimiento de su cuenta de pensiones.
- Es un primer paso que facilita convencerse de la conveniencia de un mayor ahorro.

Matching Contribution por parte de Estado

Además, en Reino Unido, otra forma de *matching contributions*, que ha sido determinante en cuanto al éxito de la permanencia en los planes de pensiones y de la realización de aportaciones, ha sido la denominada *tax relief* (deducción fiscal), consistente en la **aportación del Estado de 1% del salario pensionable del trabajador, a través de aportación esa deducción directamente al plan de pensiones**. Para tener derecho a la deducción del Gobierno, materializada a través de una aportación lineal del 1%, el empleado ha de mantenerse inscrito y realizar su aportación mínima obligatoria.

Otro notable caso de contribución del Estado en el ahorro del trabajador, fue la prueba que se hizo en Reino Unido con las *Savings Gateway account*, para incentivar el ahorro individual de las personas de rentas bajas que, pese a sus interesantes resultados, fueron suspendidas por temas presupuestarios.

En el **apartado 3 sobre propuestas para incrementar las contribuciones y los derechos económicos a favor de los trabajadores** en los planes de pensiones de empleo en España, hemos recogido diversas propuestas que incluyen modelos de *matching contributions*, tanto de los [empleadores](#) como del [Estado](#).

Suficiencia de aportaciones en sistemas de pensiones empleo de aportación definida

de otros países
y territorios con tradición en
pensiones de empleo: que
está funcionando y aspectos
mejorables

5. Suficiencia de aportaciones en sistemas de pensiones empleo de aportación definida de otros países y territorios con tradición en pensiones de empleo: que está funcionando y aspectos mejorables

5.1 El modelo vasco de EPSV de empleo: el caso Geroa

5.1.1. Introducción: sobre las EPSV de Empleo

Las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) son entidades sin ánimo de lucro y de carácter voluntario constituidas con el objetivo de proteger a sus asociados. Tienen por finalidad principal pagar pensiones complementarias a las que abona la Seguridad Social (jubilación, incapacidad y fallecimiento). Están reguladas por la normativa emanada del Parlamento y Gobierno vascos. Están sujetas al control y a la supervisión del Gobierno Vasco.

Unos de los aspectos que diferencian las EPSV de los planes de pensiones, son unos **diferentes límites máximos de reducción en IRPF de las aportaciones a esos vehículos previsionales** (tanto de la aportación personal individual del socio de número o como de la contribución empresarial del promotor), así como del tratamiento fiscal de las prestaciones en forma de capital ([véanse estos límites de reducción en IRPF de las aportaciones, y el tratamiento en IRPF del cobro de las prestaciones, en este sitio de la Federación de EPSV de Euskadi](#)).

A diferencia de los Fondos de Pensiones, las EPSV tienen **personalidad jurídica propia** y no precisan de una entidad gestora para administrar su patrimonio.

Además, de las EPSV individuales y de las del sistema asociado, existen las EPSV de empleo (Lan EPSV, en euskera), nacidas en el seno de las empresas y fruto de la negociación colectiva. Cualquier empresa, entidad, asociación o federación sectorial que tenga personas asalariadas puede constituir una EPSV de empleo.

Las EPSV de empleo tienen dos tipos de socios:

- **Los socios de número u ordinarios:** son los trabajadores de las empresas adheridas o promotoras que participan en la EPSV.
- **Los socios protectores:** son las empresas o entidades promotoras, que realizan aportaciones a favor de sus trabajadores.

Los órganos de gobierno (Asamblea General y Junta de Gobierno) están formados por sus propios socios. Su composición es democrática y paritaria: igual número de representantes del empleador/es y de los trabajadores.

Las EPSV de Empleo gestionan Planes de Previsión Social Voluntaria de Empleo. Los Planes de Previsión Social Voluntaria de Empleo son acuerdos que están vinculados a una relación laboral y nacen de la negociación colectiva entre empresa/s y trabajadores. Esos planes instrumentan y regulan el régimen de aportaciones y prestaciones para la jubilación y el resto de las contingencias cubiertas. Los mismos se formalizan en reglamentos de prestaciones y aplican sistemas financieros y actuariales de capitalización. Estos Planes de Previsión se integran en las EPSV, que son las entidades que tienen personalidad jurídica.

Datos sobre las EPSV (agregadas EPSV individuales, EPSV Empleo y EPSV Asociado)

El patrimonio de las EPSV con Planes de Previsión Social Voluntaria se situó en 2022 en 26.887 millones de euros, lo que equivale al 31,64% del PIB vasco estimado del año 2022 (84.973 millones de euros a precios corrientes).

A 31 de diciembre de 2022, el número de personas distintas protegidas en EPSV con Planes de Previsión (una persona podría ser socio de varias EPSV), se cifró en 847.887 (45% de la población de 16 o más años de la CCAA, publicado por el Eustat). En el caso concreto de las EPSV Individuales, aproximadamente una de cada tres personas de la población de 16 y más años de la CAE está incorporada a una EPSV Individual.

A cierre de 2023, un 26% del total de la población ocupada de la CCAA vasca, y un 44% del total de trabajadores de Guipúzcoa, participaba en EPSV de Empleo (frente apenas un 9% de partícipes en planes de pensiones de empleo en España sobre total población activa).

Imagen. Personas asociadas a las EPSV con Planes de Previsión del sistema de Empleo (2022). Total, por tramo de edad y género

Personas socias	Hombres	Mujeres	Total	% / Total
De 0 a 20 años	932	716	1.648	0,3%
De 21 a 25 años	7.130	5.813	12.943	2,4%
De 26 a 30 años	13.760	13.364	27.124	5,1%
De 31 a 35 años	19.427	18.645	38.072	7,1%
De 36 a 40 años	28.599	23.933	52.532	9,9%
De 41 a 45 años	42.208	32.652	74.860	14,1%
De 46 a 50 años	48.943	36.450	85.393	16,0%
De 51 a 55 años	43.242	32.744	75.989	14,3%
De 56 a 60 años	36.873	31.093	67.966	12,8%
De 61 a 65 años	27.603	23.828	51.431	9,7%
Más de 65 años	28.095	16.314	44.409	8,3%
Total	296.812	325.552	532.364	100,0%

Fuente: Dirección de Política Financiera.

5.1.2 Sobre GEROA

GEROA es probablemente la EPSV de empleo más conocida desde fuera del País Vasco, aunque no es el único caso de éxito. **Existen otras grandes EPSV de empleo como:**

- [Elkarkidetza](#), que es la EPSV de los funcionarios públicos y trabajadores que trabajan para Administraciones y empresas públicas del País Vasco, que incluye **diputaciones, ayuntamientos y otras entidades públicas vascas asociadas**. [A cierre de 2023, estaban integradas en elkarkidetza 454 instituciones y empresas públicas vascas, con 23.345 socios de número \(partícipes\), 7.446 pensionistas \(beneficiarios que estaban cobrando prestaciones\), con unas aportaciones totales anuales del ejercicio de 54,4 millones de euros, y un patrimonio bajo gestión de casi 1.345 millones de euros.](#)
- [Itzarri](#): la EPSV que gestiona el plan de previsión de los trabajadores de la Administración General de Euskadi. A cierre de 2023 tenía 124.692 socios y un patrimonio bajo gestión de 1.225,7 millones de euros.
- [Arogestión-Lagun Aro EPSV](#) que es la EPSV de los trabajadores del Grupo Mondragón Corporación, cooperativas miembros y empresas participadas.
- Existen otras EPSV promovidas en el marco de la negociación colectiva en grandes empresas, como por ejemplo es el caso de la [EPSV Alejandro Echevarría](#) para los trabajadores de Mercedes Benz-Fabrica de Vitoria.

En 2023, se habían realizado aportaciones a la EPSV Geroa a favor de 122.521 socios trabajadores, lo que representa el 47% de los trabajadores por cuenta ajena del sector privado de Guipúzcoa. En ese año 2023, 180.580 socios de Geroa no recibieron ni hicieron aportaciones.

Un 36% del total de trabajadores de Guipúzcoa están cubiertos por Geroa.

Geroa nació en 1996, cuando las patronales y sindicatos firmaron un acuerdo para impulsar la previsión social en el **sector siderometalúrgico de Guipúzcoa**, acuerdo que en la actualidad integra además a otros 21 sectores (**en total 22 sectores**) que se fueron incorporando posteriormente a Geroa, para instrumentar sus compromisos por pensiones con sus trabajadores a través de esta EPSV preferente de empleo.

Estos acuerdos de previsión social de ámbito supraempresarial establecen la **obligatoriedad de las aportaciones para aquellas empresas y trabajadores pertenecientes a los sectores adheridos, con independencia del convenio colectivo** que estén aplicando, quedando las empresas de cada sector adherido *“integrados obligatoriamente sin necesidad de ratificación o aceptación ulterior a título individual en el ámbito de la presente EPSV”*.

Los órganos de Gobierno de GEROA son la Asamblea General y la Junta de Gobierno, que tiene composición es paritaria: está formada en un 50% por la patronal guipuzcoana [ADEGI](#) y en otro 50% por representantes de los sindicatos mayoritarios en el Territorio Foral de Guipúzcoa (ELA, LAB, CCO Y UGT). Las decisiones se toman por mayoría simple excepto para los acuerdos relativos a la modificación de estatutos y a la fusión, escisión y disolución, en los que se necesita el voto favorable de dos tercios.

GEROA es una entidad independiente, sin vínculos con grupos financieros ni aseguradores. Es una entidad sin ánimo de lucro y, por tanto, no ha de aportar beneficio económico a un accionista. Su primer objetivo es obtener el máximo retorno a sus socios, los trabajadores.

Ello permite unas comisiones totales de gestión y depósito muy reducidas, del 0,374% sobre el patrimonio bajo gestión en el Fondo I (de los que 0,1% son propiamente gastos internos de administración y

	Fondo 1	Fondo 2
Gastos de administración	0,106%	0,027%
Comisiones a terceros	0,231%	0,000%
Gastos de depositaria	0,022%	0,022%
Gastos de intermediación	0,015%	0,000%
Total gastos	0,374%	0,049%

0,23% son comisiones de terceros) y del 0,049% en el Fondo II.

GEROA dispone de dos Planes/Fondos: el **Fondo GEROA I** con una inversión en renta variable de hasta un 30%, y el **Fondo GEROA II** con inversión en renta fija del 100%.

Patrimonio de Fondo 1

2.652 M

Patrimonio de Fondo 2

137 M

Cobro en forma de Renta en las EPSV de Empleo Preferentes

Una de las peculiaridades de Geroa es que abona las prestaciones en forma de renta en aquellos casos en los que los derechos económicos alcanzan para el abono de una renta de importe mensual como mínimo del *“Importe de Generación de Renta (IGR)”* (actualmente 191 euros) durante un plazo de al menos 20 años, o durante los años que resten hasta alcanzar los 91 años y 2 meses.

Esta práctica, que es absolutamente congruente con la función de la previsión social complementaria de complementar las pensiones públicas, ha sido fuente de numerosas polémicas con algunos grupos de trabajadores socios de número y de beneficiarios, que deseaban tener la libertad de optar por el cobro en forma de capital.

El nuevo [Decreto 13/2024, de 13 de febrero, por el que se modifican diversos decretos en materia de EPSV](#) (en vigor desde el pasado 2 de abril), que consolida el sistema de empleo preferente, establece como objetivo principal de las EPSV de empleo preferentes el cobro de las prestaciones en forma de renta para complementar la pensión pública de la Seguridad Social.

Para ello, el Decreto fija un **capital mínimo a partir del cual, una vez acumulado dicho importe por la persona socia de una EPSV de empleo preferente, deberá transformarse obligatoriamente en una renta, bien vitalicia o bien financiera al menos a 15 años.**

El nuevo Decreto establece una **fórmula mixta de percepción de prestaciones (en forma de renta y en forma de capital) de EPSV de Empleo Preferentes.**

Inicialmente se había considerado, para el pago obligatorio en forma de renta, el establecimiento de un umbral de dos veces y media la pensión mínima de la Seguridad Social con cónyuge a cargo que, para 2024, equivale a 36.166€. Asimismo, un máximo del 20% de los derechos económicos se podrían cobrar en forma de capital. Con estos parámetros, las **pensiones mensuales ascenderían a 200 euros en 12 pagas durante un periodo de percepción de 15 años, y a 150 euros en 12 pagas si se percibiesen durante 20 años.** Si se dispusiese del 20% del capital acumulado en forma de pago único, se obtendría una pensión de 160 euros mensuales durante 15 años o de 120 euros mensuales durante 20 años.

Finalmente, tras las diferentes reuniones con las EPSV preferentes, y en defensa de los derechos adquiridos por los socios, **se ha fijado el umbral para el pago obligatorio en forma de renta en tres veces la cuantía anual mínima de la pensión jubilación de la Seguridad Social con cónyuge a cargo (43.400€ en 2024) y un porcentaje máximo de cobro en forma de capital del 25% si así lo recogen sus Estatutos.**

Se ha establecido un **periodo transitorio de 4 años desde la entrada en vigor del nuevo Decreto (es decir, hasta 3 de abril de 2028) para la instauración obligatoria del cobro de prestaciones en forma de renta para las EPSV de empleo Preferentes.** Se podrán incorporar a este régimen transitorio tanto las EPSV preferentes nuevas que se constituyan en ese periodo como a las EPSV de empleo ya constituidas que se transformen en preferentes.

Las EPSV de empleo preferentes

Las *EPSV de empleo preferentes* tienen, principalmente, las siguientes peculiaridades:

- La aplicación del principio de no discriminación en la incorporación de personas socias ordinarias. El nuevo Decreto establece una de antigüedad máxima en la empresa (o bien en la administración pública empleadora) de 1 mes para la obligación de adhesión del trabajador a la EPSV.

- La realización de **aportaciones compartidas** entre trabajadores y empresas empleadoras (sistemas contributivos).
- El **pago de prestaciones prioritariamente en forma de renta**.

Actualmente, son **3 las EPSV de empleo preferente: Geroa, Lagun Aro EPSV, y Elkarkidetza**.

En diciembre de 2023, El Gobierno Vasco y las Cámaras de Comercio de Alaba, Vizcaya y Guipúzcoa firmaron un convenio de colaboración para la puesta en marcha de una **EPSV de empleo preferente de trabajadoras autónomas**, en la que se podrán integrar los correspondientes Planes de Previsión Social Voluntaria de Empleo, promovidos por las distintas asociaciones de autónomos, que lo soliciten.

La suficiencia y generosidad de las aportaciones en Geroa varía según cada convenio colectivo: el ejemplo del metal frente al anti-ejemplo de otros convenios.

La generosidad de las aportaciones y, por lo tanto, la **suficiencia de las prestaciones** derivadas de las mismas como complemento a la Pensión Pública, difiere entre los distintos convenios adheridos a GE-ROA, destacando como más generosos el Siderometalúrgico, Construcción y Gasolineras:

Cod.	Sector	% a aplicar	
		Empresa	Trabajador
G01	Industria Siderometalúrgica	2,30%	2,30%
G02	Industria cerámica	1,75%	1,75%
G03	Industria madera	1,00%	1,00%
G04	Transitarios	1,50%	1,50%
G05	Industria panadería	0,60%	0,60%
G06	Industria vidrio	1,75%	1,75%
G07	Construcción	2,00%	2,00%
G08	Industria papel-cartón	0,80%	0,80%
G09	Industria mueble	0,50%	0,50%
G10	Comercio textil	0,80%	0,80%
G11	Comercio piel	0,80%	0,80%
G12	Comercio metal	1,00%	1,00%
G13	Limpieza de edificios y locales	1,25%	1,25%
G14	Gasolineras	2,00%	2,00%
G15	Mayoristas de frutas	1,50%	1,50%
G16	Tpte. de mercancías por crtra.	0,75%	0,75%
G17	Locales espectáculos y deportes	0,50%	0,50%
G18	Oficinas y despachos	0,20%	0,20%
G19	Comercio general	0,20%	0,20%
G20	Instalaciones deportivas	0,50%	0,50%
G21	Limpieza viaria	0,25%	0,25%
G22	Salvamento y socorrismo	0,50%	0,50%

Asimismo, el grado de cumplimiento de los empleadores con sus obligaciones también difiere entre convenios, siendo muy alto en el metal.

Más Información:

- [Memoria Geroa 2023](#)
- [Reglamento de Prestaciones Geroa](#)

5.1.3 Grado de protección que otorgan las EPSV de Empleo

El ["Informe Previsión Social Complementaria en el País Vasco de 2022"](#), publicado por la Dirección de Política Financiera del Departamento de Economía y Hacienda del Gobierno Vasco, realiza un ejercicio teórico para poder obtener una **visión general sobre el grado de suficiencia de la protección que otorgan las EPSV**.

El ejercicio de cálculo actuarial del Informe se realiza para el caso de los sistemas de Empleo ya que, según el Informe, en esta modalidad de EPSV no existen apenas duplicidades (es decir, en la mayoría de los casos cada trabajador participa en una única EPSV), es muy improbable la retirada voluntaria del sistema mediante el rescate de los derechos económicos, y la forma de cobro prioritaria son rentas periódicas.

El ejercicio de cálculo estimativo plasmado en el Informe tuvo en cuenta las siguientes hipótesis:

- La aportación anual media realizada a los *Planes de Previsión Social de Empleo* (1.486 euros), que se va a **incrementar en un 1,5% anual**.
- El **derecho económico acumulado** per cápita en los *Planes de Empleo* de aportación definida (15.262 €).
- La **edad media de los socios** de EPSV de empleo menores de **65 años (47 años)**.
- La **orientación inversora más utilizada de los Planes de Empleo** (renta fija mixta), que se estima que va a permitir obtener una **rentabilidad media hasta la fecha de jubilación del 2,5%**.
- La **pensión mensual vitalicia constante y no reversible**, que se obtendría a los 67 años, estaría en torno a **300 euros (240 € en valores del año 2022), equivalentes a un 16% de la pensión media de jubilación del sistema de la Seguridad Social en la CCCA de Euskadi en diciembre de 2021 (1.543,82€)**.

El importe de esa pensión complementaria representaría el 10% de un sueldo bruto anual de 30.000 € que se ha considerado como sueldo bruto medio para Euskadi.

Conclusión: este grado de cobertura estimado no cumpliría con el objetivo fijado en el plan de previsión social complementaria de Euskadi, que pretende cumplimentar un 20% del último salario.

En el caso específico de la **EPSV de empleo Geroa**, hay que mencionar que las prestaciones han conseguido complementar en un 23% de media las pensiones públicas de sus socios. El importe medio por beneficiario de las prestaciones pagadas en forma de renta durante 2023 ascendió a 209,4 euros mensuales.

Comparativa con el resto de España (incluyendo territorio común más Navarra) de la tasa de cobertura de la previsión social complementaria en País Vasco.

Teniendo en cuenta los **datos de los instrumentos de previsión social empresarial en el País Vasco (EPSV de empleo) y cruzándolos con los de territorio común** (resto de España, sumándole Navarra que, pese a no ser territorio común, en materia de planes de pensiones se le aplica la normativa de territorio común), tendríamos que:

- El patrimonio de las **EPSV con Planes de Previsión** se situó, a cierre de 2022, en 26.887 millones de euros (31,64% del PIB vasco estimado del año 2022- 84.973 millones de euros-), frente a los casi 113.994 millones en planes de pensiones en territorio común.

El patrimonio acumulado en EPSV en País Vasco, en 2022, supone aproximadamente un 23,5% del patrimonio acumulado en planes de pensiones en territorio común y Navarra.

Sin embargo, en el primer trimestre de 2024, la **población activa en la CCAA de País Vasco** (1,065 millones, según Eustat) apenas supone un 4,6% de la población activa en el resto de España (unos 23,16 millones de personas, restando al dato de población activa en España -24,227 millones, según EPA- la población ocupada en País Vasco).

- El número de **personas diferentes asociadas a planes de previsión (EPSV)**, se elevaba en 2022 a 1.292.792^{*11}, sobre una **población adulta menor de 65 años**, frente a los 9,4 millones de **cuentas de partícipes en planes de pensiones en territorio común**. Eliminando duplicidades (una misma persona puede estar asociada a dos o más EPSV), a 31 de diciembre de 2022, el número de **personas partícipes en EPSV con Planes de Previsión** se cifró en 847.887, lo que representa un 45% de la población de 16 y más años de la CCAA del País Vasco.

La anterior cifra no se puede comparar con territorio común ya que en el mismo no hay información estadística sin duplicidades, sino estimaciones.

No obstante, considerando una **estimación de 8 millones de partícipes de planes de pensiones** (teniendo en cuenta que algunos tienen 2 o más planes de pensiones) y estimando una población de 16 años o más en territorio común (incluyendo Navarra) de 38,95 millones de personas (que se obtendría

(*11): Una persona puede estar asociado a varios planes de previsión. En el País Vasco el número de socios a nivel de EPSV sería de 1.150.275, que es el número total de socios/as que existen en las distintas EPSV, ya que una persona computa una sola vez como socio con independencia de que tenga suscritos más de un plan de previsión en la misma Entidad. Eliminando duplicidades, a 31 de diciembre de 2022 en EPSV con Planes de Previsión, el número de personas partícipes se cifró en 847.887 (45% de la población de 16 y más años de la CAE publicado por el Eustat).

restando a la población mayor de 16 años en el conjunto de España - 40,818 millones, según INE- los 1,866 millones de personas de 16 años o más en CCAA de País Vasco-según INE-), supondría un 20,5% de la población mayor de 16 años cubierta por planes de pensiones en el resto de España (casi 25 puntos porcentuales menos que en la CCAA de Euskadi).

• A cierre 2022, el número de trabajadores asociados s EPSV del sistema de empleo ascendía a 532.624, frente a 1,9 millones de trabajadores partícipes en planes de pensiones de empleo (la gran mayoría en territorio común) en esa fecha.

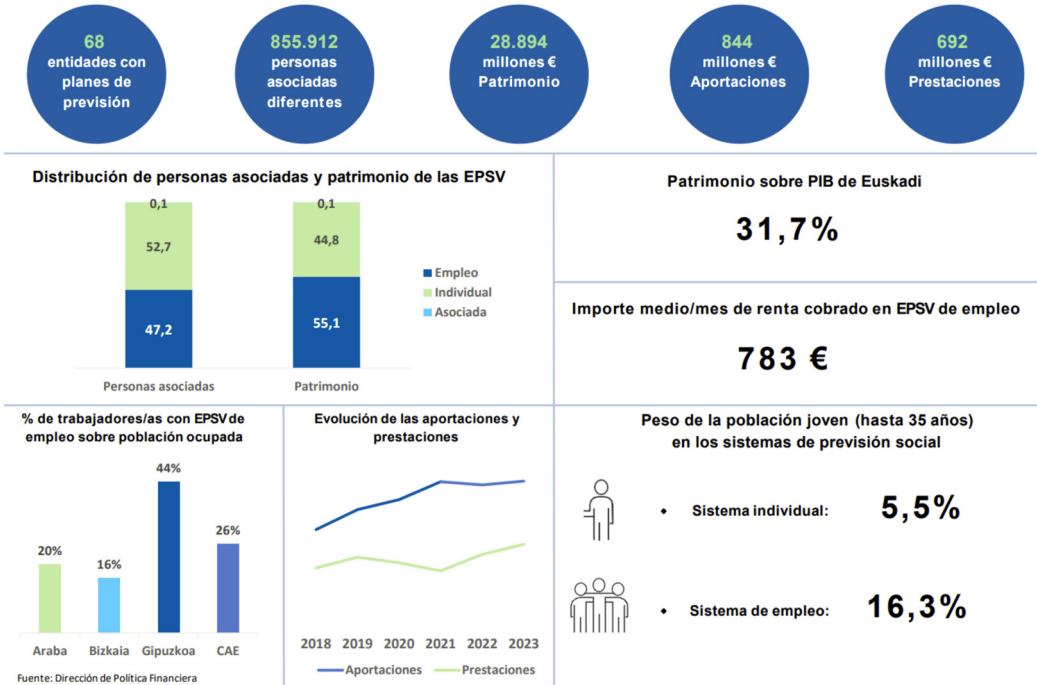
El 26% de la población ocupada en País Vasco disponía de sistemas complementarios de previsión social del sistema de empleo frente a únicamente un 9% en territorio común.

Por tanto, siendo razonable la preocupación de las Instituciones vascas por el insuficiente nivel de cobertura del ahorro complementario a jubilación, y la necesidad por abordar medidas y reformas para subir esas provisiones y lograr el objetivo buscado de complementar con rentas iguales al menos a un 20% de los ingresos previos a jubilación, el punto de situación actual es significativamente mejor que el que se dispone en territorio común.

Más Información: [Informe previsión social complementaria en el País Vasco \(euskadi.eus\)](https://euskadi.eus/informe-prevision-social-complementaria-en-el-pais-vasco)

Esta infografía muestra y resume las principales métricas de la Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) y, en concreto, de las EPSV de Empleo (2023):

Entidades de prevención social voluntaria (EPSV) con planes de prevención. Cifras claves - año 2023-



5.2 La suficiencia de aportaciones en el sistema británico de pensiones de empleo *automatic enrolment*

5.2.1 Introducción al sistema de *automatic enrolment*

Hasta 2012 el sistema de pensiones de empleo británico era un voluntario, con un 55% de los trabajadores participando en planes de empleo, principalmente **empleados de grandes empresas**. Los compromisos por pensiones eran **mayoritariamente de prestación definida**.

Desde octubre de 2012, los **empleadores británicos están obligados a inscribir automáticamente por defecto, en alguno de los vehículos de pensiones de empleo** cualificados para ello, a aquellos de sus trabajadores que cumplan con unas **condiciones mínimas**. Este sistema se ha denominado oficialmente *automatic enrolment*.

El *Automatic Enrolment* británico un sistema de previsión social empresarial complementaria **cuasi-obligatorio**. **Para el empresario es obligatorio** afiliar automáticamente a sus empleados y realizar a su favor las aportaciones mínimas establecidas, siempre y cuando el empleado también aporte su porcentaje. **Para el trabajador su participación es voluntaria: una vez adscrito automáticamente, puede decidir salirse (*opt-out*) dentro de un periodo de tiempo.**

Los empleadores están **obligados a adscribir automáticamente a aquellos de sus empleados** que cumplan estos requisitos:

- **No estén ya previamente adheridos a un sistema de pensiones** “en el lugar de trabajo” cualificado al efecto.
- **Tengan 22 años o más.**
- **Tengan una edad menor que la edad legal mínima de acceso a la pensión pública de Jubilación (*State Pension Age-SPA*).**
- **Ganen más de 10.000 libras/año (*earnings trigger* – traducido como desencadenante de ingresos-)*12.**
- **Trabajen habitualmente en el Reino Unido.**

Estos empleados que cumplen los requisitos para ser adscritos automáticamente se denominan *Eligible Jobholder*.

Aquellos trabajadores cuyo salario sea inferior a esos 10.000 euros correspondientes al límite mínimo de ingresos (*earnings trigger*) considerado para ser elegibles y, al mismo tiempo, superior al límite inferior de ingresos (LEL) considerado para calcular el importe aportación a realizar (actualmente 6.240 euros anuales), además de aquellos otros trabajadores que no cumplen los requisitos de edad mínima (y tienen entre 16 y 21 años) o de edad máxima (su edad se sitúa entre la edad legal de jubilación y los 74 años),

(*12): De acuerdo a la Ley de Pensiones de 2008 esa cifra se revisa cada año, aunque se ha venido confirmado desde 2012, y es también la que se aplica en el ejercicio fiscal 2024/2025.

aunque no tienen derecho a ser inscritos automáticamente, sí que pueden solicitar expresamente a su empleador ser inscritos (*opt-in*). En ese caso, tendrán también derecho a recibir aportación obligatoria del empleador. Esta categoría de trabajadores se denomina *Non-Eligible Jobholder*.

Una vez ha sido **adscrito automáticamente al vehículo de pensiones de empleo**, el empleado tiene la opción de salirse del mismo (*opt-out*), solicitándolo durante el plazo de un mes desde que ha sido inscrito. Los **trabajadores que hayan voluntariamente optado por salirse una vez inscritos, pueden volver a solicitar su inscripción a los 12 meses**.

Además, los **trabajadores pueden darse de baja en cualquier momento y parar sus aportaciones (esta opción es la denominada cesación o cese)**.

Cada 3 años, el empleador debe reinscribir (*re-enrolment*) a aquellos trabajadores que no estén en ese momento inscritos.

La **obligación de inscripción automática se implementó durante un periodo de 4 años**, en función del tamaño de las empresas empleadoras, según este calendario que se muestra a continuación:

	Fecha de automatic enrolment	
	Desde	Hasta
Grandes empresas: 250 o más empleados	01 octubre 12	01 febrero 14
Medianas empresas: 50 a 249 empleados	01 abril 14	01 abril 15
Pequeñas empresas: 30 a 49 empleados	01 agosto 15	01 octubre 15
Menos de 30 empleados	01 enero 16	01 abril 17

Automatic enrolment: mayoritariamente aportación definida

Los compromisos por pensiones de *automatic enrolment* normalmente son mayoritariamente de aportación definida: **las obligaciones del empleador se concretan en la realización de una aportación determinada, sin ninguna obligación del empleador de garantizar un nivel de prestación.**

No obstante, también es posible cumplir con las obligaciones de *automatic enrolment* instrumentando compromisos de prestación definida, en sustitución de la obligación legal de aportación definida.

La aportación mínima obligatoria a realizar se calcula aplicando un 8% sobre una banda salarial. Ese 8% se distribuye de la siguiente manera:

- 3% de la contribución a cargo del empleador
- 4% a cargo del empleado
- 1% de aportación a cargo del Estado.

El **salario pensionable** sobre el que se aplica el porcentaje mínimo para calcular la aportación a realiza consiste en una **“banda salarial”** que se sitúa, en el ejercicio fiscal 2024/2025, entre £6,240 (Límite inferior de ingresos- LEL ^{*13} y £50,270 (Límite superior de ingresos- UEL ^{*14}.

Extensión futura de la inscripción automática a otros colectivos, por edad e ingresos

Como consecuencia de la revisión llevada a cabo en el *“Automatic Enrolment Review 2017: Maintaing the Momentum”*, se estableció la intención del Gobierno de eliminar a partir de 2025 el Límite Inferior de Ingresos (LEL), a partir del cual se aplica el porcentaje de aportación, con el objetivo de mejorar el ahorro de las personas con rentas bajas. Asimismo, reducir la edad mínima para ser elegible de 22 a 18 años.

El Gobierno británico apoyó la *Ley de Pensiones de 2023* (sobre Extensión de la Inscripción Automática) y tienen intención de llevar a cabo una consulta sobre la aplicación detallada de esta medida, junto con la reducción de la edad de adscripción automática, antes de utilizar las facultades que le otorga la Ley.

Sobre el “Faseado” de incremento progresivo de las contribuciones.

El porcentaje de contribución mínima obligatoria no siempre estuvo situado en ese 8% mencionado anteriormente. Desde la entrada en vigor de la obligación de adscripción automática hasta abril de 2019, tuvo lugar un incremento progresivo de las contribuciones por fases (denominado *Phasing*), con este calendario aumento progresivo de las aportaciones:

Fecha	Empresario	Trabajador	Gobierno	Total
De 1 de octubre 2012 a 31 marzo de 2018	1%	0,8%	0,2%	2%
De 1 abril 2018 a 31 marzo de 2019	2%	2,4%	0,6%	5%
Desde 1 abril de 2019	3%	4%	1%	8%

Nota aclaratoria sobre la aportación del trabajador: la aportación obligatoria del trabajador ascendía hasta 31/3/2018 a un 1%, entre 1/4/2018 y 31/03/2019 a un 3%, y a partir de 1 de abril de 2019 a un 5%. La resta a ese porcentaje de aportación bruta del trabajador de la **aportación del Estado se realiza a través de la denominada tax relief**. El Estado contribuye a la provisión de pensión de empleo del trabajador a través de una **desgravación fiscal, normalmente a su tipo impositivo marginal**.

(*13): El denominado LEL (Lower Earnings Limit) de la banda de ingresos determina el nivel mínimo de los ingresos de un trabajador inscrito sobre el cual el trabajador y su empleador tienen que realizar contribuciones.

(*14): UEL es el acrónimo de Upper limit earnings (en castellano, límite superior de la banda de ingresos que califica). Es el importe máximo de la banda salarial (la topa por arriba), sobre el que aplicar el porcentaje de las contribuciones obligatorias del empleador y del trabajador. Su objetivo es distinguir dentro del grupo destinatario de la adscripción automática, entre las personas con ingresos bajos a moderados y las contribuciones mínimas legales de los asalariados en una banda impositiva más alta.

Libre elección de Fondos en los que invertir las aportaciones

El sistema de *automatic enrolment* permite a cada trabajador participante que elija el fondo o fondos donde se inviertan las contribuciones que el empresario realiza a su favor y las que realiza él mismo. Si el empleado no elige, se invierten en el fondo predeterminado por defecto (llamado “*default fund*”).

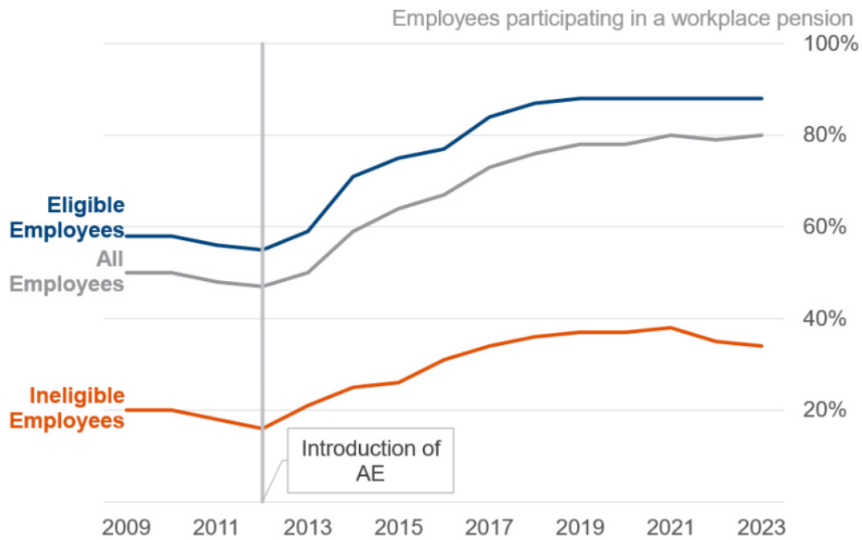
Un gran número de los fondos por defecto son fondos de ciclo de vida (llamados **fondos de fecha objetivo jubilación** o fondos generacionales), en los se varía gradualmente la asignación de activos dentro del fondo en cuestión (*de-risking*) según se va acercando la jubilación de la cohorte de trabajadores cuyas provisiones de pensión están en el fondo, reduciéndose progresivamente el posicionamiento en activos de renta variable, y aumentándolo en activos de renta fija o en otros activos conservadores, según se va acercando la fecha de jubilación del trabajador.

5.2.2 Resultados del sistema británico de *automatic enrolment*

De acuerdo con los datos del Ministerio de Trabajo y Pensiones británico (*Department for Work and Pensions-DWP*):

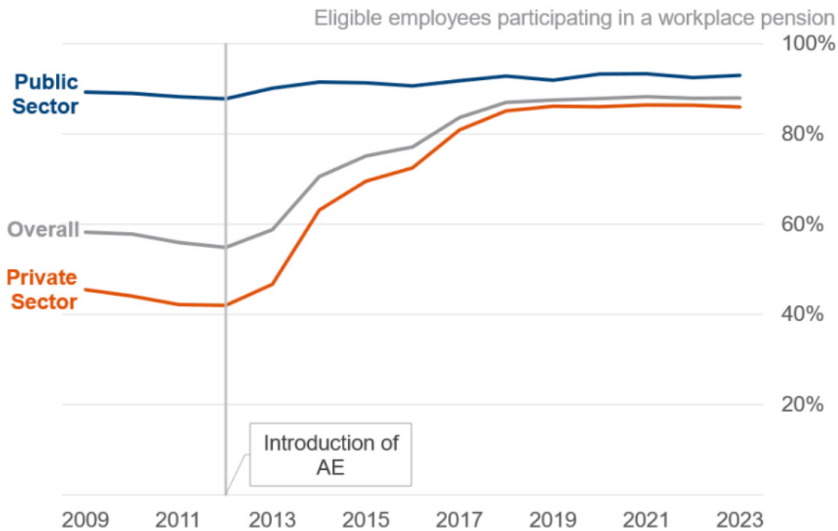
- A cierre de 2023, más de **11 millones de trabajadores** habían sido inscritos automáticamente desde 2012 en instrumentos de pensiones de empleo, y más de **2,3 millones de empleadores** habían cumplido con sus obligaciones.
- Un **91% de los trabajadores inscritos se han mantenido en el sistema**, sin optar por el *opt-out*.
- El **porcentaje de salida voluntaria tras la reinscripción después de 3 años**, de aquellos trabajadores que inicialmente fueron inscritos y se salieron, se situó en el **35%** (es decir, un 65% de esos trabajadores se mantuvo en el plan de pensiones, tras la segunda o ulteriores inscripciones).
- En 2023, un total de **22,3 millones de trabajadores** participaban en instrumentos de **previsión social empresarial** (un 80% del total de trabajadores por cuenta ajena y un 88% de aquellos trabajadores que cumplían los requisitos de elegibilidad para *automatic enrolment*), sumando los que ya participaban antes del año 2012 más los que lo fueron posteriormente inscritos para cumplir con la obligación de *autoenrolment*.

Imagen: Tasa de participación de los trabajadores por cuenta ajena en vehículos de pensiones de empleo (desglosando entre empleados elegibles para la inscripción automática, no elegibles, y agregado de todos los trabajadores). Evolución 2009-2023



Fuente: Estimaciones del DWP (Departament for Work and Pensions), derivadas de los datos de ONS ASHE 2009-2023

Imagen: Tasa de participación, de los trabajadores por cuenta ajena, elegibles para inscripción automática, en vehículos de pensiones de empleo, por sector (sector público, sector privado y total trabajadores elegibles). Evolución 2009-2023



Según muestran los datos de la [Encuesta de provisión de pensiones de los empleadores 2019](#), publicada el 28 de junio de 2022:

- En 2019, el **96% de los empleados trabajaban para un empleador que ofrecía algún tipo de provisión de pensión del sistema de empleo**. La provisión de pensiones de empleo era casi universal entre los empleadores pequeños (98%), medianos (100%) y grandes (100%). En cambio, solo un 63% de los micro empleadores (aquellos con hasta 4 trabajadores) informaron que ofrecían algún tipo de provisión de pensiones de empleo. Si bien las microempresas representan un elevado porcentaje de todos los empleadores, representan una proporción mucho menor del empleo (del total de trabajadores contratados).
- A nivel de **sector privado**, en 2019 un **71% de los empleadores proporcionaron algún tipo de pensión de empleo a sus empleados, frente a un 32% en 2013**. Un 51% de los micro empleadores ofrecían algún un plan de pensiones ocupacional.
- Únicamente el **5% de los empleadores del sector privado con un plan de pensiones de empleo había inscrito, al menos, a algunos trabajadores no elegibles para la inscripción automática** (ejercicio 2018/19), aunque en el caso de las grandes empresas fue de un 44%.

El caso anterior recoge el supuesto de aquellos trabajadores que no cumplen los requisitos de ingresos o edad para ser inscritos automáticamente (*Non-Eligible Jobholders*), pero que pueden pedir su inscripción solicitándolo expresamente y recibirían la contribución obligatoria de su empleador. **Este dato muestra la potencia de la adscripción automática por defecto frente a otros métodos de inscripción**. Es decir, la potencia del *opt-out* (inscripción automática con opción de darse de baja solicitándolo expresamente) frente al *opt-in* (solicitud expresa de afiliación por parte del trabajador).

- En un **67% de los casos en los que se habían inscrito, al menos, algunos empleados que no cumplían los requisitos habían sido los mismos empleados quienes habían solicitado activamente afiliarse al plan**. Solo en un 19% de casos se debía a la política de la empresa de inscribir a todo el mundo (el 14% restante se debía a otras razones).
- *Automatic enrolment* ha supuesto un **incremento de costes para un gran número de empleadores**, salvo el caso de las empresas que previamente a la entrada en vigor de la obligación de inscripción automática ya tenían establecidos acuerdos de pensiones y planes a favor de todos sus trabajadores.
- La **medida más común adoptada por los empleadores en respuesta a ese aumento en el total de las contribuciones (aumento de costes) fue absorber este coste como parte de otros gastos generales** (el 68% de los empleadores). La segunda medida más común fue la **reducción de salarios** (es decir, menores incrementos de salarios) y de los **beneficios sociales** (54% de los casos).

5.2.3 Productos y vehículos de pensiones aptos para instrumentar las obligaciones de *automatic enrolment* en Reino Unido

En Reino Unido existen 3 tipos de vehículos de pensiones de empleo aptos (*qualified*) para instrumentar las obligaciones por pensiones derivadas de *automatic enrolment*.

Dos de esos vehículos “cualificados” están basados en *Trust* (administración fideicomisaria), donde el patronato o “junta de fideicomiso” o “junta de administradores” (“*board of trustees*”) gestiona el plan en interés de los beneficiarios:

1. **Los planes de empleador único o de grupo de empresas (*trust*)**, que están promovidos por un único empleador y pueden ser utilizados tanto para instrumentar compromisos de aportación Definida (AD) como de Prestación Definida (PD).
2. **Los *Master trust***, que son planes multiempleador, ofrecidos por proveedores de pensiones. Los *Master Trust*, que únicamente puede utilizarse para compromisos de aportación definida, ofrecen las mismas condiciones para todos los trabajadores, independientemente del tamaño y la capacidad de negociación de su empleador, lo que es una garantía para todos los trabajadores de acceso a planes de jubilación competitivos.

Los planes *Master trust* son el vehículo mayoritario utilizado para cumplir con las obligaciones de *automatic enrolment*. El plan *Master Trust* más popular en Reino Unido es NEST, aunque existen otros (por ejemplo, “*The People Pensions*”, *Aviva Master Trust*, *NOW: Pensions Trust*). En la actualidad hay 34 *master trust* autorizados. [Véase aquí la lista de *Master Trust* autorizados.](#)

Un tercer vehículo previsional **apto para instrumentar las obligaciones** de *autoenrolment* son los productos basados en un contrato (de seguro). Son los llamados *Group Personal Pensions-GPP* (se traduciría a castellano como Pensiones Personales para grupos), que también instrumentan únicamente compromisos de aportación definida.

En este caso, el **plan es gestionado y dirigido por el proveedor del contrato**, normalmente una compañía de seguros. Son planes esponsorizados por una empresa empleadora, pero el contrato legal se establece entre la persona individual (empleado) y el proveedor externo.

Asimismo, **es posible cumplir con las obligaciones** de *autoenrolment* a través de un acuerdo por el que el empleador realice contribuciones a las pensiones personales (*personal pensions-PP*) de sus empleados.

Los **tipos de planes más comúnmente utilizados** para cumplir con las obligaciones de *autoenrolment* son los siguientes (datos de la Encuesta de provisión de pensiones de los empleadores 2019):

- NEST, ofrecido por el 45% de los empleadores.
- 13% de las empresas proporcionaba contribuciones a planes de pensiones personales.
- El 6% de los empleadores ofrecía planes de pensiones profesionales.

- 6% proporcionaba un plan de pensiones de empleo de empleador único (*trust*).
- 5% proporcionaba planes de protección por déficit (garantizados).
- 3% ofrecía acceso a otros planes master trust distintos de NEST.

Sobre NEST

NEST (acrónimo de *National Employment Savings Trust*) es el mayor gestor del sistema de pensiones de empleo en Reino Unido por número de trabajadores inscritos, con 13 millones de trabajadores afiliados, a marzo de 2024, de los que 3,8 millones eran partícipes activos que continuaban haciendo aportaciones (*contributing members*), y 9,2 millones eran partícipes en suspenso que había parado sus aportaciones a *NEST*, y con 1,1 millones de empleadores.

NEST es un vehículo especialmente popular entre PYMES y microempresas. Un 45% de los empleadores británicos ha elegido *NEST* para cumplir sus obligaciones de *autoenrolment*.

NEST fue creado por el Gobierno británico para dar soporte a la implantación del *automatic enrolment*, y para facilitar la obligación de los empleadores de adscribir a sus trabajadores.

Pese a que en España se suelen denominar *NEST* al conjunto del nuevo sistema británico de pensiones ocupacionales, *NEST* no es por sí mismo el sistema de pensiones de empleo británico, pese a ser un instrumento muy relevante para su desenvolvimiento.

La empresa pública *NEST Corporation* es el administrador (*Trustee*) responsable de la gestión el Sistema de Pensiones de empleo *NEST*.

NEST Corporation gestiona planes de pensiones *master trust* (multiempleador y de aportación definida) en los que **todos los trabajadores inscritos se benefician de las mismas condiciones, independientemente del tamaño y la capacidad de negociación de su empleador**. Su objetivo es garantizar que todos los empleadores tengan acceso a un instrumento de pensiones que combine calidad y bajo coste al mismo tiempo (sus gastos de gestión ascienden a 0,48% sobre patrimonio, cuando el límite máximo de gastos aplicables que establece la Ley es del 0,75%).

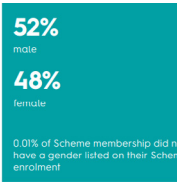
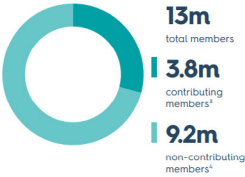
NEST está sujeto a una “obligación de servicio público” para aceptar a todos aquellos empleadores que quieran unirse a *NEST* para cumplir con sus obligaciones de *autoenrolment*. Los autónomos también pueden voluntariamente adherirse a *NEST* y realizar aportaciones.

Datos NEST (a 31 de marzo de 2024). Fuente: NEST, Annual report and accounts 2023/2024):

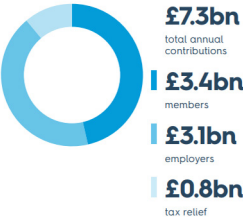
Key figures as at 31 March 2024

About the scheme

Scheme members



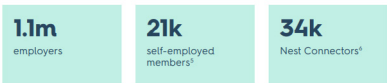
Annual contributions



Delivering customer services



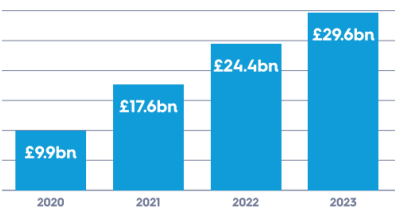
Scheme employers



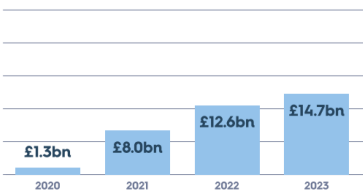
2040 Nest Retirement Date Fund⁷



Total net assets



Total assets in climate-aware equities fund



Year ended	Year ended
31 March 2024	31 March 2023
£000	£000

Total net assets 2024

	Year ended 31 March 2024 £000	Year ended 31 March 2023 £000
Net increase in the fund during the year	11,059,281	5,215,855
Net assets of the Scheme at the start of the year	29,590,385	24,374,530
Net assets of the Scheme at the end of the year	40,649,666	29,590,385

Un 45% del total de activos bajo gestión en NEST en el ejercicio 2022/2023 eran activos sostenibles.

El “modesto” patrimonio bajo gestión de *NEST* frente al total del Sistema británico de pensiones privadas de empleo.

Si bien *NEST* es el mayor gestor de pensiones de empleo de Reino Unido por número de empleados inscritos, **las aportaciones anuales que recibe** (7.300 millones de libras en el ejercicio 2023/2024) y **el patrimonio bajo su gestión** (40.649 millones de libras en el ejercicio 2023/2024, que ha tenido un extraordinario crecimiento respecto a los 29.500 millones de patrimonio neto del ejercicio 2022/2023), **representa una parte pequeña del enorme mercado británico de pensiones de empleo.**

Las contribuciones totales al sistema británico de planes y fondos de pensiones privados ascendieron a £241.000 millones durante 2019, y el **patrimonio total bajo gestión en 2023 ascendía a 3,2 billones USD** (sumando prestación definida más aportación definida), lo que representa casi un 6% del total de activos bajos gestión en fondos de pensiones en el mundo (fuente: *Global Asset Pensions Study 2024-Thinking Ahead Institute WTW*).

Los motivos principales de ese modesto peso de *NEST* en el total de las pensiones de empleo británicas son los siguientes:

- *NEST* opera desde hace relativamente pocos años (desde 2011 en relación a acuerdos voluntarios, y en relación a la obligación de autoenrolment desde 2012).
- La mayoría de las aportaciones son a favor de trabajadores de pymes (con salarios más bajos que los de las grandes empresas) y derivados del compromiso mínimo general de aportación definida establecido por la Ley (8% de aportación).
- **Los mayores patrimonios bajo gestión e importe de contribuciones** se encuentran en los enormes planes de pensiones de prestación definida de las grandes empresas británicas (BT, RBS, Ferrocarriles, etc.) y de las administraciones públicas (por ejemplo, el Fondo de Pensiones de las Universidades). [Véase aquí la relación de los 25 mayores fondos de pensiones de empleo de Reino Unido.](#)

No obstante, téngase en cuenta que el patrimonio bajo gestión de *NEST* ha superado, por primera vez en este año 2024, al importe total de derechos consolidados en fondos de pensiones de empleo en España (que ascendía a 37.233 millones a cierre del primer trimestre de 2024).

5.2.4 Evaluación de la suficiencia de las aportaciones en sistema de pensiones de empleo de *automatic enrolment* en Reino Unido

Las pensiones públicas contributivas son básicas: no son suficientes por si solas.

Las pensiones públicas en Reino Unido tienen un carácter de prestaciones básicas que **aseguran un nivel de vida mínimo a todos los ciudadanos.**

La Nueva Pensión de Estado (*New State Pensions-NSP*), que cobran aquellos pensionistas que se jubilaron a partir de 6 de abril de 2016 y cuyo importe está vinculado únicamente al número de años cotizados o reconocidos como cotizados*15, representa únicamente un 24,5% del salario medio británico. El salario medio en Reino Unido ascendía, en 2023, a £43.073 anuales (49.521 euros anuales).

Aquellas personas que alcanzaron la edad legal de acceso a la pensión pública (*State Pension Age-SPA*) antes del 6 de abril de 2016, perciben la Pensión Básica del Estado (*Old Basic State Pensions-BSP*), vinculada también a número de años trabajados. Además, estas personas cobran una pensión pública de segundo nivel, llamada Pensión del Estado Adicional (que para aquellos jubilados desde 2002 hasta 2016 es la denominada *State Second Pensions-S2P*, cuyo importe sí que está en parte relacionada con el nivel de ingresos.*16

En el caso de aquellas personas que accedieron a la jubilación antes de abril de 2016, la Pensión Básica del Estado (*Old Basic State Pensions-BSP*) supone un 18,8% del salario medio. Sumando la anterior a la Pensión Básica a la Pensión de 2º Nivel, juntas suponen una tasa de sustitución de casi un 30% del salario medio en Reino Unido.

En el siguiente cuadro mostramos los importes semanales máximos actuales de pensiones públicas (de abril 2024 hasta marzo de 2025), que cobran aquellos que ha acreditado, al menos, el mínimo de 35 años cotizados o reconocidos (*credited*) para cobrar la pensión completa:

New State Pension	Rates 2023 / 2024	Rates 2024 / 2025
Full rate	203.85	221.20
Old State Pension		
Category A or B basic pension	156.20	169.50
Category B (lower) basic pension - spouse or civil partner's insurance	93.60	101.55
Category C or D - non-contributory	93.60	101.55
Additional pension (AP)	10.10%	6.70%
Maximum additional pension (own + inherited)	204.68	218.39

(*15): Se consideran como cotizados a la nSP (*new State Pensions*) todos los ejercicios fiscales en los que el individuo realiza las cotizaciones suficientes o bien que, sin haberse realizado esas cotizaciones suficientes, se le reconocen como hechas (*credited*): maternidad, desempleo y búsqueda activa, prestación de enfermedad de convenio, etc.

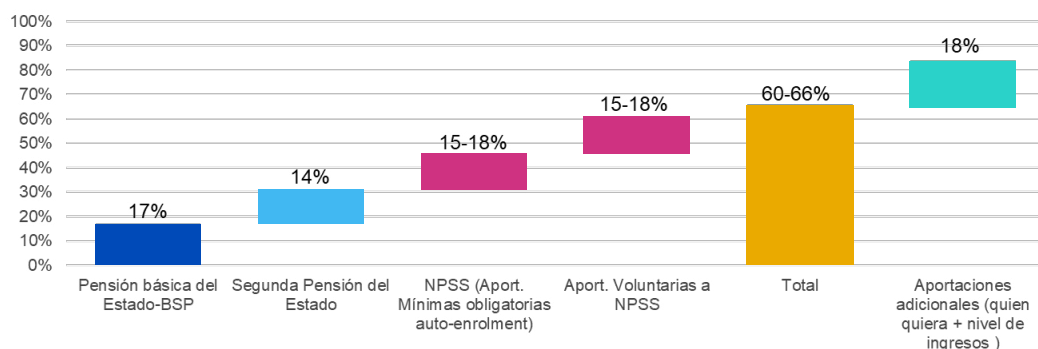
(*16): Hasta 2012 hubo la opción de *contracting out*, que suponía la posibilidad de, a petición del trabajador, salirse de la pensión de segundo nivel de pensión del estado (y no cotizar por ella) a cambio de contratar un plan de pensiones de empleo de prestación definida con, como mínimo, igual nivel de cobertura que la pensión de segundo nivel.

Pensión complementaria del sistema de empleo: clave para llegar al objetivo de ingresos durante jubilación.

En Reino Unido, aproximadamente, un 50% de la pensión de una gran parte de los trabajadores proviene del sistema de empleo.

El **ingreso objetivo** (tasa de sustitución objetivo) en el momento de jubilación para una persona con salario medio estaría entre el 60% y 66% del salario. Es decir, 49.521 euros (salario medio) por 60%, serían 29.712,6 euros objetivo anual de ingresos.

Gráfico. Tasas de sustitución objetivo en Reino Unido para una jubilación adecuada. Pensión objetivo en el momento de jubilación, medida como porcentaje de salario (tasa de sustitución), para una persona con salario medio.



Fuente de datos original: Informe Turner (2005), Comisión de Pensiones de Reino Unido. Imagen extraída del informe *automatic enrolment británico* (2019) UNESPA- Martínez-Cue. NPSS: National Pension Saving Scheme.

En definitiva, según los cálculos de la Comisión de Pensiones en 2004, de esa tasa de sustitución objetivo de entre un 60 y un 66% sobre el salario previo:

- Entre un 15% y un 18% procedería de las aportaciones mínimas obligatorias (de empleador y empleado) al sistema de *automatic enrolment*.
- Otro 15% a 18% se lograría con las aportaciones voluntarias adicionales que empleados y/o empleadores realizasen al mismo.

Por lo tanto, entre 30 y 36 puntos porcentuales de la tasa de sustitución de los ingresos durante la jubilación sobre el último salario previo a la misma procedería del ahorro generado por el sistema de *automatic enrolment* (lo que suponía un 50% o más de esa tasa de sustitución total objetivo de entre un 60% y 66% del salario).

5.2.5 Conclusiones sobre el sistema de *automatic enrolment* británico

La implantación del sistema de empleo de *automatic enrolment*, es decir, la unión del **método de adscripción automática por defecto de trabajadores más la obligatoriedad para los empleadores de inscripción de sus trabajadores**, ha sido una medida exitosa, dirigida a que todo tipo de trabajador disponga de un complemento adecuado para su pensión pública cuando se jubile, que **está ayudando a ahorrar y mejorar los ingresos por jubilación de millones de personas en el Reino Unido**.

Automatic Enrolment ha sido un compromiso de Estado, gracias al consenso de todos: Gobierno, Parlamento, Empresarios, Sindicatos y otras partes interesadas.

Muchos británicos consideran a la **pensión del sistema de pensión como parte del núcleo duro de sus ingresos durante su jubilación, como parte de su pensión**. No existe la concepción de que es un ahorro complementario “privado”, sino que es una parte de su pensión. La pensión del sistema de empleo es una parte de un todo: el Sistema de Pensiones británico.

5.2.6 Coyuntura en torno a la suficiencia de los ingresos por jubilación en Reino Unido que dio origen al sistema de pensiones de empleo de *automatic enrolment*.

A final siglo XX, el **objetivo de contener gasto público en pensiones ante el aumento de la esperanza de vida y la inminente jubilación de la generación del *baby boom*** (en Reino Unido, los nacidos después de la 2ª guerra mundial), que situaría la tasa de dependencia en el año 2050 en el 50%, **no se estaba viendo compensado con una adecuada cobertura pensiones del sistema de empleo**.

Cada vez había menos trabajadores participando en planes de pensiones de empleo y las contribuciones iban a la baja. Los planes de pensiones de empleo habían pasado de cubrir a un 58% de los trabajadores británicos en 1958, a tan solo un 34% en 1995.

Los por entonces mayoritarios **planes de pensiones de empleo prestación definida** habían sobrevivido hasta final de la década de los años 90, pero estaban amenazados por el **riesgo de quiebra debido al incremento del coste de las prestaciones garantizadas**, principalmente consecuencia de que las proyecciones sobre **expectativas de esperanza de vida** habían resultado insuficientes y también debido otros factores, como el crecimiento de los salarios y la **bajada de los tipos de interés**. Los nuevos sistemas de **pensiones de aportación definida** que empezaban a promoverse **eran menos generosos** para los trabajadores, por lo tanto, impactarían en la suficiencia de sus ingresos durante la jubilación.

Ante esa situación, el Gobierno británico creó una **Comisión de Pensiones** formada por tres expertos (Adair Turner -presidente-, Jeannie Drake y John Hills) y les encargó *“mantener bajo revisión el sistema británico de pensiones privadas y ahorro a largo plazo”*. Sin embargo, su trabajo final y las propuestas de la *“Pensions Commission”* alcanzaron a todo el sistema de pensiones británico (público y privado).

La comisión de Pensiones elaboró dos informes:

- El primer informe (2004), denominado *"Pensions: Challenges and Choices"*, fijo los hechos y los datos.
- En el segundo informe (2005), denominado *"A New Pension Settlement for the twenty-First Century"*, aunque conocido por todos como *Informe Turner*, se hicieron las propuestas.

La Comisión de Pensiones enfocó y definió el problema y los **retos de las pensiones de empleo** de una manera diferente a la como se había venido haciendo. De ser inicialmente considerada una cuestión de diferencia en el nivel de pensión entre aquellos trabajadores participando en sistemas de prestación definida frente a aquellos con planes de aportación definida, para la Comisión de Pensiones la **brecha más significativa estaba entre aquellos trabajadores inscritos en un vehículo de pensiones de empleo y aquellos otros que no estaban cubiertos por los mismos.**

Según los análisis de la *Comisión de Pensiones*, el sistema de planes de pensiones de empleo, por entonces de promoción voluntaria, más los importes de pensión pública, **no eran suficientes para afrontar con garantías el futuro y lograr la suficiencia de ingresos durante la jubilación para muchos trabajadores británicos.**

En 2004, un **54%** de los trabajadores británicos dependía en un **100%** de la pensión pública. A lo anterior se sumaba que solo un **0,5%** de la población ahorra activamente. Además, el acceso a los instrumentos de pensiones de empleo era muy difícil para los trabajadores de Pymes, por los elevados gastos de gestión aplicados para las mismas. Según los análisis de la Comisión de Pensiones, sería necesario subir el nivel de ahorro complementario para afrontar los retos financieros que traían consigo los retos demográficos.

El diagnóstico que hizo la Comisión de Pensiones recogía una serie de tendencias preocupantes:

- El entonces vigente sistema de capitalización a través planes de pensiones privados (2º Pilar y 3º Pilar), combinado con el entonces vigente sistema de pensiones público (1º Pilar) **iba a resultar cada vez más inadecuado y desigual.**
- **No sería suficiente aplicar cambios únicamente en el sistema público de pensiones.** Tampoco aplicar únicamente medidas para incentivar el ahorro voluntario.
- Las opiniones en relación con establecer la **obligatoriedad de participación en los planes de pensiones de empleo** eran ambivalentes (generaban opiniones enfrentadas).
- El **ahorro inmobiliario** (a través de la compra de casas y su monetización), sí que sería una interesante **contribución adicional para los ingresos de jubilación** de muchos británicos, pero no suficiente.
- La política de pensiones británica a largo plazo necesitaba robustez, para afrontar el **incremento de esperanza de vida** y la incertidumbre acerca del ritmo de este.

Prácticamente todas las **propuestas realizadas por la Comisión de Pensiones**, a través del *Informe Turner*, fueron aceptadas por el Gobierno y el Parlamento. Estas propuestas consistieron en una serie de medidas principales, entre la que estaban:

- La creación de un Sistema Nacional de Ahorro Jubilación (en inglés, *National Pension Saving Scheme-NPSS*), con obligación de los empleadores de inscribir automáticamente a sus empleados, que posteriormente fue denominado *Automatic Enrolment*.
- **Una serie reformas del Sistema Público de Pensiones, para reforzar el ahorro privado, haciendo las pensiones públicas menos asistenciales y más contributivas, pero no progresivas** (con generación de derechos basadas en años de cotización acumulados). Además, se proponía un retraso progresivo en la edad legal de jubilación (SPA) [\(véase aquí el calendario de incremento de la edad de jubilación finalmente aprobado\)](#).

Otras **medidas complementarias propuestas** por la *Comisión de Pensiones*, y finalmente adoptadas y reguladas en las Leyes de pensiones de 2007 y de 2008 fueron:

- **El equilibrio entre el Gasto Público en Pensiones y el incremento edad de Jubilación.**
- La protección de los derechos de pensión de las personas que estaban al **cuidado de terceros dependientes**.
- La protección de los **trabajadores por cuenta propia** y grupos socioeconómicamente más bajos.
- **Facilitar el trabajo senior** y el trabajo más allá de la edad legal de jubilación.
- **La eliminación del Contracting-out** (la opción de salirse de la pensión del Estado de 2º nivel con la condición de contratar, en su lugar, un plan de pensiones de prestación definida con, como mínimo, el mismo nivel de cobertura). Posteriormente, además, eliminaron las pensiones públicas de segundo nivel para aquellas personas que accediesen a la jubilación a partir de abril de 2026.

5.2.7 ¿Nueva reforma de las pensiones de empleo en Reino Unido en 2025?

El sistema de pensiones de empleo del Reino Unido, a pesar de ser uno de los más grandes del mundo, se caracteriza por su fragmentación, lo que limita la capacidad de los fondos para invertir en oportunidades de alto crecimiento debido a su, en muchos casos, insuficiente tamaño.

El análisis del gobierno británico muestra que los fondos de pensiones comienzan a dar **niveles de retorno de la inversión productiva mucho mayores una vez que el valor de los activos gestionados alcanza entre 25.000 y 50.000 millones de libras**. Alcanzado ese umbral, están mejor posicionados para invertir en una gama más amplia de activos, como nuevos proyectos empresariales innovadores y grandes proyectos de infraestructura. Los fondos de pensiones más grandes, aquellos de más de 50.000

millones de libras en activos bajo gestión, optimizan aún más esos beneficios, aprovechando su capacidad de invertir directamente en proyectos a gran escala a un coste menor.

El Gobierno británico está trabajando en desarrollar una serie acciones para optimizar ese fragmentado panorama de las pensiones de empleo, potenciar las inversiones e impulsar el crecimiento económico del país a través de la inversión de los fondos de pensiones.

Esas reformas de profundo calado, que se introducirán a través de un [nuevo proyecto de ley de planes de pensiones en 2025](#), incluirán la creación de megafondos de pensiones a través de la consolidación y concentración de planes de pensiones de empleo de aportación definida, y la agrupación de los activos bajo gestión de las 86 autoridades de los planes de pensiones de los gobiernos locales actualmente separadas. Esa consolidación podría desbloquear alrededor de 80.000 millones de libras esterlinas de inversión en nuevas empresas de rapido crecimiento, en grandes infraestructuras, y en proyectos locales, al mismo tiempo que impulsará el rendimiento obtenido por los ahorradores de planes de pensiones de aportación definida.

Actualmente los **planes de pensiones de Canadá invierten alrededor de cuatro veces más en infraestructura, y los de Australia invierten alrededor de tres veces más en infraestructura y 10 veces más en capital privado** que los planes de contribución definida en el Reino Unido.

El mercado de **planes de pensiones de aportación definida de las administraciones públicas locales alcanzará 1,3 billones de libras esterlinas en activos bajo gestión en 2030**. En concreto, el Plan de Pensiones del Gobierno Local de Inglaterra y Gales llegará a gestionar activos por valor de unos 500.000 millones de libras en 2030. Actualmente, los activos bajo gestión de este Plan se distribuyen entre 86 autoridades gestoras diferentes (con funcionarios del gobierno local encargándose de la gestión de cada fondo), cada una de las cuales gestionan patrimonios de entre 300 y 30.000 millones de libras.

La consolidación de esos activos en unos **pocos megafondos de pensiones administrados por gestores de fondos profesionales** les permitirá invertir más eficientemente, apoyando el crecimiento económico nacional y la inversión local, en nombre de los 6,7 millones de empleados públicos partícipes de esos planes de pensiones. Adicionalmente, se revisará la gobernanza del Plan de Pensiones de empleo de los Gobiernos Locales para mejorar las decisiones de inversión.

Además, esos cambios impulsarán **las economías locales se verán, ya que cada Autoridad Administradora deberá especificar un objetivo para la inversión del fondo de pensiones en su economía local, trabajando mano a mano con las autoridades locales y municipales para identificar las mejores oportunidades para apoyar el crecimiento local**. Si cada Autoridad Administradora estableciera un objetivo del 5% de inversión en proyectos locales, se asegurarían 20.000 millones de libras esterlinas de inversión en las comunidades locales.

Dentro de este proceso legislativo, se establecerá un nuevo proceso de revisión independiente para garantizar que cada una de las 86 Autoridades Administradoras sea adecuada para su función.

Por otro lado, los planes de pensiones de aportación definida alcanzarán, a finales de esta década, activos bajo gestión de 800.000 millones de libras esterlinas. En la actualidad, existen alrededor de 60 planes de pensiones multiempleador, que invierten los derechos económicos de los trabajadores en uno o más fondos.

El Gobierno británico va a realizar [consultas sobre el establecimiento de un requisito de tamaño mínimo para estos fondos](#) a fin de garantizar que cumplan con su potencial de inversión y mejorar su gobernanza. El Gobierno también consultará sobre otras medidas para facilitar esta consolidación en megafondos, incluida la legislación para permitir que los gestores de fondos muevan más fácilmente los derechos económicos de los ahorradores de sistemas de bajo rendimiento a otros que les aporten mayores rendimientos.

Las reformas propuestas buscan modernizar el sistema de pensiones de empleo del Reino Unido, con el objetivo de aumentar el rendimiento de las inversiones, impulsar el crecimiento económico y canalizar inversiones hacia proyectos de alto impacto.

Más Información sobre el sistema británico de pensiones:

Sistema británico de pensiones de empleo automatic enrolment:

[Véase este informe de 2019 de UNESPA y Fernando Martínez-Cue](#)

[Pension Policy Institute: THE PENSIONS PRIMER. A GUIDE TO THE UK PENSIONS SYSTEM](#) (actualizada a Julio de 2024)

[Workplace pension participation and savings trends of eligible employees: 2009 to 2023 \(Department for work&Pensions\)](#)

[Automatic enrolment: review of the earnings trigger and qualifying earnings band for 2024/25](#)

[NEST: Annual report and accounts 2023/24](#)

5.3 El nuevo sistema de pensiones de empleo de automatic enrolment en Irlanda (My Future Fund) y la suficiencia de los ingresos durante jubilación

Automatic Enrolment Retirement Savings System for Ireland (adscripción automática por defecto) es un nuevo sistema de ahorro complementario para la jubilación de los trabajadores, de aportación definida, que Irlanda pondrá en marcha a partir del 30 de septiembre de 2025^{*17}.

El nuevo sistema se ha regulado en la **Ley de Ahorro para la Jubilación por Adscripción Automática**, de conformidad con *Roadmap for Pension Reform 2018 – 2023* (que se traduciría como, “Hoja de ruta para la reforma de las pensiones 2018-2023”).

(*17): La fecha de puesta en marcha del sistema de automatic enrolment se ha retrasado en varias ocasiones. Inicialmente se preveía su implantación para 2022. Posteriormente se retrasó hasta septiembre de 2024, después hasta enero de 2025, y recientemente se ha vuelto a retrasar otra vez, siendo septiembre de 2025 la fecha actualmente prevista para su inicio.

Recientemente se ha decidido renombrar al nuevo sistema de *automatic enrolment* como “*My Future Fund*”.

El nuevo sistema de pensiones de empleo irlandés **se inspira en el sistema británico de *automatic enrolment***, aunque con la propia peculiaridad e idiosincrasia irlandesa, y teniendo en cuenta la necesaria vinculación de las pensiones de empleo con las pensiones del sistema de público irlandés, de las que serán complemento fundamental para llegar a las tasas de sustitución objetivo, para garantizar a los trabajadores unos adecuados ingresos durante la jubilación.

Muchos trabajadores irlandeses no tienen plan de pensiones, por lo que dependerán exclusivamente de la pensión pública (*state pension*) cuando se jubilen. Si bien la **pensión estatal puede garantizar que los jubilados se mantengan por encima del umbral de pobreza**, esas pensiones públicas no son suficientes para mantener un nivel de vida similar al que mantenían previamente a su jubilación.

Según datos de la *Encuesta de Cobertura de Pensiones 2021* (de la *Central Statistic Office*), el 56% de los trabajadores por cuenta ajena están cubiertos por un plan de pensiones del sistema de empleo.

No obstante, en el **sector privado ese porcentaje se reduce a menos de un 35% de los trabajadores**.

Muchos irlandeses sufrirán una **brusca caída en su nivel de ingresos cuando se jubilen**, debido a dos factores:

1. Que la **pensión pública proporciona un nivel básico de ingresos, a modo de red de seguridad**, como protección contra la pobreza de los pensionistas. En 2024, el **importe semanal de pensión pública contributiva se sitúa en 277,30 euros semanales para menores de 80 años (y 287,30 euros semanales para mayores de 80 años)**.
2. Debido a esa **baja tasa de cobertura de las pensiones del sistema de empleo**, con más de un 65% de trabajadores del sector privado que no están cubiertos por los mismos.

Por tanto, la pensión pública en Irlanda no está destinada a garantizar, por sí sola, a todos los jubilados unos ingresos de jubilación adecuados. **La tasa de sustitución de la Pensión del Estado se sitúa en torno a un 34% del salario medio de Irlanda.**

5.3.1 Detalles del nuevo sistema irlandés de adscripción automática por defecto

Quedarán automáticamente inscritos en este nuevo sistema de pensiones de empleo, a partir de enero de 2025, los trabajadores por cuenta ajena que:

1. No estén ya adheridos en la actualidad a un plan de pensiones.
2. Ganen más de 20.000 euros anuales^{*18}.
3. Tengan entre 23 y 60 años.

Los trabajadores que ganen menos de 20.000 euros al año y/o que estén fuera de la franja de edad de 23 a 60 años, si bien no serán obligatoriamente inscritos, podrán optar voluntariamente por participar, siempre que no estén ya inscritos en un plan de pensiones.

Los empleados que sean inscritos en el nuevo sistema de adscripción automática **deberán permanecer en el mismo durante un periodo mínimo de 6 meses, pudiendo optar por no participar solicitando su baja entre los meses 7 y 8 desde que hayan sido inscritos** (*opt-out*).

Durante los primeros 10 años, los empleados también podrán optar por causar baja del sistema en los meses 7º y 8º posteriores a cada aumento del porcentaje de contribución (ver más adelante un cuadro con el incremento de aportaciones).

Los empleados también podrán **suspender sus contribuciones** (*savings suspensión*) en cualquier momento fuera del período obligatorio de participación de los primeros seis meses.

Cuando un trabajador opte por no participar o por suspender sus aportaciones, se pararán todas las contribuciones a su favor, tanto las suyas propias, como las del empleador, y las que haría el Estado irlandés.

Los empleados que opten por no participar o suspender sus contribuciones **volverán a ser afiliados automáticamente en el sistema una vez transcurridos dos años**, siempre que mantengan los requisitos de elegibilidad mencionados anteriormente.

Las **empresas empleadoras estarán obligadas a inscribir** en el sistema de pensiones de adscripción automática a todos sus empleados que cumplan con los criterios de elegibilidad (de salario, edad y no afiliación a otro plan de pensiones). Por lo tanto, se trata de un **sistema cuasi-obligatorio: será obligatoria para los empleadores la inscripción** de aquellos de sus empleados que cumplan con los requisitos, y voluntario para los trabajadores que, una vez sean inscritos automáticamente, tendrán unas ventanas de tiempo para salirse.

Los trabajadores autónomos, si bien no serán adscritos automáticamente (al no existir un empleador que lo haga), podrán optar voluntariamente por inscribirse ellos mismos en un plan de pensiones de empleo.

(*18). Téngase en cuenta que el salario medio a jornada completa en Irlanda, a cierre de 2023, se situaba en torno a 47.934 euros anuales (921,81 euros salario medio semanal por 52 semanas en el año- fuente: Central Statistic Office -CSO-). El salario mínimo a jornada completa en 2024 asciende a 25.756 euros anuales (fuente: Expansión). Además, téngase en cuenta que el salario medio, como media de los salarios de todos los trabajadores, no es el "sueldo más habitual", y que los sueldos de trabajadores de multinacionales implantadas en Irlanda "presionan para arriba" ese salario medio. Algunos de esos trabajadores de multinacionales son expatriados que en muchos casos no se jubilen en Irlanda. Por tanto, en relación con Irlanda es más adecuado trabajar con el rango de salarios más habituales, que con salario medio.

Importe de las aportaciones a favor de cada trabajador

Las **contribuciones se introducirán gradualmente** para que todos, empresas y trabajadores, puedan acostumbrarse al nuevo sistema evitando un cambio brusco en los ingresos y los costes.

Por cada 3 euros que aporte un empleado será igualado por su empleador con otros 3 euros, y el Estado complementará con 1 euro adicional de contribución. Por lo tanto, por cada 3 euros aportados por el empleado, se ingresarán 7 euros en la cuenta de pensiones del empleado.

Las **contribuciones de los empleados comenzarán siendo, a partir de 2025, del 1.5% del salario bruto.** Todas las aportaciones de los empleados serán igualadas por sus empleadores (*matching contribution*) y complementadas por el Estado (con una contribución de 1/3 de la aportación que realice el trabajador).

Por lo tanto, durante los tres primeros años la aportación total a favor de cada trabajador será del 3,5%, desglosada de la siguiente forma:

- 1,5% el trabajador.
- 1,5% el empleador.
- 0,5% el Estado.

No obstante, **las aportaciones se irán incrementando progresivamente a partir del 4º año de vigencia del sistema** (es decir, a partir de 2028):

- **Desde el 4º año hasta el 6º año, la aportación obligatoria del trabajador aumentará a un 3% del salario bruto.** Considerando la contribución del empleador (otro 3%) y la del Estado (1%), **la aportación total a favor del empleado será de un 7%.**
- **En el año 7º (y hasta el 9º año) la aportación del trabajador será del 4,5%.** Considerando la contribución de la empresa (otro 4,5%) y la del Estado (1,5%), **la contribución total a favor del trabajador se situará en un 10,5% del salario bruto.**
- Finalmente, **a partir del 10º año (2034), la aportación del trabajador aumentará hasta el 6%, lo que unido a la contribución del empleador de otro 6% y a un 2% que aportará el Estado irlandés, dejará la contribución total a favor del trabajador en un 14% del salario bruto.**

Aquellos trabajadores que sean afiliados al sistema con posterioridad al año 2025, aportarán el porcentaje de contribución que esté vigente en ese año de su inscripción.

Salario pensionable sobre el que se aplicará el porcentaje de aportación

El salario pensionable sobre el que se aplicará el porcentaje de aportación será el salario bruto del trabajador, con un **umbral máximo de tramo de salario sobre el que aplicar el porcentaje, en el caso de la contribución del empleador, de 80,000 euros anuales.**

Las aportaciones serán fijas y los empleados no podrán aportar ni menos ni más que el porcentaje establecido. Por lo tanto, no se permitirán las aportaciones voluntarias.

En caso de desear realizar aportaciones adicionales voluntarias, el trabajador tendrá a su disposición los planes de pensiones individuales ofrecidos por los proveedores del mercado.

Tabla. Porcentaje de aportación del trabajador (sobre salario bruto). La empresa empleadora igualará la aportación que hace el trabajador, y el Estado aportará 1/3 de la aportación del empleado.

Año 1 a 3	Año 4 a 6	Año 7 a 9	A partir de año 10
1,5%	3%	4,5%	6%

Fuente: Gobierno de Irlanda.

Tabla. Ejemplo de un trabajador que gane 20.000 euros anuales:

	Aportaciones anuales del trabajador	Contribuciones anuales del empleador	Aportación anual del Estado a favor del trabajador	Total contribuciones anuales
Años 1 a 3	300 €	300 €	100 €	700 €
Años 4 a 6	600 €	600 €	200 €	1.400 €
Años 7 a 9	900 €	900 €	300 €	2.100 €
Año 10 en adelante	1.200 €	1.200 €	400 €	2.800 €

Las aportaciones de los empleados serán **detraídas de sus salarios netos** por parte de su empresa, después de aplicar las correspondientes retenciones del impuesto sobre la renta y las cotizaciones de Seguridad Social a cargo del empleado (el *PRSI* y el *universal social charge -USC*).

La *National Automatic Enrolment Retirement Savings Authority-NAERSA* (que inicialmente se había denominado *Central Processing Authority-CPA*), será el **organismo que se encargará de la supervisión del nuevo sistema, y que constituido en marzo de 2025. *Tata Consultancy Services* será el administrador del programa.**

Las aportaciones realizadas por el trabajador no serán reducibles en su impuesto sobre la renta. A cambio, el Estado complementará con una contribución igual al 33% de la aportación de los empleados.

Las contribuciones del empleador a favor del trabajador seguirán siendo (como en los actuales planes de pensiones de empleo) **un beneficio en especie exento de impuestos para el trabajador. Las contribuciones empresariales a favor de los trabajadores, por el sistema de adscripción automática, serán deducibles en su Impuesto sobre Sociedades.**

Si los trabajadores cambian de empleo, podrán seguir aportando en la misma cuenta de pensiones, sin necesidad de traspasar a otro plan. Se aplicará el llamado “*pot-follows-member*” (traducido al castellano vendría a ser “el fondo sigue al partícipe”), en virtud del cual los empleados tendrán una sola cuenta en la *National Automatic Enrolment Retirement Savings Authority (NAERSA)* a lo largo de su vida laboral, aunque cambien de empresa una o más veces.

Los derechos acumulados (procedentes de las contribuciones y los rendimientos de las inversiones) **serán propiedad del empleado y, por lo tanto, nadie más podrá disponer de ellos.**

Los trabajadores podrán hacer seguimiento de su cuenta de pensiones en un portal web que se está habilitando al efecto (en una línea similar a la de la plataforma común de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública en España).

Los empleados no tendrán que tomar necesariamente una decisión sobre en qué fondo invertir las contribuciones a su favor, ya que habrá un **fondo predeterminado por defecto**. Si bien los trabajadores **podrán elegir entre 4 opciones de fondos de pensiones disponibles** (de distintas gestoras seleccionadas).

Tres de estos fondos tendrán diferentes perfiles de riesgo/rentabilidad, con un fondo conservador, un fondo de riesgo moderado y un fondo de mayor riesgo.

La cuarta opción será un fondo de ciclo de vida, que además será el fondo predeterminado por defecto si el empleado no expresa una preferencia. Este fondo de ciclo de vida, también llamado de fecha objetivo de jubilación, incorporará un perfil de inversión evolutivo (de más dinámico a más conservador) a medida que cada partícipe vaya acercándose a su jubilación. Se seguirá un sistema de rotación del gestor del fondo por defecto.

En el caso de aquellos trabajadores que no elijan ningún fondo, las aportaciones a su favor se invertirán en el fondo por defecto.

El cobro de la prestación por jubilación (que podrá ser en forma de renta vitalicia, capital único o a través de otros productos de desacumulación existentes en el mercado), se podrá solicitar a partir de la **edad legal de jubilación aplicable a la pensión pública** (*SPa-State Pension age*).

Se creará un organismo independiente para velar por los intereses de los trabajadores participantes: *the National Automatic Enrolment Retirement Savings Authority-NAERSA* (Autoridad Nacional de Ahorro para la Jubilación de Inscripción Automática). Tata Consultancy Services será el administrador del Programa, y se espera que el Gobierno firme con esta entidad un contrato a 15 años.

Más información sobre *Automatic Enrolment Retirement Savings System for Ireland*

[Página web Gobierno de Irlanda](#)

[Guía de adscripción automática por defecto para trabajadores, Gobierno de Irlanda](#)

[Resumen sistema de adscripción automática](#)

[Acceso a las últimas novedades que se van produciendo durante la preparación del lanzamiento de Auto-enrolment Ireland \(*My Future Fund*\)](#)

5.3.2 Análisis sobre la suficiencia de las pensiones en Irlanda, que determinaron la definición del sistema de *automatic enrolment*, así como sus umbrales de ingresos para la elegibilidad de trabajadores y nivel de aportaciones

Conclusiones, previsiones y estimaciones del documento de trabajo “*A micro-macro economic analysis of pension auto-enrolment options*”.

Igual que muchos otros países, Irlanda enfrentaba y enfrenta desafíos en relación con la adecuación, suficiencia y sostenibilidad de sus pensiones. Los diferentes informes identificaban la cobertura de las pensiones en el **sector privado como una cuestión clave**.

Como la *Pensión Contributiva Estatal (SCP)* se paga como una cantidad fija, casi el 70% de los trabajadores del sector privado se jubilarán sin una pensión relacionada con sus ingresos, lo que supondrá, para muchos de ellos, una **fuerte caída del nivel de vida**.

Además, debido al envejecimiento de la población irlandesa, con el trascurso del tiempo los pensionistas representarán una mayor proporción de la población, y esas pérdidas de ingresos de los pensionistas representarían un riesgo macroeconómico adicional de caída del gasto agregado de los consumidores.

Casi todos los países de la OCDE tienen algún tipo de **componente obligatorio relacionado con los ingresos en sus sistemas de pensiones**. En cambio, Irlanda no lo ha tenido hasta ahora.

La revisión del sistema de pensiones de Irlanda realizada por la OCDE (en 2014) identificó una necesidad urgente de que ese país aumentase la cobertura de las pensiones, mediante la introducción de un sistemas obligatorio o cuasi obligatorio de empleo, o bien mejorando los incentivos financieros, o ambas cosas.

El Gobierno Irlandés ha optado por la inscripción automática como medida de mayor eficacia potencial para elevar la cobertura de pensiones desde los niveles existentes, particularmente para aquellos que soportan el tipo impositivo estándar del Impuesto sobre la Renta (los trabajadores de rentas medias). La **experiencia previa en Reino Unido** tendía a respaldar esa opinión, con fuertes aumentos en la cobertura y los ahorros de pensiones de empleo derivados del plan de inscripción automática británico.

El documento de trabajo [A micro-macro economic analysis of pension auto-enrolment options](#), de octubre de 2019, proporcionó un **evidencia microeconómica y macroeconómica relevante para el diseño y la implementación del sistema de pensiones de adscripción automática**. A continuación, se resumen sus principales conclusiones.

Principales conclusiones del documento de trabajo “análisis micro y macroeconómico de las opciones de diseño de *automatic enrolment*”.

La adecuación de las pensiones ha sido un factor clave para las propuestas de implantación de sistemas de inscripción automática. La medida de adecuación de las pensiones más utilizada es la **tasa de sustitución sobre los ingresos finales**. El estudio utiliza lo que se denomina tasas de reemplazo “instantáneas”, es decir, en qué medida las distintas prestaciones contributivas reemplazan los ingresos que en la actualidad se obtienen del empleo.

Las tasas de sustitución de las pensiones suelen tener como objetivo evaluar las pensiones en relación con los ingresos previos a la jubilación. La tasa de sustitución instantánea sólo lo lograría hacer si los ingresos y las pensiones aumentasen hasta el momento de la jubilación en el mismo porcentaje durante todo el tiempo que transcurre hasta la jubilación.

Hay que tener en cuenta que habitualmente los ingresos suelen aumentar con la edad antes de estabilizarse, de modo que las tasas finales de reemplazo de las pensiones normalmente serían más bajas que las “tasas de reemplazo instantánea”. Además, los cálculos del documento de trabajo se basan en la pensión pública contributiva (SCP) máxima, mientras que un número significativo de personas llegarán a recibir pensiones de un 10 a un 15% por debajo de ese importe.

En general, los resultados sobre las tasas de reemplazo instantáneas, teniendo en cuenta tanto los ingresos netos como los brutos, y de ahorros potenciales provenientes de la propiedad de la vivienda durante la jubilación, reforzaban las preocupaciones sobre los ingresos durante la jubilación para el grupo que era objetivo potencial de este nuevo sistema adscripción automática, con ingresos superiores a 20.000 euros al año.

De acuerdo a este estudio, **muy pocos trabajadores con ingresos superiores a 30.000 euros tenía una tasa de reemplazo instantánea del 70% o más**, incluso si se calcula sobre una base neta y se ajusta a los costes hipotecarios. Para aquellos con ingresos entre 20.000€ y 30.000€, el 93% tiene tasas de reposición netas, ajustadas por los costes hipotecarios, por debajo el nivel del 70%.

Los resultados también arrojaban luz sobre las tasas de reemplazo instantáneas para los grupos de trabajadores de bajos ingresos, analizando tanto el umbral mínimo propuesto (en el originario documento *Strawman* sobre *automatic enrolment*) que ha sido el que finalmente se ha regulado (20.000 euros al año), como un umbral de 14.000 euros al año.

El tramo de 20.000 euros tiende a estar por encima del 70% tanto en términos brutos como netos. Sin embargo, se esperaba que las tasas de reemplazo de pensiones en relación con los ingresos de final de

carrera estarían **por debajo de estos niveles para muchos individuos, debido a la progresión salarial individual y/o a una pensión estatal inferior a la máxima.**

El documento de análisis llegó a la conclusión de que el sistema de inscripción automática proporcionará un impulso a las tasas de reemplazo. **Esta prestación complementaria proveniente del sistema de empleo de automatic enrolment, probablemente, oscilará entre una quinta y una cuarta parte del salario.**

El análisis del documento de trabajo también proporcionó un **perfil del tamaño y la naturaleza de la población afectada por la inscripción automática**, basado en dos posibles cortes en los umbrales mínimos de ingresos (14.000€ y 20.000€):

- Se estimaba que unos **584.000 empleados** de edades comprendidas entre 23 y 60 estarían cubiertos si el umbral de ingresos se fijara en **20.000 euros por año.**
- En cambio, si se utilizaba el nivel mínimo de **14.000 euros**, la población objetivo **se estimaba en casi 724.000 personas.**

En el escenario propuesto de umbral mínimo para inscripción automática de 20.000 euros de salario anual, **la mitad de la población inscribible automáticamente ganaría entre 20.000 y 30.000€ al año y el 90% tendría ingresos inferiores a 50.000€.** Por encima de ese nivel, la mayoría los empleados ya tienen un plan de pensiones complementario.

En términos de edad, alrededor del **40% de la población elegible para la adscripción automática tendría menos de 30 años**, y otro 30% tendría menos de 40.

Con el umbral de ingresos para la inscripción automática en 20.000 euros, el Estudio estimaba que alrededor del **57% de los inscritos automáticamente serían hombres.**

Las mujeres con ingresos superiores a 20.000€ tienen una pensión más alta que los hombres, en gran parte debido a un mayor número de mujeres en empleos del sector público. En cambio, si se hubiera utilizado un umbral de 14.000 euros, la proporción de hombres inscritos automáticamente se reduciría a 52%, ya que se incluirían más mujeres con salarios bajos.

Otra de las conclusiones del estudio fue que **las empresas de menos de 50 empleados también se verán más afectadas por la inscripción automática que las empresas de más de 50.**

Según apuntaba el documento de trabajo, la decisión sobre el nivel adecuado de umbral de ingresos era compleja. Las dos **consideraciones clave al establecer el nivel de activación de ingresos** son “la **asequibilidad de las contribuciones para las personas con ingresos muy bajos y el objetivo de ingresos de jubilación (tasa de reemplazo)**”.

Teniendo en cuenta el crecimiento habitual del salario individual, relacionado con la experiencia y la progresión profesional, significarían que **las tasas de reemplazo con respecto a los salarios de final de carrera serían inferiores**, sobre todo teniendo en cuenta que más del 40% de la población objetivo dispone de un tercer nivel educativo.

Para aquellos con menos cotizaciones a la Seguridad Social, el tipo real de la pensión estatal que recibirán estará por debajo de la tasa máxima de pensión contributiva del Estado (SCP), lo que también reducirá las tasas de reemplazo.

Comparando el diseño de la adscripción automática en Irlanda con el diseño del Reino Unido (que en la fecha del informe – en 2019- establecía un límite mínimo de ingresos -LEL- para calcular el salario pensionable de £ 6,136):

- Reino Unido tenía (y aún mantiene en 2024) un umbral de ingresos mucho más bajo para la ser elegible para la inscripción automática (£ 10,000).
- Además, **permite la opción de no participar**. Si los trabajadores inscritos consideran que las contribuciones son inasequibles para ellos, tienen la posibilidad de optar por no participar inmediatamente (durante las 4 semanas siguientes a haber sido inscritos), mientras que en Irlanda tendrán que tener un período mínimo de contribución de 6 meses antes de poder darse de baja.
- En general, **las tasas de salida voluntaria (*opt-out*) en Reino Unido** se han mantenido bajas (**por debajo del 10%**), incluso después de un aumento en los tipos de contribución de los empleados desde **1% hasta el 4%** a partir de abril de 2019. Sin embargo, es probable que la estructura exacta del sistema difiera en Irlanda, por lo que no es posible estimar las tasas de baja voluntaria hasta que no se la implemente el nuevo sistema.

Impacto macroeconómico de *Automatic Enrolment Ireland*

En cuanto **análisis del impacto macroeconómico** de *automatic enrolment Ireland*, es probable que la inscripción automática tenga un **efecto positivo en la economía a largo plazo**. Aunque los trabajadores en durante su vida activa tendrán menos ingresos y consumo, el punto clave es que, al diferir sus ingresos, tendrán mayores ingresos durante la jubilación que los que habrían tenido de otro modo. Habrá un “*shock*” de ingresos positivo en el futuro que aumentaría ingresos de los hogares por encima de lo que habrían estado de otro modo (sin *automatic enrolment*). Esto tendrá un **impacto positivo en variables macroeconómicas clave** como el consumo, la demanda interna, el empleo y la producción.

Estimación de prestaciones complementarias que generará el sistema de empleo *automatic enrolment*, como porcentaje sobre salario, Irlanda (a. solo pensiones de empleo y b. suma de pensión pública más pensión de empleo).

Tabla: Tasas de reemplazo brutas “instantáneas” (RR) basadas en la pensión pública contributiva (SCP) máxima y en las prestaciones complementarias del sistema de empleo (pensiones basadas en ingresos)

Ingresos	Cotización	Pensión complementaria	Pensión complementaria % ingresos	Años de cotización	Tasa de reemplazo bruta (pensión pública contributiva + pensión complementaria)
33.000,00 €	14%	9.038,00 €	27.4%	45	67%
35.000,00 €	14%	9.588,00 €	27.4%	45	64%
40.000,00 €	14%	10.958,00 €	27.4%	45	60%
50.000,00 €	14%	13.688,00 €	27.4%	45	53%
60.000,00 €	14%	16.438,00 €	27.4%	45	49%
70.000,00 €	14%	19.188,00 €	27.4%	45	46%

Fuente: DEASP, utilizando la calculadora de la Autoridad de Pensiones (Pensions Authority) irlandesa, disponible en https://www.pensionsauthority.ie/en/Calculators/Pension_Calculator/.

Conclusiones del informe sobre tasas de sustitución estimadas que se obtendrían con la pensión complementaria de empleo de *automatic enrolment*.

Para personas con carrera completa de cotización (45 años) y que recibiesen la aportación legal obligatoria de *automatic enrolment* durante el periodo considerado, la pensión complementaria del sistema de empleo supondría un 27,4% de los ingresos laborales. La suma de la pensión pública más la pensión de empleo complementaria se situaría entre un 67% y 46% del salario, dependiendo del nivel salarial (entre 33.000 y 70.000 euros).

Como se puede observar la pensión de empleo de *automatic enrolment* podrá suponer casi un 50% de la pensión total en las personas con salarios en torno a 30.000 euros, y la parte principal de la pensión total (pensión pública más pensión de empleo) para aquellos con salarios superiores a 60.000 euros.

Tabla. Tasas de reemplazo brutas instantáneas basadas en la pensión pública contributiva (SCP) máxima y las prestaciones complementarias.

Tasa de reemplazo %	≥ 0, < 14	≥ 14, <20	≥20, <30	≥ 30, <50	≥ 50, <75
≥ 0, < 10	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
≥ 10, < 20	0.0	0.0	0.0	0.5	3.9
≥ 20, < 30	0.0	0.0	0.0	6.0	96.1
≥ 30, <40	0.0	0.0	0.2	48.3	0.0
≥ 40, < 50	0.0	0.0	9.2	45.2	0.0
≥ 50, < 60	0.0	4.5	48.9	0.0	0.0
≥ 60, < 70	0.1	0.9	34.4	0.0	0.0
≥ 70, < 80	0.6	36.0	7.4	0.0	0.0
≥ 80	99.3	58.6	0.0	0.0	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos del informe “A micro-macro economic analysis of pension auto-enrolment option”, basados en datos de SWITCH.

Más información: Acceso al Informe: [A micro-macro economic analysis of pension auto-enrolment options](#)

6

Comparativa entre los países y jurisdicciones tratadas: conclusiones

6. Comparativa entre los países y jurisdicciones tratadas: conclusiones

Las pensiones complementarias del sistema de empleo deberán jugar un papel fundamental a lo largo de los tres próximos cuartos este siglo XXI, en Europa y en las economías occidentales, en la generación de unos ingresos durante la jubilación que sean suficientes, dando soporte a los sistemas públicos de pensiones, ante todos los retos que los mismos deben abordar, debido a los efectos de la demografía, principalmente por la longevidad y la inversión de la pirámide de cohortes poblacionales.

No obstante, en los **sistemas de pensiones mixtos de reparto y capitalización**, ese papel protagonista de los sistemas complementarios de empleo deberá ser muy diferente en cada uno de los países, dependiendo de cuál sea el nivel de suficiencia de la pensión pública a la que deben complementar. Es decir, en función de “cuanto espacio rellena” la pensión pública sobre el total de objetivo de ingresos íntegros durante la jubilación de los trabajadores que se haya fijado como adecuado, teniendo en cuenta su importe, así como el coste de la vida en cada país o área geográfica (es decir, del poder adquisitivo de salario y pensiones).

Por tanto, **no se debe pedir el mismo grado de contribución en la consecución de tasa de reemplazo objetivo sobre el salario previo a jubilación, a los sistemas de pensiones de empleo en España** (tanto en el caso de las EPSV de empleo en País Vasco como a los planes de pensiones de empleo de territorio común) **que el que deben proveer en países como Reino Unido o la República de Irlanda**, países en donde las pensiones públicas son una red de seguridad mínima no vinculada a ingresos (sino únicamente a los años cotizados o reconocidos), y que cubren una parte modesta de los ingresos que necesita el trabajador durante su jubilación. En estos dos países, los complementos del sistema de empleo son fundamentales para un adecuado bienestar financiero durante la jubilación.

En el siguiente cuadro comparamos entre 4 jurisdicciones (3 Estados soberanos y, dentro de uno de ellos, el denominado Territorio de Régimen Común y un territorio con competencia normativa específica- País Vasco-), mostrando en cada uno de ellos los **objetivos de ingresos durante la jubilación para un trabajador con salario medio, desglosando que parte de ese objetivo se cubriría con la pensión pública, que parte con la prestación complementaria del sistema de empleo obligatorio** (ya fuera derivada de lo que estable la Ley o de lo acordado en convenio colectivo) y que parte con el **ahorro voluntario adicional** (ya fuera en vehículos del sistema de empleo o en productos de previsión social individual).

Es importante apuntar que, a diferencia de los datos sobre el resto de Estados o territorios, que son en base a los objetivos fijados por sus órganos de Gobiernos o estudios de alcance que fueron encargados por los mismos, en este cuadro los objetivos sobre España (sobre el *territorio de régimen común*) son en base a las simulaciones que personalmente he hecho en la parte de proyecciones, por tanto, un ejercicio individual de simulación.

País		Salario medio anual 2023 (en €)	Importe pensión pública media anual 2024 (en €)	% que, sobre el salario medio, representa la pensión pública media	% que, sobre el salario medio, representaría la pensión complementaria de empleo		Importe pensión complementaria de empleo			% que, sobre el salario medio, representa el total ingresos durante la jubilación	Importe total objetivo ingresos durante la jubilación (trabajador salario medio)
					Parte procedente de la contribución obligatoria (por Ley o convenio colectivo)	Parte procedente de las aportaciones voluntarias del trabajador y/o empleador	Procedente de la contribución obligatoria (Ley o convenio)	Procedente de aportaciones voluntarias	Total pensión de empleo		
Reino Unido		49.521	13.688	28%	16%	16%	7.923	7.923	15.847	60%	29.535
Irlanda		47.934	14.420	30%	27,4%	0%	13.134	-	13.134	57%	27.554
España	Territorio forales vascos	32.313	24.735	77%	20%		6.463		6.463	97%	31.198
	Territorio común (incluido Navarra)	26.949	20.241	75%	12,3%	4,9%	3.315	1.315	4.635	92%	24.876



País		Ahorro adicional para aquellos trabajadores que, voluntariamente, quieran mejorar sus ingresos durante la jubilación, a través de instrumentos de previsión social individual o de otras fuentes de rentas			
		Porcentaje sobre salario medio proveniente de ahorro adicional	Importe	Tasa de sustitución total	Importe total ingresos durante jubilación
Reino Unido		18%	8.914	78%	38.448
Irlanda		nd	nd	57%	27.554
España	Territorio forales vascos	Los objetivos de importes y porcentajes de prestaciones complementarias (ahorro ocupacional + ahorro individual) están recogidos íntegramente en "importe pensión complementaria de empleo" No se dispone del desglose entre pilar 1 (empleo) y 2 (individual)		97%	31.198
	Territorio común (incluido Navarra)	4%	1.078	96%	25.954

Nota: En el caso de Irlanda, los datos del porcentaje que representaría, sobre el salario medio, la pensión complementaria del sistema de empleo y del importe de esa pensión complementaria de empleo, son meros objetivos a alcanzar fijados por el Gobierno o bien por estudios y proyecciones realizados en ese país. En el caso de España (territorio común), esos datos son objetivos en base a las proyecciones realizadas por el autor. En el caso del País vasco, los datos sobre el porcentaje que representaría, sobre salario medio, la pensión complementaria del sistema de empleo y el importe de la misma, son objetivos del Plan de previsión social de Euskadi, objetivos que solo se están cumpliendo parcialmente (actualmente, la pensión complementaria -sistema empleo más individual- representaría un 10% del salario medio, en lugar del objetivo fijado de un 20%)."

Hipótesis utilizadas

Reino Unido:

- En los cálculos, como salario medio anual a jornada en 2023, se ha considerado 49.521 euros (43.073 libras), importe informado por datos macro de Expansión. No obstante, según datos de *Office for National Statistics*, el salario medio anual 2023 a jornada completa fue de £34.963 (41.955,6 euros), con un salario medio semanal en diciembre de 2023 de £663 (795,6 euros).
- Como pensión media se ha considerado la *New State Pension-NSP*, percibida por aquellos que se jubilan a partir de abril de 2016. Se ha considerado la pensión de importe completo. A diferencia de España e Irlanda, En Reino Unido, los ejercicios fiscales no coinciden con el año natural. El actual ejercicio fiscal va de 1 de abril 2024 a 31 de marzo 2025.
- La pensión completa en el ejercicio 2024-2025 asciende a 221,20 libras semanales. Para hallar el importe anual se ha multiplicado el importe semanal por 52 semanas, y se ha convertido a euros (tipo de cambio: 1 libra=1,19 euros, a 11 de octubre de 2024).
- Se han considerado el salario medio a tiempo completo y, como pensión media, la cuantía de pensión completa para el ejercicio 2024-2025 (aquella que perciben aquellos que han cotizado 35 años o más), por ser el importe que perciben la mayor parte de los jubilados que han accedido a la jubilación a partir de 2016. Lo anterior muestra una tasa de reemplazo de un 28%. No obstante, la estimación del DWP (*Departament for Work and Pensions*) es que la *New State Pension* representa un 24,5% del salario medio.

Irlanda:

- Pensión Pública: se considera, como pensión media, el importe de Pensión del Estado completa, de 277,30 euros semanales (para aquellos menores de 80 años) multiplicándolo por 52 semanas para hallar el importe anual.
- Salario medio anual a jornada completa considerado: salario medio semanal de 921,81 euros en el 4º trimestre de 2023 (fuente *CSO-Central Statistics Office*-) multiplicado por 52 semanas/ año.

España (territorio de Régimen Común):

- El dato de salario medio (media nacional) corresponde a 2022.
- La pensión media anual se ha calculado multiplicando la pensión media mensual en septiembre de 2024 (1.445,8 euros de media nacional) por 14 pagas
- Las prestaciones complementarias del sistema de empleo, y las procedentes del ahorro voluntario adicional, han sido calculadas como una renta financiera mensual constante de 23 años de duración.

País Vasco

- La pensión media anual se ha calculado multiplicando la pensión media mensual en septiembre de 2024 (1.766,8 euros en Euskadi) por 14 pagas
- El plan de previsión social complementaria de Euskadi fijó el objetivo de complementar la pensión pública con un importe adicional del 20% del último salario, a través de la pensión del sistema de empleo. Actualmente solo se está logrando completar un 10% de media.
- Las prestaciones complementarias del sistema de empleo han sido calculadas, de acuerdo a la fuente original (*Plan de Previsión Social de Euskadi*) como una renta vitalicia mensual constante y no reversible.



Proyecciones de alcance del complemento de pensión del sistema de empleo en España, y tasa de sustitución total en función del nivel de aportación

7. Proyecciones de alcance del complemento de pensión del sistema de empleo en España, y tasa de sustitución total en función del nivel de aportación

A continuación, muestro dos ejercicios teóricos.

Un primer ejercicio, más simple, considera únicamente aportaciones y contribuciones a planes de pensiones del sistema de empleo, y el importe de las rentas brutas periódicas complementarias que se podrían obtener, en función de hipótesis como la edad de inicio del ahorro, el importe de salario bruto, un porcentaje (sobre salario) de aportación estimado, así como una rentabilidad estimada.

En un segundo ejercicio, más sofisticado y completo, proyecto los **ingresos objetivo durante la jubilación, teniendo en cuenta todas las posibles fuentes de ingresos** (o casi todas, salvo la monetización del inmobiliario): la pensión pública estimada, la renta proveniente del ahorro obligatorio del sistema de empleo (del compromiso por pensiones establecido en el acuerdo colectivo), así como las prestaciones provenientes del ahorro previsional voluntario adicional, ya fuera en productos previsionales del sistema individual o de empleo. Se tienen en cuenta distintos niveles salariales y edades.

7.1 Primer ejercicio

En el siguiente cuadro, se muestra un primer y sencillo ejercicio sobre el **nivel de prestación complementaria y tasa de reposición adicional sobre salario previo al acceso a jubilación, que una contribución anual, de un 6% de sobre salario bruto anual, a planes de pensiones de empleo** (u a otros instrumentos de previsión social complementaria, fueran de empleo o individuales), podría suponer, en función de la edad de inicio de las aportaciones y del nivel salarial:

Edad	Años restantes hasta la jubilación	Salario anual	% Total contribución	Aportación anual	Aportación mensual	^ anual salario	Salario estimado momento de jubilación	Capital acumulado jubilación	Renta mensual (ej durante 20 años)	Renta anualizada	% Tasa de sustitución (prestación PPE) % salario cubierto
22	45	21.000	6%	1.260	105	2%	51.194,94	173.741	724	8.688	17%
35	32	30.000	6%	1.800	150	2%	56.536,22	127.173	530	6.360	11%
29	38	45.000	6%	2.700	225	2%	95.503,45	263.475	1.098	13.176	14%
40	27	60.000	6%	3.600	300	2%	102.413,19	189.259	789	9.468	9%
55	12	90.000	6%	5.400	450	2%	114.141,76	86.652	361	4.332	4%

Hipótesis utilizadas:

- **Edad de jubilación estimada:** 67 años (que es la *edad legal de jubilación ordinaria* para aquellos que accedan a la misma a partir de 2027, y cuente con menos de 38 años y 6 meses cotizados).
- **Estimación de rentabilidad neta media anual** (descontados gastos de gestión y otros gastos): 3%
- **Se consideran que las aportaciones se realizan con periodicidad mensual.**
- **Prestación en forma de renta:** se ha considerado el pago de una renta mensual durante 20 años (desde la fecha de jubilación).
- En general, para simplificar el ejemplo, se ha considerado que los **casos de más edad son aquellos en los que también el salario es más alto**. No obstante, se incluye también un ejemplo de una persona por la que se empieza a contribuir desde una edad temprana (29 años) con un salario relativamente elevado para su edad (45.000 euros).

Como se muestra en el cuadro del ejemplo, comenzar a participar en vehículos previsionales y realizar aportaciones desde una edad temprana, es un “conductor” clave para maximizar los resultados de la capitalización financiera y los efectos del interés compuesto sobre el crecimiento de los derechos acumulados.

En el ejemplo, las dos personas de menos edad son las que consiguen, en el momento de su jubilación, una prestación complementaria más alta (medida esta como porcentaje sobre su salario previo a jubilación, no como importe). En el caso del trabajador por el que se empieza a aportar a la **edad de 22 años** obtendría durante su jubilación una prestación complementaria, adicional a la pensión pública, de un **17% de su salario previo a jubilación**. En el caso del **trabajador de 29 años**, su tasa de reposición adicional (por la pensión complementaria de empleo u otro ahorro voluntario a título particular) sería de un **14%**. Para esta métrica (como porcentaje sobre salario previo que supone la tasa de reposición), es también determinante la magnitud del importe del último salario previo a jubilación.

Fijarse un objetivo de contribución total del 6% sobre salario, en mi opinión, es perfectamente alcanzable en el caso de la mayor parte de los trabajadores asalariados con contratos a jornada completa y carrera de cotización completa. Además, como veremos en las proyecciones más detalladas que realizaremos en el siguiente ejercicio teórico, probablemente suficiente para complementar los *gaps* de ingresos que tenga la pensión pública sobre el salario (o sobre los rendimientos de actividades económicas) previo a jubilación en un número muy relevante de casos. O bien, en aquellos casos que no haya brechas de ingresos, porque la pensión pública genera ingresos cercanos al 100% del salario/ingresos previos a la jubilación, para mejorar estos y disfrutar de una jubilación financieramente mejor que la vida activa.^{*19}

(*19): La anterior afirmación no sería aplicable a los trabajadores por cuenta ajena con salarios altos (ni a los trabajadores autónomos con rendimientos netos de actividades económicas elevados y/o con bases de cotización por debajo de los mismos). Es decir, todos aquellos trabajadores con ingresos superiores a la base más de cotización a la Seguridad Social (más propiamente, a la pensión máxima del Sistema), especialmente cuantos mayores sean sus ingresos previos respecto a la pensión, por cuanto la caída de rendimientos del trabajo durante la jubilación será significativa.

Estas personas de rentas altas, además de evaluar su patrimonio personal, los rendimientos de capital mobiliario e inmobiliario que obtienen, y las ganancias patrimoniales que generan, deberán hacer un ejercicio para fijar su tasa de sustitución objetiva, determinando los ingresos objetivo que deberían reemplazar durante su jubilación a sus rendimientos de trabajo o de actividades económicas previos a la misma. Para ellos será excesivamente gravoso buscar tasas de sustitución por encima de ciertos umbrales (ejemplo, por encima del 60% de ingresos previos a jubilación en el caso de personas con salarios o rendimientos de actividades económicas muy altos durante su vida activa, por ejemplo, superiores a 125.000 euros anuales). Además, quizás innecesarias para el nivel de gasto que llevarán durante su jubilación.

Lograr un compromiso con la realización de ese 6% de aportación, mostrado en el ejemplo, no debería ser una tarea tan complicada como pudiera parecer. Por ejemplo:

- **Empresa y trabajador podrían aportar**, como su **aportación obligatoria** derivada del compromiso por pensiones, **un 2% cada uno (en total, un 4%)**. El otro 2%, hasta llegar al 6% total, lo **aportaría el trabajador como ahorro personal voluntario**, ya fuera al mismo plan de pensiones de empleo (dentro de los límites que le permita la normativa en cada momento) o a un instrumento de previsual social individual.
- O bien, la **empresa podría contribuir con un 2%**, el **trabajador aportaría un 1%** (aportación obligatoria), en total un 3%. El otro 3% se obtendría del ahorro personal a título voluntario del trabajador.

7.2 Segundo ejercicio

Proyecciones de objetivo de ingresos durante la jubilación, considerando una tasa de sustitución objetivo por todas las fuentes de ingresos, un importe de pensión pública estimada y un ingreso complementario objetivo procedente de las pensiones del sistema de empleo y del ahorro personal voluntario.

Para **determinar un determinado nivel de objetivo de ingresos durante la jubilación procedente del ahorro generado a través del sistema de empleo**, y determinar su suficiencia o no, el mismo se ha de entender como parte de un todo (el Sistema Español de Pensiones en sus tres pilares), y se ha de referenciar, en todo caso, a la estimación de la futura de pensión pública del trabajador. El objetivo de la pensión del sistema de empleo deberá ser el de complementar ese importe de pensión pública contributiva para llegar a la tasa de sustitución objetiva deseada.

A continuación, mostramos un **cuadro con las proyecciones de ingresos durante la jubilación**, la tasa de sustitución de esos ingresos sobre el salario previo a la jubilación, así como las aportaciones estimadas necesarias para lograr el objetivo fijado de prestaciones complementarias a la pensión pública, considerando 3 edades diferentes y tres niveles salariales. Son, en definitiva, 9 casos.

Hipótesis utilizadas en los cálculos:

- **Edad de jubilación estimada: 67 años** (*edad legal de jubilación ordinaria* para aquellos que accedan a la misma a partir de 2027, y cuente con menos de 38 años y 6 meses cotizados).
- **Revalorización de las pensiones:** según IPC medio interanual de los 12 meses previos a diciembre de cada ejercicio anterior. Se ha estimado una revalorización media anual de IPC del 2%.
- **Revalorización anual (hasta 2050) de la pensión máxima: IPC más 0,115%** (en total, 2,115%). No se ha aplicado la revalorización regulada a partir de 2050 y hasta 2065, sino que se ha continuado para esos años con esta revalorización de IPC más 0,115 puntos porcentuales.

9 CASOS: 3 EDADES DIFERENTES X 3 SALARIOS DIFERENTES									
	TRABAJADOR 1-SALARIO MEDIO ESPAÑA			TRABAJADOR 2-SALARIO MÁS FRECUENTE EN ESPAÑA			BANDA 3-SALARIO ALTO (IGUAL A LA BASE MÁXIMA DE COTIZACIÓN)		
EDAD ACTUAL	25	36	50	25	36	50	25	36	50
AÑO DE JUBILACIÓN (CON 67 AÑOS)	2066	2055	2041	2066	2055	2041	2066	2055	2041
SALARIO ACTUAL	26.949 €	26.949 €	26.949 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	56.646 €	56.646 €	56.646 €
SALARIO PREVIO A JUBILACIÓN (67)	93.111 €	67.249 €	44.452 €	51.826 €	37.431 €	24.743 €	195.717 €	141.356 €	93.438 €
PENSIÓN ESTIMADA JUBILACIÓN (1)	74.489 €	57.162 €	40.007 €	41.461 €	31.817 €	22.268 €	106.940 €	84.934 €	63.354 €
TASA DE SUSTITUCIÓN PENSIÓN PÚBLICA	80%	85%	90%	80%	85%	90%	54,6%	60%	67,8%
TASA DE REEMPLAZO SIN CONSIDERAR AHORRO COMPLEMENTARIO									
TASA DE SUSTITUCIÓN TOTAL	80%	85%	90%	80%	85%	90%	54,6%	60%	67,8%
TASA DE SUSTITUCIÓN PENSIÓN PÚBLICA	80%	85%	90%	80%	85%	90%	54,6%	60%	67,8%
TASA DE SUSTITUCIÓN PENSIÓN PRIVADA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TASA DE REEMPLAZO CON AHORRO COMPLEMENTARIO DEL SISTEMA DE EMPLEO (APORTACIONES OBLIGATORIAS)									
TOTAL APORTACIÓN OBLIGATORIA. PORCENTAJE	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
APORTACIÓN OBLIGATORIA ANUAL. IMPORTE	1.347,44 €	1.347,44 €	1.347,44 €	750,00 €	750,00 €	750,00 €	2.832,30 €	2.832,30 €	2.832,30 €
CONTRIBUCIÓN EMPLEADOR. %	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
APORTACIÓN OBLIGATORIA TRABAJADOR. %	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	0,0%	2,5%	2,5%	2,5%
PRESTACIÓN TOTAL CONSIDERANDO LAS PENSION PÚBLICA Y LAS APORTACIONES OBLIGATORIAS DEL SISTEMA DE EMPLEO									
DERECHOS ECONÓMICOS ACUMULADOS A JUBILACIÓN (SISTEMA DE EMPLEO. APORTACIONES OBLIGATORIAS)	209.709 €	108.688 €	37.984 €	116.726 €	60.497 €	21.142 €	440.805 €	228.461 €	79.841 €
RENTA FINANCIERA MENSUAL (DURANTE 23 AÑOS). IMPORTE ANUAL	11.464 €	5.942 €	2.076 €	6.381 €	3.307 €	1.156 €	24.098 €	12.490 €	4.365 €
TASA DE SUSTITUCIÓN SOBRE SALARIO PREVIO, DE LA RENTA PROCEDENTE DE LA PENSIÓN DE EMPLEO	12,3%	8,8%	4,7%	12,3%	8,8%	4,7%	12,3%	8,8%	4,7%
TASA DE SUSTITUCIÓN TOTAL (PENSIÓN PÚBLICA MÁS PENSIÓN DE EMPLEO)	92,3%	93,8%	94,7%	92,3%	93,8%	94,7%	67,0%	68,9%	72,5%
PRESTACIÓN TOTAL (SUMANDO PENSIÓN PÚBLICA Y PENSIÓN DE EMPLEO, PARTE OBLIGATORIA)	85.953,15 €	63.103,40 €	42.083,55 €	47.842,35 €	35.123,96 €	23.424,11 €	131.037,92 €	97.423,25 €	67.719,16 €
AHORRO VOLUNTARIO COMPLEMENTARIO ADICIONAL (EN EL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO O EN INSTRUMENTOS INDIVIDUALES)									
APORTACIONES VOLUNTARIAS									
% APORTACIÓN VOLUNTARIA SOBRE SALARIO	2%	2%	2%	1,5%	1,5%	1,5%	5%	5%	5%
IMPORTE APORTACIÓN ANUAL VOLUNTARIA	539 €	539 €	539 €	225 €	225 €	225 €	2.832 €	2.832 €	2.832 €
PRESTACIONES DURANTE LA JUBILACIÓN DERIVADAS DE AHORRO VOLUNTARIO									
DERECHOS ECONÓMICOS ACUMULADOS CON EL AHORRO JUBILACIÓN-VOLUNTARIO	83.884 €	43.475 €	15.193 €	35.018 €	18.149 €	6.343 €	440.805 €	228.461 €	79.841 €
RENTA FINANCIERA ANUAL (23 AÑOS)	4.586 €	2.377 €	831 €	1.914 €	992 €	347 €	24.098 €	12.490 €	4.365 €
TASA DE SUSTITUCIÓN SOBRE SALARIO PREVIO, DE LA RENTA MENSUAL PROVINIENTE DEL AHORRO VOLUNTARIO	4,9%	3,5%	1,9%	3,7%	2,7%	1,4%	12,3%	8,8%	4,7%
TOTAL APORTACIONES REALIZADAS A FAVOR DEL TRABAJADOR (OBLIGATORIAS MÁS VOLUNTARIAS) Y TOTAL APORTACIONES A CARGO DEL MISMO									
PORCENTAJE TOTAL DE APORTACIÓN REALIZADA A FAVOR DEL TRABAJADOR (SUMA EMPRESA+TRABAJADOR)	7%	7%	7%	6,5%	6,5%	6,5%	10%	10%	10%
IMPORTE TOTAL DE APORTACIÓN REALIZADA A FAVOR DEL TRABAJADOR (EMPRESA + TRABAJADOR)	1.886	1.886	1.886	975	975	975	5.665 €	5.665 €	5.665 €
PORCENTAJE TOTAL DE APORTACIÓN A CARGO DEL TRABAJADOR (OBLIGATORIA + VOLUNTARIA)	4,5%	4,5%	4,5%	4%	4%	4%	7,5%	7,5%	7,5%
IMPORTE TOTAL ANUAL DE APORTACIÓN A CARGO DEL TRABAJADOR (OBLIGATORIA +VOLUNTARIA)	1.213 €	1.213 €	1.213 €	600 €	600 €	600 €	4.248 €	4.248 €	4.248 €
INGRESO TOTAL ANUAL DURANTE JUBILACIÓN (PENSIÓN PÚBLICA+ PENSIÓN EMPLEO OBLIGATORIA+ VOLUNTARIA). IMPORTE DE PRESTACIÓN PERIÓDICA PRIMER AÑO									
INGRESO TOTAL ANUAL (PENSIÓN PÚBLICA + EMPLEO OBLIGATORIA + VOLUNTARIA)	90.539 €	65.480 €	42.914 €	49.757 €	36.116 €	23.771 €	155.136 €	109.913 €	72.084 €
TASA DE SUSTITUCIÓN TOTAL (PENSIÓN PÚBLICA+ PENSIÓN EMPLEO PROCEDENTE DE APORT. OBLIGATORIA+ VOLUNTARIA)	97,2%	97%	96,5%	96%	96,5%	96,1%	79%	77,8%	77,1%
GAP PENDIENTE (EN %) HASTA ALCANZAR 100% SALARIO PREVIO A JUBILACIÓN	2,8%	2,6%	3,5%	4%	3,5%	3,9%	20,7%	22,2%	22,9%
GAP PENDIENTE DE INGRESOS ANUALES (EN EUROS) DURANTE JUBILACIÓN HASTA ALCANZAR 100% SALARIO	2.572 €	1.769 €	1.538 €	2.070 €	1.315 €	972 €	40.581 €	31.443 €	21.354 €

- **Revalorización de los salarios: 3% anual**, considerando (en el sentido de lo que prevé el *Ageing Report* 2024, a partir de 2030) que tendrán una revalorización superior a la de las pensiones.
- **Salario medio en España 2022** (fuente INE, encuesta de estructura salarial): **26.948,87 euros**.
- **Salario más frecuente en España en 2022** (fuente INE encuesta de estructura salarial): **14.586,44 euros**. Este importe se ha redondeado en **15.000 euros a efectos de las proyecciones**.
- **Rentabilidad neta media anual estimada** (descontados gastos de gestión y otros gastos) de la inversión de las aportaciones y derechos económicos en el plan de pensiones: **3,5%**.
- **Se consideran que las aportaciones se realizan con periodicidad mensual**.
- **Prestación en forma de renta**: se ha considerado el pago de una renta financiera mensual durante **23 años** (desde la fecha de jubilación).
- **Tipo de interés aplicado en el cálculo de la renta financiera**: **2%**.
- **En todos los casos se consideran carreras de cotización casi completas**, así como que los trabajadores se jubilan a los 67 años (con menos de 38,5 años cotizados). No obstante, en las proyecciones de los casos de los trabajadores con salario medio (26.949 euros) y de aquellos con salario más habitual (15.000 euros), se ha aplicado en todos los casos un **“factor corrector” de un 0,80 en el caso del trabajador de 25 años, un 0,85% en el caso del trabajador de 36 años, y un 0,90 en el caso del trabajador de 50 años**, asumiéndose alguna merma en bases de cotización o lagunas en los periodos de cotización. Estas mermas podrían consistir bien en periodos sin cotización (lagunas) previos a los últimos 25 años tenidos en cuenta para cálculo de la base reguladora (o en los últimos 29, aun habiendo descontado ya los dos peores), o bien en no acumular el periodo requerido de 37 años para aplicar el 100% a la base reguladora para determinar la pensión.
- **Se ha realizado un cálculo simplificado de la pensión de jubilación** en el que se asume que las bases de cotización de los últimos 25 años son iguales entre sí (tras la actualización en el IPC de todas ellas, salvo las de los últimos 24 meses), y simplemente se ha aplicado un factor reductor, según la edad, asumiendo cierta inestabilidad a lo largo del periodo.
- **Para los casos de la banda de salario alto** (salario anual de 56.646 euros) **no se calcula la pensión en función a una base reguladora**, sino que directamente se trabaja con la proyección futura de la pensión máxima de jubilación en 2024, actualizada anualmente en el IPC+0,115%.
- Los cálculos de estas proyecciones, que son meras simulaciones, han sido realizados por Fernando Martínez-Cue, y supervisados por José Antonio Puertas (actuuario colegiado).

Aspectos a tener en cuenta en relación a las proyecciones y objetivos plasmados en este segundo caso ejercicio de simulación.

Los cálculos de las aportaciones obligatorias y voluntarias al plan de pensiones de empleo se han de entender como parte de un todo, que es el sistema de pensiones español en su conjunto, incluyendo la parte principal que representa la pensión pública contributiva y la parte complementaria generada a través de la previsión social empresarial. Por lo tanto, las proyecciones y cálculos **no se deben hacer**

aisladamente, sino integrándolas, modulándolas y ajustándolas, en el futuro, en función de las reformas o cambios que se hagan en todos los elementos del sistema.

En un sistema de pensiones mixto de reparto (pensión pública) y capitalización (pensión complementaria de empleo), para determinar el **nivel de generosidad necesario de esa pensión complementaria del sistema de empleo y, por tanto, de las aportaciones y contribuciones que son necesarias realizar al mismo** (incluido el ahorro voluntario adicional), se ha de considerar, en primer lugar, **cuanto cubre, sobre el total, ese primer y principal tramo de ingresos que representa la pensión pública.**

En España las pensiones públicas tienen un nivel de generosidad elevado, entendido como el porcentaje que de medida representan sobre el salario previo a jubilación, denominado **tasa de reposición o tasa de sustitución**. Este porcentaje en la actualidad se sitúa de media en un **80% del salario medio en términos brutos** (fuente: *"Pensión at a Glance" 2023-OCDE*).

Por tanto, los importes (o porcentajes sobre salario previo a jubilación) que los trabajadores españoles necesitarían obtener procedentes de las prestaciones complementarias del sistema de empleo (segundo pilar) y del ahorro voluntario (tercer pilar) serán menores que el que necesitan los trabajadores de otros países como Irlanda o Reino Unido, donde las pensiones públicas tienen un carácter básico, casi asistencial, y aspiran únicamente a garantizar un umbral de vida mínimo a los pensionistas que esté por encima del umbral de pobreza, y donde, por tanto, la pensión del sistema de empleo, procedente tanto de aportaciones obligatorias como otras voluntarias realizadas a título personal, juega un papel fundamental en los ingresos del trabajador durante su jubilación.

Asimismo, ha de tenerse en cuenta a la hora de hacer proyecciones, y de negociarse en los **convenios colectivos la generosidad los compromisos por pensiones**, que la capacidad de realizar contribuciones de una inmensa mayoría de empleadores españoles, realizando esfuerzos retributivos adicionales, sin que afecten a su competitividad y a su viabilidad, es limitada (especialmente para las pequeñas empresas y micro empresas).

Por tanto, **difícilmente se podrá poner únicamente en la contribución obligatoria del empleador y la del trabajador el peso de la financiación de la contribución que sería necesaria para llegar al objetivo de ingresos determinado** (tasa de sustitución sobre salario previo) de la pensión del sistema de empleo. Por encima del umbral hasta el que llegan las aportaciones obligatorias, **deberá jugar un papel relevante el ahorro voluntario personal del trabajador** (ya fuera en el mismo plan de pensiones de empleo, hasta los límites que operen en cada momento, o ya fuera en instrumentos previsionales individuales).

Por tanto, en estas proyecciones realizadas, para lograr alcanzar el objetivo de ingresos (rentas mensuales durante la jubilación) que debería proveer el plan de pensiones de empleo, consideramos distintos "tramos de ingresos complementarios", unos procedentes de las contribuciones empresariales y de las aportaciones obligatorias del trabajador, y otro procedente del ahorro voluntario.

Finalmente, hay que apuntar que el [Ageing Report 2024](#) de la Comisión Europea, en su informe sobre el sistema de pensiones español, considera una caída de la **tasa de reemplazo o tasa de sustitución de las**

pensiones (entendida como el porcentaje que representa la pensión inicial media sobre el salario medio previo a jubilación) **que pasaría del 77% en 2022 al 71% en 2040, al 65% en 2050, y a un 64% tanto en 2060 como 2070.**

	2022	2030	2040	2050	2060	2070	Cambio 2022-2070
Sistema público: tasa de reemplazo de la pensión media de jubilación sobre salario medio previo a jubilación	77%	76%	71%	65%	64%	64%	-13%

A diferencia de los motivos de la disminución de la tasa de beneficios^{*20}, **la bajada de la tasa de sustitución** se debe únicamente a la **creciente proporción en las próximas décadas de nuevas pensiones limitadas al umbral máximo de pensión**, ya que las bases máximas de cotización aumentarán rápidamente durante las primeras décadas, mientras que las prestaciones máximas de las pensiones crecen menos que los salarios en la economía.

(*20): Según las proyecciones del Ageing Report, la tasa de beneficios o prestaciones de las pensiones (Benefit ratio), que compara el importe promedio de pensión del sistema con el salario promedio, disminuirá como consecuencia de un mayor crecimiento a partir de 2030 de los salarios que la revalorización de las pensiones, y además por un crecimiento en el número de pensionistas perceptores de la pensión máxima (es decir, que percibirán pensiones topadas), debida a un mayor revalorización futura (hasta 2050) de la base máxima de cotización (en el IPC más 1,2%) que de la pensión máxima (IPC+ 0,115 puntos porcentuales).

8

Otras formas de dotar
el ahorro
complementario
para jubilación de
los trabajadores,
a través de esquemas de previsión
social empresarial
en el lugar de trabajo

8. Otras formas de dotar el ahorro complementario para jubilación de los trabajadores, a través de esquemas de previsión social empresarial en el lugar de trabajo.

8.1 Previsión Social Empresarial a través de la Retribución Flexible.

Los *Seguros Colectivos de Ahorro Jubilación* (y los Seguros Colectivos de Vida mixtos, cuando incorporan las contingencias de fallecimiento e incapacidad, además de la supervivencia/jubilación) **son uno de los vehículos previsionales aptos para instrumentar compromisos por pensiones por jubilación o mixtos** (jubilación, fallecimiento, incapacidad y dependencia).

Debido a su flexibilidad, para poder instrumentar compromisos por pensiones discriminatorios que se dirijan únicamente a parte del personal empleado, y a no tener un límite máximo financiero de aportación, los Seguros Colectivos de Jubilación son utilizados para una serie de finalidades como instrumentar los **compromisos por pensiones con personal directivo**, así como para **canalizar los excesos de aportación sobre el máximo legal de aportación a Planes de Pensiones de Empleo o a los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE)**.

Por ello, habitualmente (y de manera imprecisa, e incluso incorrecta) se les denomina “planes de directivos” o “planes de pensiones de directivos”, además de la más habitual denominación coloquial de “*Plan de Jubilación*”.

Asimismo, debido a la **posibilidad de que se instrumenten sin imputación fiscal de primas y sin reconocimiento de derechos a los trabajadores asegurados** (como meras expectativas de derechos económicos que se convierten en derechos ciertos en caso de que el trabajador llegue al momento previo a jubilación estando de alta en esa misma empresa), **los Seguros Colectivos de Jubilación también se utilizan para instrumentar ciertos compromisos por pensiones de prestación definida como los premios de jubilación, normalmente derivados de convenio colectivo**. Estos premios reconocen el derecho al cobro de una prestación, normalmente en forma de un capital único consistente en un número de mensualidades del salario, en el caso de que el empleado continúe en esa misma empresa en el momento previo a su jubilación (y se jubile a la edad establecida, normalmente la edad legal ordinaria), además de que lo haga con una antigüedad mínima.

Adicionalmente, **los Seguros Colectivos de Ahorro Jubilación se usan para instrumentar los compromisos por pensiones** (las aportaciones para Jubilación) derivados de **Planes de Retribución Flexible**.

Los *Planes de Retribución o Compensación Flexible*, **consisten en la sustitución, mediante el acuerdo entre el trabajador y el empleador** (a través de una renovación del contrato de trabajo), **de parte de la retribución dineraria del empleado** (dentro de los límites máximos que establece la ley de Estatuto de los Trabajadores) **por la contratación a través de la empresa de ciertos productos o servicios a favor del empleado**. Por ejemplo, seguros colectivos de salud, ticket o tarjeta comida, guarderías, tarjetas

transporte colectivo, cursos de formación relacionados con la actividad profesional y que sirvan para el reciclaje y la actualización del trabajador, seguros colectivos de jubilación, etc.

Si estos productos son contratados y pagados por el empleador tienen un **beneficioso tratamiento fiscal para el empleado, optimizando su retribución líquida a percibir.**

Los planes de retribución flexible son un **instrumento adecuado para promover y facilitar el ahorro voluntario para jubilación de los empleados**, través de la realización de aportaciones, sustitutivas de salario dinerario, al **Seguro Colectivo de Ahorro Jubilación que instrumenta compromisos por pensiones por jubilación o mixtos**, según los importes y opciones que elija cada trabajador, respetando los límites establecidos por el empleador^{*21} así como los límites máximos de no imputación en IRPF de las primas al trabajador, establecidos por la normativa, cuando hay un reconocimiento al trabajador de derechos futuros aunque se produzca la baja en la empresa.

Los índices de adhesión y aportación al Seguro Colectivo de Jubilación a través de planes de retribución flexible son muy bajos, especialmente cuando no existe *matching contributions* del empleador, es decir, cuando el empleador no mejora la aportación que el empleado solicita se realice a través del sistema de *salary sacrifice* (retribución flexible) con otra contribución adicional que le suponga a ese empleador un esfuerzo económico adicional y, por tanto, un beneficio adicional al empleado. En este caso, cuando el Seguro de Jubilación a través de *Flex* se ofrece a toda la plantilla, **el porcentaje de adhesión media estaría en torno al 7%**. Los índices de participación son extraordinariamente bajos en el caso de trabajadores con salarios por debajo de la base máxima de cotización a la Seguridad Social. Incluso, en algunos planes de retribución flexible este instrumento solo se ofrece a colectivos por encima de ciertos umbrales de salario o categorías profesionales.

No obstante, se debe de reconocer que los *planes de compensación flexible* son, en algunos casos en los que se han dedicado recursos para ello, y podrían ser, en la generalidad de los casos, un **excelente canal de comunicación para la sensibilización en el ahorro previsional.**

Los recurrentes impactos de comunicación en los planes de retribución flexible (por ejemplo, sesiones informativas anuales, envío de *e-mailings* con ocasión de la renovación anual o de novedades, videos, notificaciones de apps, etc.) les convierte en un canal potencialmente muy adecuado para la sensibilización en la cultura del ahorro, por lo que es recomendable mantener el Seguro Colectivo de Jubilación dentro del panel de productos incluidos en los mismos, pese a sus bajos índices de participación.

(*21): Téngase en cuenta que en caso de no imputación fiscal de las primas (aportaciones realizadas) al trabajador, el empleador no se las podrá deducir en su Impuesto de Sociedades hasta el acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas y cobro de las prestaciones por parte del trabajador o de otros beneficiarios.

Entre los beneficios de incluir el Seguro Colectivo de Jubilación en Planes de Retribución Flexible estarían:

- Es un vehículo que puede ser discriminatorio, y ofrecerse únicamente a parte de la plantilla. Por tanto, no es necesario que previamente exista un compromiso por pensiones que sea extensivo a toda la plantilla.
- No tiene límite máximo de aportación, por lo que es idóneo para ciertos empleados, como directivos y otros trabajadores con renta altas.
- Las aportaciones realizadas por el empleador a favor del trabajador tienen un atractivo tratamiento fiscal (sin bajar a los detalles, mencionar que, en los diseños habitualmente utilizados, a efectos de IRPF, las aportaciones no se imputan fiscalmente al trabajador hasta un límite de 100.000 euros anuales).
- Pese a la no imputación fiscal de primas hasta esos umbrales, incluso en el caso de baja en la empresa se prevén fórmulas de acceso de reconocimiento de derechos económicos y acceso a los mismos una vez hayan acaecido las contingencias cubiertas.
- Al instrumentar, en estos casos planes de retribución flexible, compromisos de aportación definida, es posible su estructuración tanto como un vehículo *unit linked* (donde el tomador y, por tanto, los asegurados asumen el riesgo de la inversión) como con opciones garantizadas.

A la hora de la elección de este instrumento, se debe también tener en cuenta que, para la empresa tomadora, las primas no imputadas al trabajador no serán deducibles en su Impuesto de Sociedades hasta que acaezca una de las contingencias cubiertas y el trabajador solicite el cobro de las prestaciones, por lo que existe un coste financiero para el empleador por el diferimiento en el tiempo de la deducción fiscal.

8.2 Facilitar el acceso a productos de previsión social individual, con condiciones especiales, para el colectivo de empleados.

Un compromiso por pensiones generalista para toda la plantilla instrumentado, por ejemplo, a través de una de las modalidades de plan de pensiones de empleo, más la incorporación al *plan de compensación flexible* de la opción de aportar a un *Seguro Colectivo de Jubilación*, se puede complementar con **ofertar a los trabajadores productos de previsión social individuales** (como planes de pensiones individuales -PPI-, planes de previsión asegurados-PPA-, Planes Individuales de Ahorro Sistemático-PIAS-, otros seguros de vida ahorro individuales *Unit linked*) o incluso otros vehículos de ahorro inversión (como fondos de inversión), de contratación directa por ellos.

No son, por tanto, instrumentos de previsión social empresarial y tampoco, en este caso, **NO se trata de un esquema de retribución flexible**. La aportación a esos productos individuales la realiza el empleado contra su retribución neta. Podría hacer la empresa esa aportación, pero como una mera mediación en

el pago y, por lo tanto, con carácter de retribución dineraria- sujeto a ingreso a cuenta.

En ocasiones se utiliza el *plan de retribución flexible* y la web o aplicaciones de información y contratación de éste **como instrumento de comunicación y acceso a esos productos individuales en condiciones preferentes** (economías de escala) pero, con contratación directa por parte del trabajador. También pueden utilizarse los canales generales de comunicación con los empleados, como el portal del empleado, para difundir esas ofertas.

En cualquier caso, en este caso de ofertas de productos individuales para colectivos, será importante que el empleador negocie con los proveedores de los productos previsionales individuales (en ocasiones con el apoyo de su bróker de seguros) **condiciones realmente atractivas para los empleados** (como, por ejemplo, menores gastos de gestión o acceso a fondos más exclusivos y con mayor rentabilidad ajustada a riesgo). Además, es importante **darle el protagonismo y la visibilidad adecuada** a esa oferta de productos, decidiendo sobre aspectos como donde se coloca esa información en el portal de empleado o negociar sesiones informativas de los proveedores que no se limiten a la mera venta de producto. A la vez, una adecuada **exención de responsabilidad del empleador**, en relación a la calidad y competitividad de los productos ofrecidos por el proveedor.

8.3 Otras fuentes de ingresos para jubilación, complementarias al compromiso por pensiones principal, a través de mochilas previsionales dotadas a través de la participación de trabajador en programas de voluntariado, de vida saludable y de pensiones por consumo.

Las empresas podrían, como **parte de sus programas integrales de salud y bienestar** (*wellbeing*)^{*22}, y complementariamente al sistema de previsión social empresarial que instrumente el compromiso por pensiones principal con sus trabajadores (por ejemplo, un plan de pensiones de empleo), establecer **programas de dotación de “Mochilas previsionales” para reforzar y complementar ese ahorro jubilación.**

La Mochila Previsional complementaria tendría varias finalidades, entre las que estarían:

- Generar ahorro y **rentas complementarias para la jubilación** o, alternativamente, para otros objetivos financieros, anteriores a aquella, de corto o medio plazo.
- Incentivar el **compromiso de los trabajadores con la comunidad**, con los desfavorecidos, el medio ambiente, premiando el voluntariado o las donaciones personales.
- 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.
- Adicionalmente, **generar ahorro previsional basado en el consumo** (*pensiones por consumo*), con mo-

(^{*22}). Los Programas integrales de salud y bienestar (*wellbeing*), deberían tener 3 pilares, vinculados entre ellos: Salud Física, Salud Mental y Salud Financiera.

tivo de las compras cotidianas en la comunidad de *retailers* y comercios asociados al programa del Proveedor de la plataforma de **Pensiones por Consumo** que corresponda, así como a través del redondeo de los pagos realizados a través de tarjeta de crédito o débito, transfiriendo el importe redondeado al plan de pensiones o a otro vehículo previsional.

La mochila previsional consistiría una herramienta de ahorro conductual a través del compromiso personal de cada empleado materializado en acciones de voluntariado, de vida saludable y a través del consumo.

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

También se podrían generar puntos, canjeables por aportaciones la *mochila previsional*, en relación con 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 sería más elevada cuanto más difícil fuese el reto para cada empleado que lo realizase (teniendo en cuenta un *rating de forma física de partida y de su situación personal y familiar*, tras una encuesta previa absolutamente confidencial realizada al empleado a través de la *app del programa de mochila*).

Las **aportaciones generadas en la mochila** irían al plan de pensiones de empleo promovido por el empleador^{*23} o bien a un instrumento alternativo, como al **Seguro Colectivo de Jubilación**.

Si bien el esquema podría diseñarse también para que las aportaciones fueran transferidas a un plan de pensiones individual o a un seguro de ahorro individual *Unit linked*, hay que tener en cuenta que en este caso tendría naturaleza de retribución dineraria, con una mera mediación administrativa en el pago por parte del empleador.

Además, la mochila se podría dotar con otras fuentes de ahorro, como con un **Programa de Pensiones por Consumo** o de *ahorro a través del Consumo* (utilizando las aplicaciones y plataformas de un proveedor de estos servicios), que podría incluir una serie de acciones que generarían aportaciones adicionales a la mochila (es decir, al plan de pensiones o plan de ahorro), por ejemplo:

(*23): Se debe tener en cuenta en el diseño del esquema de mochila, no incumplir con el principio de no discriminación que se aplica a los planes de pensiones de empleo. El importe de aportaciones anuales realizadas a la Mochila estaría limitado por el tope presupuestario máximo establecido por la empresa (máximo por cada empleado y máximo por el agregado de toda la plantilla).

- **Pagando las compras con una de las tarjetas de crédito/débito** que permita el redondeo de esa compra hasta la siguiente cifra redonda (o varios euros más) y destinar esa cantidad redondeada a la *Mochila Previsional*.
- **A través de la compra 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, carburante, etc.) que devuelven una parte de recibo, importe que va directamente a la mochila.

La Mochila Previsional es un esquema de ahorro conductual complementario, normalmente para la jubilación, diseñado, en el marco organizativo de [LoRIS Retirement](#), por [José Antonio Herce](#), [José Antonio Puertas](#) y [Fernando Martínez-Cue](#).

Adenda Final:

El ahorro a través del sistema de empleo como una parte relevante, pero no única, de la planificación financiera de la jubilación.

**Las 6 preguntas
que cada persona
debería hacerse,
y responderse,
a la hora de
planificación
de su jubilación**

El ahorro a través del sistema de empleo como una parte relevante, pero no única, de la planificación financiera de la jubilación.

9. Las 6 preguntas que cada persona debería hacerse, y responderse, a la hora de planificación de su jubilación.

Para que los trabajadores del presente generen ingresos suficientes durante su jubilación, complementarios a la pensión pública, para llevar el tipo de vida que desean o necesiten, será fundamental el ahorro en instrumentos previsionales del sistema de empleo, pero no suficiente por sí solo.

Es necesaria una **adecuada planificación financiera de la jubilación**, determinando y revisando en cada momento el ciclo de vida el ahorro necesario para llegar a los ingresos objetivo.

En ese ingreso objetivo, junto a la pensión pública y la pensión complementaria del sistema de empleo, también deberían de tener su contribución otras posibles fuentes de ingresos. Por ejemplo, el ahorro voluntario adicional en productos de ahorro-jubilación individuales o de empleo, o bien otras posibles fuentes de generación de ingresos alternativas, como el ahorro inmobiliario y su monetización o, en el caso de los autónomos, las rentas obtenidas por el traspaso de negocios, etc.

Para determinar el objetivo de ingresos periódicos deseado durante la jubilación y, en consecuencia, el nivel de ahorro complementario que se debe realizar para lograrlo, en el mismo **debería tener un papel clave el ahorro complementario a través planes de pensiones del sistema de empleo (tanto aportaciones obligatorias como voluntarias), pero no único**. El ahorro ocupacional más las pensiones de empleo alcanzaría una capa o **umbral mínimo de suficiencia, que podría complementarse con capas adicionales de ingresos complementarios para unos mayores ingresos o niveles de vida durante la jubilación**.

Este cuadro infográfico resume las **preguntas que un trabajador debería hacerse a la hora de planificar su jubilación**, y en cada momento del ciclo vital en que revise esa planificación:

01. ¿Nivel de ingresos que quiero/necesitaré tener durante mi jubilación?

02. ¿Ingresos estimados para jubilación con las fuentes que actualmente tengo (cotizaciones, ahorro)?

03. ¿Existe insuficiencia o exceso entre ingresos y gastos?

04. ¿Cómo cubrir con ahorro complementario esa insuficiencia de ahorro para llegar a objetivos?

05. ¿Qué parte utilizar durante jubilación y qué parte trasladar a herederos?

06. ¿En qué producto ahorro y con qué proveedor?

Primera pregunta. ¿Qué ingresos periódicos NECESITARÉ durante mi jubilación para disfrutar del tipo de vida que deseo llevar? Es decir, para afrontar los gastos que implicarían ese nivel de vida.

Para ello, con la ayuda de un asesor financiero o previsional y utilizando simuladores de planificación de la jubilación que sean integrales (que recojan la posibilidad de proyectar distintas fuentes de ingresos y de ahorro), la persona deberá determinar qué capital necesitará acumular al final de la fase de acumulación de ahorro (es decir, en el momento previo al retiro) para obtener durante su jubilación la renta o ingresos periódicos mensuales complementarios para satisfacer sus necesidades económicas durante la misma.

La determinación de esos ingresos necesarios vendrá influenciada por cuáles son las **circunstancias personales y familiares** que la persona tendrá en el momento del retiro y durante la jubilación, como su estado de salud, la existencia de hijos a cargo u otros familiares dependientes. Algunas de esas circunstancias aparecen con el transcurso de los años y exigen la adaptación de nuestra planificación. Además, ese objetivo de ingresos vendrá determinado por el tipo de vida que la persona desea llevar.

Para responder a estas preguntas y determinar el nivel de ingresos objetivos, se deben tener en cuenta tanto factores cuantitativos como cualitativos. Los factores cuantitativos podrían estar referenciados a:

- **Bien a los ingresos.** Por ejemplo, ¿De qué importe estimo será mi último salario previo a la jubilación y que porcentaje de este me gustaría que supusieran mis ingresos recurrentes durante la jubilación?
- **Bien a los gastos previstos o previsibles:** ¿Que gastos estimados, teniendo en cuenta mis circunstancias personales, voy a tener durante mi jubilación?
- **Bien a ambos, ingresos y gastos.**

La respuesta a esta pregunta requiere una **revisión con cierta periodicidad, aplicando los posibles ajustes que correspondiesen**. Por ejemplo, cada 2 o 3 años hasta que se cumplan los 45 años y, a partir de allí, una vez al año. En cualquier caso, siempre que se produzca un hecho económico relevante, como por ejemplo una subida de sueldo.

Los **factores cualitativos, complementarios a los anteriores, implicarían adecuar los ingresos a los gastos estimados en función del tipo de vida que la persona aspira a llevar durante la jubilación**. Hay que tener presente que cada persona es diferente. Aún en el caso de que dos personas hayan ganado el mismo sueldo durante toda su vida laboral, hayan generado el mismo nivel de ahorro y, además, tengan situaciones personales y familiares similares, las necesidades de ingresos para afrontar el gasto durante la jubilación serán diferentes para cada uno de ellos.

Es decir, a igualdad de ahorro, no es igual el nivel de gasto estimado durante jubilación de un “ermitaño de vida hogareña”, que el de un “viajero incansable” o que el de “una persona con hobbies caros”.

Segunda pregunta. ¿Cuáles son los ingresos estimados que tendría durante mi jubilación considerando las diferentes fuentes de financiación de esta de las que actualmente dispongo?

Aquí podrían computarse todas o algunas de las siguientes fuentes de ingresos, empezando por la pensión pública de jubilación, con la que se contará prácticamente en casi todos los casos:

1. Pensión Pública de Jubilación. ¿A qué importe estimado ascenderá la misma, teniendo en cuenta mi salario y cotizaciones actuales, las de los años pasados y mis expectativas de salario o ingresos en los años futuros?

- a. La respuesta a esta pregunta se lograría, de una manera rápida y sencilla, accediendo al [Simulador de jubilación del Portal Tu Seguridad Social](#) o, alternativamente, con algún simulador privado, aunque sin la misma precisión ya que el **Simulador de Tu Seguridad Social** tiene en cuenta el histórico de bases de cotización del trabajador.
- b. En la mayor parte de los casos la pensión de jubilación será la **principal fuente de ingresos** durante la jubilación.
- c. La respuesta a esta pregunta sobre “importe de Pensión Pública estimada” mostrará, en general, una mayor insuficiencia de esa prestación para los **trabajadores autónomos** ya que, hasta que en 2032 finalice el periodo transitorio del **nuevo sistema de cotización de autónomos**, las bases de cotización de los mismos no serán necesariamente iguales a los ingresos reales obtenidos (rendimientos netos de actividades económicas), sino que cada trabajador autónomo elige su base de cotización entre una base mínima y una máxima dentro de su tramo de rendimientos netos estimados (con regularización a cierre de ejercicio), optando una mayoría de ellos por la base mínima de su tramo.
- d. Además, hasta el año 2022 los autónomos podían elegir su base de cotización, entre una mínima y una máxima del sistema. En torno al 85% elegía la base mínima, que en muchos de los casos era inferior a sus rendimientos netos de actividades económicas. **Cada autónomo deberá ser consciente de ello a la hora de planificar su jubilación.**

2. Ahorro acumulado en instrumentos de Previsión Social Empresarial. Es decir, aportaciones de mi empleador y/o mis aportaciones a Planes de Pensiones Empleo (PPE) y/o a instrumentos alternativos a los mismos como Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE), Seguros Colectivo Jubilación, etc., incluyendo en las proyecciones, para calcular los ingresos estimados durante jubilación, también los fondos y derechos económicos acumulados hasta la fecha.

3. Ahorro personal y voluntario realizado a productos individuales de ahorro para jubilación, tales como Planes de Pensiones Individuales (PPI), Planes de Previsión Asegurada-PPA, Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS), Seguros de Ahorro-Jubilación (*Unit linked* y Garantizados), SIALP/ CIALP, etc. Se considerarían las aportaciones periódicas que actualmente se realizan y los saldos acumulados.

4. También podría considerarse el Ahorro privado en otros instrumentos de corto plazo o “no finalísticos” a jubilación, como depósitos e imposiciones a plazo, deuda pública y privada, acciones, fondos de inversión, inversiones alternativas, etc., siempre y cuando se realice con un objetivo de disponer del mismo en la jubilación, o bien como un ahorro genérico sin objetivo del que con el transcurso de los años no se disponga y acabe convirtiéndose en “ahorro” para jubilación.

En este caso, la persona deberá preguntarse qué parte de este ahorro tiene la intención consumirlo en objetivos financieros de corto o medio plazo y, por lo tanto, no debe contarlo como ahorro para jubilación. Asimismo, que parte lo destinaría para el largo plazo o, por ejemplo, para cubrir imprevistos que, si no aconteciesen, revertirían para la jubilación.

5. Rentas e ingresos derivados del patrimonio inmobiliario (propiedad de viviendas y locales) y de su monetización. Por ejemplo, los arrendamientos (incluidos los permanentes, los alquileres turísticos y los de temporada), u otras de las incipientes [formas de monetización de la vivienda durante la jubilación como la hipoteca inversa, la vivienda inversa, o la venta de nuda propiedad.](#)

Si bien algunas de estas fórmulas de monetización de la vivienda implican que la obtención de rentas no se formaliza hasta la jubilación, el ingreso futuro estimado a obtener durante jubilación se podría ya proyectar en la planificación financiera de la misma que se hace.

6. Otras posibles rentas, como por ejemplo pensiones de viudedad.

7. Otro patrimonio probable a Jubilación, como herencias o donaciones.

Tercera pregunta. Con mi nivel de ahorro actual, ¿existe una brecha entre los ingresos necesarios (para afrontar el nivel de gasto estimado) y los ingresos estimados durante la jubilación?

Es decir, ¿son o no suficientes nuestros ingresos estimados teniendo en cuenta las cotizaciones sociales, el nivel actual de ahorro complementario acumulado y las aportaciones periódicas que venimos haciendo al mismo?

Si no existe brecha entre los ingresos estimados y los necesarios significa que estamos ahorrando en niveles adecuados o, simplemente, que no necesitamos ese ahorro porque, por ejemplo, la pensión pública cubrirá completamente nuestras necesidades.

Si existe la brecha de ingresos, se deben buscar nuevas fuentes de ahorro, incrementando el mismo.

Cuarta pregunta. Si existiese ese déficit de ingresos durante la jubilación, ¿cómo cubrirlo con ahorro complementario, teniendo en cuenta las circunstancias y posibilidades de la persona en cada momento?

Es decir, como conseguir ahorrar lo que necesito. En este caso, la persona deberá intentar ser más eficaz en la **gestión de su economía personal y destinar mayores recursos al ahorro**.

Estos recursos necesarios **podrían proceder de incrementar los ingresos** (es decir, ganar más), lo cual no es fácil conseguir porque no está únicamente en nuestras manos (depende de que nuestro empleador nos suba el sueldo, o de nuestros clientes en el caso de que seamos autónomos), **o bien de dirigir al ahorro recursos que previamente estaban destinados al consumo, renunciando a parte del consumo presente**. Las fórmulas alternativas de ahorro como las [pensiones a través del consumo](#) también nos pueden ayudar en este objetivo.

Las respuestas a esta cuarta pregunta de la planificación de la jubilación hacen referencia a la **gestión de la economía personal, buscando dar respuesta al ¿cómo lograr ahorrar? y encontrar recursos en nuestra cuenta de ingresos y gastos personal**, muy relevante en un país con salarios modesto y con un coste de la vida alto en relación al poder adquisitivo de los salarios.

Quinta pregunta. ¿Qué parte de ese ahorro quiero consumir durante mi jubilación y que parte quiero y puedo trasladar a mis herederos?

La parte destinada a los herederos se restará como menos renta o ingreso a consumir durante la jubilación.

En muchos casos la respuesta a esta pregunta será dejar a los herederos **lo que “quede” en el momento de fallecimiento** (reversiones de rentas, capitales acumulados en productos financieros, activos reales, etc.) dependiendo de la duración de la vida del jubilado.

Sexta pregunta. ¿Qué tipo de producto/s previsional o de ahorro-inversión necesito y con qué proveedor/es lo/s contrato?

Pese a su importancia, esta debe ser la última pregunta para hacerse a uno mismo, y realizarse una vez la persona haya identificado previamente si necesita empezar a ahorrar o incrementar el ahorro actual para alcanzar los ingresos por jubilación que necesita, y de a cuanto debería ascender ese ahorro. Dentro de esa pregunta, la persona que ahorra para jubilación debería responderse, con la ayuda de un asesor financiero o de seguros, a estas preguntas:

- **¿Cuáles son los productos más adecuados para mi ahorro a largo plazo?** Por ejemplo, planes de pensiones individuales, PPA, seguros de vida ahorro (Unit linked o garantizados), PIAS, realización de

aportaciones voluntarias (adicionales a las obligatorias) a instrumentos de previsión social empresarial en los que este participando, inversión en vivienda y obtención de rentas o ingresos de esta, etc.

- **¿Cuáles son los atributos técnicos de esos productos?** Su tratamiento fiscal, si existe garantía de derechos para el ahorrador, las opciones de liquidez y rescate, el tipo de gestión de inversiones (gestión activa o pasiva) y los costes asociados a la misma, si son productos garantizados y cuáles son las garantías (tipo de interés), etc.

Además, en aquellos productos en los que la persona pueda elegir el proveedor y el tipo de fondo/cartera (es decir, en los productos de previsión social individual, no en los de empleo):

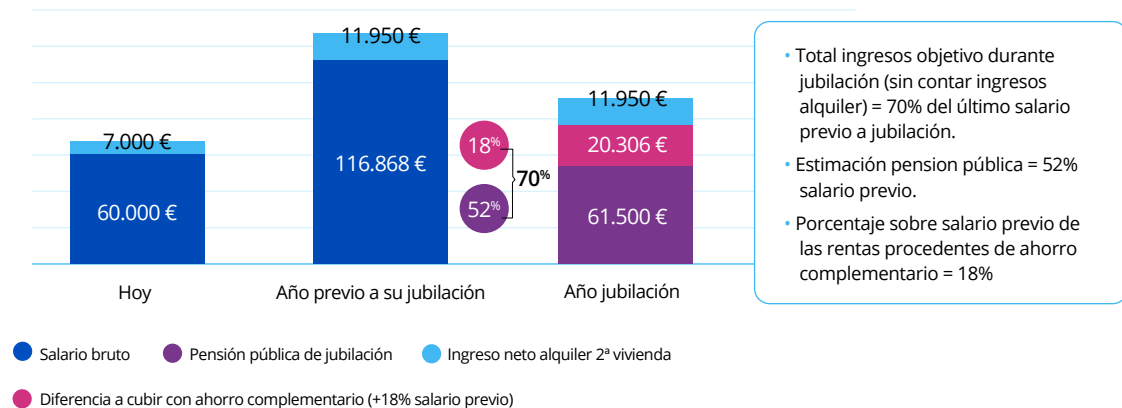
- **¿Cuáles son las mejores opciones de proveedores? ¿qué compañías de seguros y/o entidades gestoras de fondos de pensiones?**
- **¿Qué fondos o carteras de inversión son los más adecuados para la persona?** Teniendo en cuenta el perfil de riesgo del ahorrador (determinado por su edad y el horizonte temporal hasta su jubilación, así como por otros factores), de los gastos de gestión y depositaria aplicados, de las rentabilidades históricas obtenidas, o de la rentabilidad garantizada en los casos que corresponda, de otros indicadores de rentabilidad y volatilidad/riesgo, de las estrategias de las carteras y fondos, de los rating y valoraciones asignados por agencias especializadas, así como la solvencia, la experiencia y la calidad de servicio demostrada del proveedor.

La importancia de los asesores profesionales y del uso de la tecnología en la planificación de la jubilación.

Para responderse a esas 6 preguntas, se debería recurrir a un asesor o especialista en ahorro e inversión (asesor financiero independiente, corredor o agente de seguros, u otras figuras independientes) que asesore a la persona. Además, apoyarse en las nuevas tecnologías como *apps/web* simuladores y planificadores de jubilación.

En definitiva, en el **ejercicio de planificación de la jubilación de un trabajador, la futura pensión del sistema de empleo**, complementaria a la pensión pública, será muy relevante para lograr rentas complementarias a la misma que nos permitan una jubilación financieramente plena. Pero no solo la pensión de empleo, han de tenerse en cuenta otras posibles fuentes de ingresos.

Ejemplo. Fijación de objetivo de ingresos durante la jubilación, como porcentaje sobre salario previo. Ahorro complementario necesario.



Hipótesis utilizadas

- Fecha de nacimiento: 30/09/1984 (40 años).
- Edad (estimada) de Jubilación: 67 años.
- Revalorización salario: 2,5% anual.
- IPC medio: 2%.
- Rentabilidad media anual: 3,5% neto.
- Rentabilidad rentas mensuales ahorro complementario: 2%.
- Renta mensual pagadera durante 20

- Importe de la renta mensual complementaria (12 mensualidades): 1.692 euros.
- Capital previo que se debe haber constituido con el ahorro, en el momento de la jubilación, para adquirir esa renta: 332.000

Total aportación anual para llegar a ese objetivo de ingresos complementarios: 7.332 euros (12,23% del salario bruto). La misma se podría distribuir de esta manera:

- **1.800 euros contribuciones del empleador y aportaciones obligatorias** del trabajador a planes de pensiones de empleo (3% salario bruto). Aportación del trabajador limitada a coeficiente 1 sobre el importe de contribución del empleador (salarios superiores a 60.000 euros)
- **1.500 euros aportaciones voluntarias** del trabajador al plan de pensiones de empleo y/o aportaciones personales a planes de pensiones individuales (2,5% salario bruto)
- **2.000 euros en Seguro Colectivo Jubilación de Plan de Retribución Flexible (*salary sacrifice*)**, si dispusiera de la opción para ello (3,35% del salario).
- **Otros 2.032 euros en productos de ahorro sin diferimiento fiscal y mejor tributación al rescate** (que vayan a la base imponible del ahorro en IRPF): seguros de ahorro *Unit linked* individuales, *PIAS Unit linked*, fondos de inversión.



Esa planificación del ahorro-jubilación se debe retroalimentar: seguirse y revisarse periódicamente a lo largo del ciclo de vida laboral.

Es conveniente **comenzar cuanto antes con esa planificación de la jubilación y dotación del correspondiente ahorro complementario. A ser posible en el momento de acceso al mercado laboral**, o en el momento de lograr una estabilidad laboral, haciéndolo, al menos, de manera modesta. Habrá tiempo para incrementando ese ahorro-jubilación en el futuro.

La planificación y ahorro para la jubilación deberá **realizarse haciéndose coincidir en el tiempo con otros objetivos de corto y medio plazo**. Si no lo hiciésemos así y postpusiésemos el hecho de empezar a ahorrar para la jubilación como última meta financiera, por ejemplo, para una vez cumplidos los 55 años, sería demasiado tarde o requeriría un esfuerzo financiero mucho mayor. No se contaríamos con la ayuda que aporta la capitalización financiera y el interés compuesto (es decir el hecho de que, al ser invertidas nuestras aportaciones, las rentabilidades o intereses logrados, en lugar de pagarse inmediatamente como cupones, se sumen al capital constituido, agrandando el mismo).

En el **primer tercio de nuestra vida laboral, no es necesario ser muy preciso con los objetivos de ingresos a obtener durante la jubilación ni con el objetivo de ahorro para lograrlos**. Quedan aún muchos años para la jubilación y es difícil ser preciso en los distintos indicadores (¿cuál será mi salario previo a jubilación?, ¿cómo se calculará entonces la pensión pública y cuál será la edad de jubilación?, etc.). Habrá tiempo de ajustando los objetivos en el futuro y hacerlos más precisos.

La **persona deberá de planificar con su salario/ingresos actuales proyectándolos a futuro con un IPC estimado**. No se deben proyectar probables o posibles mejoras futuras de salario (por ejemplo, por promociones profesionales) hasta que no ocurran. No es conveniente cargar sobre los ingresos actuales unos mayores compromisos de ahorro por el incremento futuro del ingreso objetivo durante jubilación.

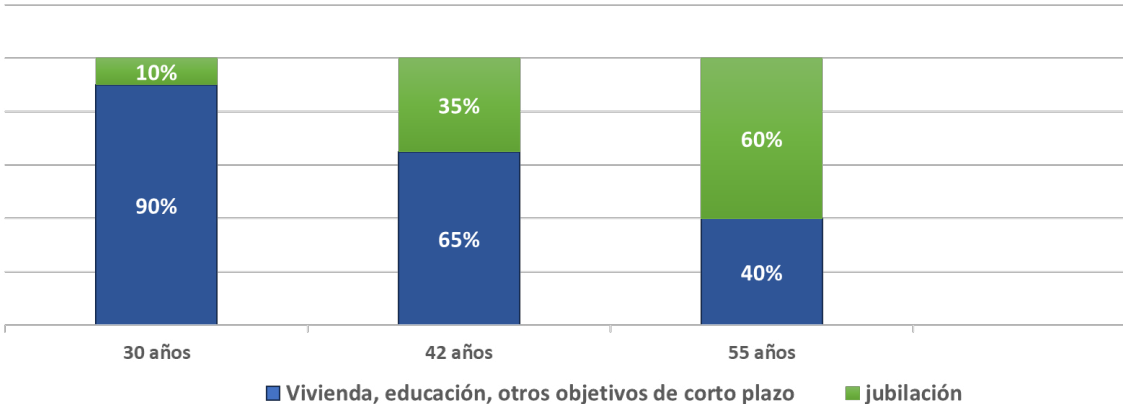
Los incrementos de ahorro, por el incremento de los objetivos de ingresos durante jubilación debido a los incrementos salariales, se afrontarán en el futuro cuando se produzcan esas subidas salariales.

Parte esencial de un proceso de planificación financiera de la jubilación y de ahorro para la misma, una vez establecidos los objetivos iniciales, es su seguimiento y revisión periódica.

Se ha de seguir con cierta periodicidad (por ejemplo, anualmente) y revisar más profundamente cada cierto periodo (por ejemplo, cada 3 años), para confirmar que **se van cumpliendo los objetivos parciales (por ejemplo, de rentabilidad ajustada a riesgo de los productos de ahorro previsional) y, especialmente, ante hechos significativos en nuestra etapa activa que determinen cambios en la planificación y nivel de ahorro** (ejemplo, incrementos de salarios, desaparición de algunos de gastos principales, emancipación de hijos, situaciones de desempleo etc.).

Es un proceso dinámico que se retroalimenta y actualiza permanentemente.

Gráfico: Ahorro-inversión por objetivos: ejemplo distribución entre ahorro jubilación y ahorro para otros objetivos.



10

Objetivo de ingresos durante la jubilación de los trabajadores autónomos:

la suficiencia de sus aportaciones
y su “auto compromiso” de ahorro
complementario “obligatorio”.

10. Objetivo de ingresos durante la jubilación de los trabajadores autónomos: la suficiencia de sus aportaciones y su “auto compromiso” de ahorro complementario “obligatorio”.

Situación de muchos de autónomos

Hasta 2022, los autónomos podían elegir base de cotización. Más de un 85% de los autónomos cotizaba al RETA por la **base mínima de cotización** (en 2022, 960,60 euros mensuales). En muchos de los casos los **rendimientos netos (ingresos)** que obtenían por su actividad eran superiores a esa base mínima.

Desde 1 de enero de 2023, se aplica un nuevo sistema de cotización según sus ingresos reales, en base a 15 tramos de rendimientos netos de actividades económicas que determinan cada uno de ellos una base mínima y una base máxima, entre las que el trabajador puede elegir base. No obstante, hasta 2032 (una vez haya finalizado el periodo transitorio) la base de cotización no será obligatoriamente igual a los rendimientos netos.

Además, hasta el año 2023, las lagunas de cotización (periodos sin cotización) se computaban con bases igual a 0. Si bien desde 1 de enero de 2023 las lagunas de los 6 primeros meses posteriores a terminar la prestación de cese de actividad se computan con la base mínima de la tabla general, muchos trabajadores por cuenta propia acumulan periodos de inactividad y baja superiores a esos 6 meses, por la inestabilidad de sus carreras profesionales.

Consecuencias

Como consecuencia de lo anterior, las **pensiones de jubilación (y otras pensiones) de los trabajadores por cuenta propia son mucho más bajas que las de los trabajadores por cuenta ajena**. La pensión media de jubilación del RETA en octubre de 2024 era más de un 66% inferior que la del Régimen General (la pensión de jubilación media en Régimen General de la Seguridad Social es de 1.605,05 euros mensuales frente a los 965,8 euros/mes en RETA)

Pese al nuevo sistema de cotización según sus rendimientos netos, muchos autónomos no accederán a pensiones suficientes cuando se jubilen, ya que, en función de cuál sea su edad actual, **tendrían que recurrir, para calcular la base reguladora de su pensión, a bases de cotización mínimas:**

- Desde 2022, para calcular la base reguladora de la pensión de jubilación se **consideran los últimos 25 años cotizados**. 25 años para muchas personas son más del 60% de su vida activa.
- A partir de 2027, para calcular la base reguladora la Seguridad Social considerara, de oficio por la Seguridad Social, la mejor entre los 25 últimos años y los últimos 29 años quitando los 2 peores.
- La nueva medida de **cotizar por los rendimientos netos efectivos incluye un periodo transitorio de**

adaptación progresiva de 10 años, durante los cuales se irían incrementando progresivamente sus cotizaciones. Muchos autónomos, durante esa transitoria, seguirían cotizando por debajo de sus rendimientos netos efectivos.

Recomendaciones para los autónomos para una jubilación financieramente satisfactoria

Estas son algunas recomendaciones de lo que debería hacer cada trabajador autónomo:

- **Consultar, cada año, el importe de pensión estimada en Simulador de pensión pública de Tu Seguridad Social.**

Los asesores financieros, agentes o corredores de seguros, sus mismos gestores administrativos, u otros profesionales deberían concienciarles y ayudarles a entrar con cierta periodicidad a este Simulador de pensión pública. Muchos autónomos, por si solos, no entrarán, ya que no se sentirán cómodos.

Ayudarles a **que entren en el Simulador de jubilación de Tu Seguridad Social** para ver la estimación de su pensión futura, es un paso importante para ayudarles a interiorizar que tienen que ahorrar y a determinar cuánto tienen que ahorrar. Muchos trabajadores autónomos se encontrarán con que, con las cotizaciones que han venido realizando, **su pensión pública será más baja que sus ingresos previos a su jubilación, y necesitarán ahorrar.**

- Sería conveniente que el trabajador autónomo cotizase a la Seguridad Social por una **base de cotización que estuviera en línea con los rendimientos netos obtenidos, para lograr una pensión pública adecuada que fuera su principal fuente de ingresos cuando se jubile.**
- **Para llegar a su nivel objetivo de ingresos durante jubilación**, lo que no cubra con pensiones públicas contributivas derivadas de sus cotizaciones sociales, lo podría obtener **a través del ahorro financiero previsional complementario, periódico, ya fuera en planes de pensiones de empleo simplificados (PPES) de trabajadores autónomos o bien en productos de previsión social individual, ya fueran de fiscalidad diferida** (como planes de pensiones individuales) y/u otros de fiscalidad inmediata (*Unit linked*, PIAS), así como otros productos y activos de ahorro inversión (fondos).

Además, debe tenerse en cuenta la **contribución que para el objetivo mencionado tendría otro tipo de ahorro complementario que es específico de algunos de los trabajadores autónomos**, como por ejemplo el **valor económico de sus negocios** (comercios, pymes, locales comerciales e industriales...) en caso de traspaso o venta, o las rentas que pueden generar el negocio sin el trabajo directo del autónomo.

Adicionalmente, al igual que para los trabajadores asalariados, podía ser otra fuente de ingresos el **ahorro inmobiliario y las rentas derivados del mismo a través de la monetización de la vivienda**: alquileres, hipoteca inversa, nuda propiedad, etc.

Objetivo de ingresos durante jubilación de un trabajador autónomo: autoimponerse un nivel mínimo de ingresos periódicos igual a la que hubiera sido su máxima pensión posible de acuerdo con sus rendimientos.

Cada trabajador autónomo debería **ponerse el objetivo**, a modo de obligación que se autoimpone a sí mismo, de que **sus ingresos mensuales durante la jubilación, por la suma de su pensión pública más el ahorro previsional voluntario complementario** (ya fuera pensiones de empleo o en productos individuales, o en ambos) fueran como mínimo iguales a la pensión que le hubiera correspondido si durante toda su carrera profesional hubiera sido un trabajador por cuenta ajena con un salario igual al importe de sus rendimientos netos de actividades económicas que ese autónomo ha venido obteniendo.

O bien, dicho lo mismo pero de otro modo, **ponerse el objetivo de obtener unos ingresos periódicos durante su jubilación que, como mínimo, fueran iguales a la pensión pública que le correspondería si durante toda su carrera de cotización como trabajador por cuenta propia hubiera cotizado por una base igual a sus rendimientos netos de actividades económica** (siempre que esos rendimientos netos fueran inferiores a la base máxima de cotización del sistema, en caso contrario se debería tener en cuenta la base máxima de cotización).

El compromiso de ahorro “auto obligatorio” del trabajador autónomo. Dos tramos:

- 1. Nivel de cotizaciones sociales y/o ahorro financiero, que para el autónomo deben ser una auto obligación**, para percibir el mismo importe que la pensión pública de un trabajador por cuenta ajena con igual nivel de ingresos a los de ese trabajador autónomo.
- 2. Ahorro voluntario complementario adicional**, para mejorar esa tasa de sustitución mínima “auto obligatoria”.

Aceptando como **adecuada la suficiencia de las pensiones públicas**, en relación con el nivel de salarios/ingresos, coste de la vida y servicios subvencionados por el Estado, **ese sería el nivel mínimo objetivo para fijarse**. El trabajador autónomo podría **lograr ese objetivo a través de dos vías posibles, a su elección** (con la ayuda de su asesor financiero o previsional, si lo tuviera):

- **Optando por cotizar por una base igual a sus rendimientos netos de actividades económicas**, o por la base máxima si sus rendimientos fueran superiores a esta.
- **Optando, durante el periodo transitorio hasta 2032 (a partir de 2032 ya no podrá) por cotizar por una base inferior a sus rendimientos netos de actividades económicas**, dentro del rango de bases de cotización (entre una mínima y una máxima) aplicable en cada año, desde 2024 hasta 2032, para su tramo de rendimientos en cada ejercicio. En este caso, **el importe que haya cotizado “de menos” respecto a la cuota de cotización que le hubiera correspondido si hubiera cotizado por una base igual a sus rendimientos, lo aportaría a un producto de previsión social complementario**. Lo aconsejable sería que esa cantidad la aportase a un plan de pensiones de empleo simplificado de **trabajadores autónomos**, al menos hasta alcanzar el límite máximo legal de aportación (en total, 5.750 euros)

El trabajador autónomo, por encima de ese objetivo mínimo “auto obligatorio” de generar unos ingresos mensuales durante su jubilación iguales a los que habría obtenido si hubiera sido un trabajador por cuenta ajena con el mismo nivel de ingresos que el que tiene, **podría decidir dotar más en otros productos previsionales complementarios**, de ahorro-inversión, o en activos no financieros (ej. inversión en vivienda y monetización de la misma) para lograr un nivel de ingresos durante jubilación superior a ese 100% de su máxima pensión pública posible.

Un ejemplo de auto compromiso de un autónomo con su jubilación.

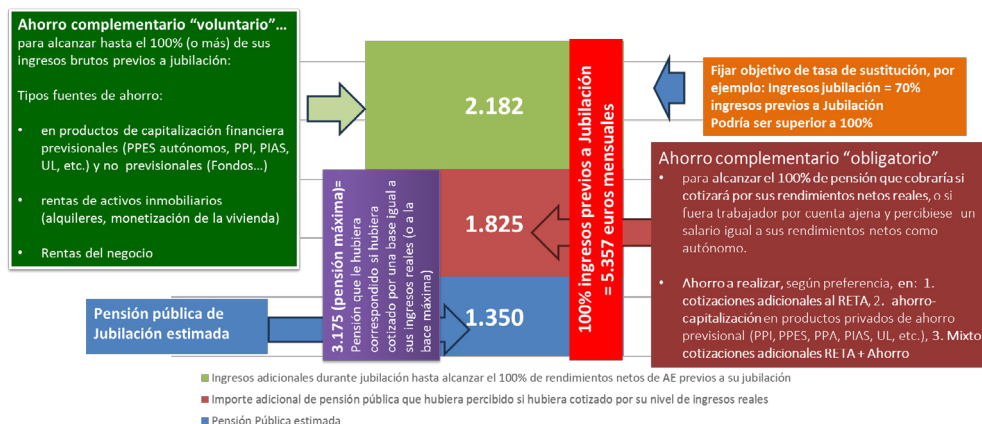
Para ilustrar esa conveniente obligación que debería “autoimponerse” el trabajador autónomo, pondremos un ejemplo de una persona con ingresos altos dentro del estándar español.

Se trataría de trabajador de 55 años que ha obtenido unos rendimientos netos de actividades económicas en 2023 de **75.000 euros**. Estima cerrar 2024 con unos rendimientos similares.

Su base de cotización en 2023 ascendió a 1.633,99 euros (la mínima de su tramo de rendimientos). Su **base de cotización en 2024 es de 1.732,06 euros**, que es la base mínima del tramo 12 de la tabla general de 2024 (para aquellos con rendimientos netos superiores a de 6.000 euros mensuales). Anteriormente, hasta 2022, esta persona había venido cotizando por la **base mínima del sistema**.

Estimamos en el ejemplo que, teniendo en cuenta su carrera de cotización (duración de la misma, incluidas lagunas, e importe de las bases), una simulación le daría una **pensión pública estimada** en el momento de jubilación, con importes deflactados a momento presente (euros corrientes) de **1.350 euros mensuales**. Con su nivel de rendimientos netos de actividades económicas, si hubiera sido un trabajador por cuenta ajena con ingresos íntegros iguales e igual carrera de cotización que los que ha tenido como autónomo, le hubiera correspondido la pensión máxima del sistema, cuyo importe sería aproximadamente, si la actualizásemos al momento presente, los 3.175 euros mensuales de 2024 (no exactamente, ya que la pensión máxima futura se actualizará anualmente en IPC +0,115 porcentuales adicionales).

Estos serían el nivel de ingresos objetivo que debería fijarse, y el nivel de ahorro y/o cotizaciones adicionales que debería hacer para lograrlo:



Importes deflactados a presente (euros corrientes)

La cantidad mensual objetivo a ahorrar por parte del trabajador autónomo en productos de previsión social, en el que hemos denominado “tramo auto obligatorio” de ingresos durante la jubilación, se podría determinar de dos maneras:

- **Manera más sencilla.** Aportando al producto previsional de capitalización individual una cantidad igual al importe de cuota de cotización “abonado de menos” a la Tesorería General de la Seguridad, por haber elegido el trabajador a una base más baja de la que hubiera correspondido si se hubiera optado por cotizar por una base igual a los rendimientos netos de actividades económicas.

Esta es la forma más sencilla de determinar cuánto aportar al producto de previsión social, ya que su cálculo lo puede hacer por sí mismo el trabajador autónomo, aplicando el tipo general de cotización^{*23} a la diferencia entre la base de cotización que le correspondería si su base tuviera que ser igual a sus rendimientos netos (o bien a la base máxima) y la base que ha elegido. Es decir, el importe íntegro de lo que ha cotizado “de menos” a la Seguridad Social (del máximo que podría haber cotizado) lo destinaría a un plan de pensiones o instrumento alternativo.

Pese a su sencillez, no sería el método más preciso, ya que poner esa cantidad en un producto previsional de capitalización individual no le va a garantizar al trabajador percibir la misma prestación (por ese tramo de contribución) que la que recibiría de la Seguridad Social como parte de su pensión de Jubilación de RETA por ese tramo de cotización (nótese, que actualmente cada jubilado cobra de pensión, de media, 1,74 euros por cada euro cotizado, especialmente debido al incremento de la esperanza de vida y a una mayor longevidad de las nuevas generaciones de pensionistas)^{*24}

- **La segunda manera de determinar la aportación a ese ahorro “auto obligatorio” del autónomo,** que deriva de la “menor cotización” a la Seguridad Social, durante el periodo transitorio del nuevo sistema de cotización de autónomos, sobre la que hubiera correspondido en caso de optar cotizar por una base igual a los rendimientos netos efectivos, es más compleja y **necesitaría la ayuda de un asesor financiero o profesional para su cálculo, y/o de un simulador-calculadora de planificación financiera de jubilación.** Sin embargo, es más exacta.

(*23): Actualmente en 2024, el 30,6% sin contar el porcentaje de MEI. No convendría considerar el 31,3% (incluyendo el MEI), ya que el 0,7% del MEI no genera derechos de pensión.

(*24): Es decir, el retorno en prestación de un importe determinado de “contribución”, varía y es diferente en un sistema de reparto que en otro de capitalización, en función de los distintos factores intervinientes en uno y otro sistema. Por ejemplo, por el comportamiento de los mercados de inversión en los sistemas de capitalización, por la mayor o menor exigencia en los requisitos para cálculo de las prestaciones (periodo de cotización requerido, etc.) y por la evolución de la esperanza de vida en los sistemas de reparto. Según el Banco de España (2020) el coste de pensión unitaria (CPU) o importe de pensión cobrado por cada euro cotizado es de 1,74 euros. No obstante, varía en función del tipo de jubilación: las pensiones de jubilación ordinarias percibirían de media 2,03 euros por cada euro cotizado; las parciales, 1,89 euros; las demoradas 1,74 euros; y las anticipadas, 1,39 euros. La tasa interna de retorno (TIR) media anual de nuestras pensiones de jubilación de reparto se situaría en el 3,5% para el conjunto de las jubilaciones, y en el 4,11% para las jubilaciones ordinarias.

Consistiría en **calcular** (por ejemplo, a través del Simulador Tu Seguridad Social, que lo permite, aunque únicamente para cambiar bases de cotización futuras, no pasadas) **una estimación del importe estimado de pensión pública que el autónomo cobraría de menos por elegir una base de cotización menor que sus rendimientos netos frente a la que cobraría si base de cotización elegida hubiera sido igual a sus rendimientos netos**. Con ese importe de pensión mensual de menos que se percibiría, se deberá calcular (a través de un simulador-calculadora de ahorro capitalización-acumulación) el importe de **aportación mensual** a realizar al plan de ahorro jubilación complementario, considerando una rentabilidad estimada, para obtener una renta complementaria vitalicia igual a ese “gap” de pensión pública.

La segunda manera es más precisa, aunque más compleja, y probablemente necesitará dotar **contribuciones más altas**, debido al alto coste de pensión unitaria (CPU) del RETA, especialmente si la alternativa de contribución a un producto de capitalización financiera no trabaja con hipótesis de inversión de las aportaciones en fondos/activos de alto potencial de revalorización y, al mismo tiempo, alto riesgo/volatilidad.

En definitiva, aunque ésta, y no la anterior, sería la manera correcta de hacerlo, también sería la menos práctica por la mayor complejidad del cálculo.



Conclusiones y cierre

11. Conclusiones y cierre

Tras más de 35 años desde que fuera aprobada la primera *Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones* (*Ley 8/1987*), periodo durante el que el desarrollo de los sistemas de pensiones complementarias en el lugar de trabajo ha sido muy pequeño, y donde las distintas leyes y normas complementarias no han logrado ese crecimiento, sino incluso obstaculizarlo, hace dos años llegó la *Ley 12/2022*, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, buscando cambiar el sentido de ese, hasta la fecha, angosto y fallido camino.

En mi opinión, la *Ley 12/2022* ha sido un buen primer paso que requerirá de una continuidad en el futuro, no solo modificando y matizando lo que no funciona en la regulación actual, sino especialmente haciendo cambios estructurales de mayor calado, como avanzar hacia la semiobligatoriedad de las pensiones de empleo, así como promover el uso del método de adscripción automática de trabajadores, para lograr la generalización de la participación de trabajadores en los planes de pensiones de empleo.

Si realmente queremos avanzar hacia que nuestro sistema de pensiones logre ser un eficiente sistema mixto de reparto y capitalización que **consiga, al mismo tiempo, una suficiencia de las prestaciones futuras de los trabajadores durante su jubilación y la sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones, manteniendo el intocable principio de que la pensión pública siga siendo en el futuro la principal fuente de ingresos durante el retiro**, además de todas las medidas que deban necesariamente adoptarse para una adecuación del sistema público de pensiones y de bienestar social a la realidad de la demografía (y, en concreto a la mayor longevidad y menor natalidad), **también se debe continuar con seriedad, solidez y constancia, el camino que ha iniciado la Ley 12/2022 para impulsar pensiones del sistema de empleo.**

El próximo reto para afrontar es el de lograr un verdadero **compromiso de todas las partes interesadas por un efectivo crecimiento de las pensiones de empleo**, con decisiones, acuerdos, cesiones, e incluso, si fuera necesario, renunciando de estas:

- De los actuales y futuros **gobiernos y Cortes Generales**, regulando y legislando, inspirándose en prácticas de derecho comparado que la experiencia empírica haya demostrado que han funcionado en otros países. Todo ello por encima de cualquier ideología que manche el proceso de desarrollo las pensiones de empleo con falsas y demagógicas acusaciones de que la previsión social empresarial es simplemente un negocio para la industria privada de entidades gestoras de fondos de pensiones y sociedades de gestión de activos.
- De los **agentes sociales (sindicatos y patronales), y de las empresas**, incluyendo entre sus estrategias prioritarias de compensación el salario diferido y convirtiéndose, como han hechos sus colegas en otros países, en auténticos motores de la previsión social en el lugar de trabajo. Mientras la negociación colectiva sectorial sea el único o principal camino, mientras no se regulase por Ley la semiobligatoriedad de la participación (o si no se hiciese nunca), será fundamental un mayor compromiso de los distintos

sectores y convenios colectivos con la constitución de nuevos compromisos por pensiones, con la participación y el ahorro de sus trabajadores en planes de pensiones de empleo.

- **De la industria de la previsión social complementaria**, asumiendo como entidades privadas que legítimamente buscan un retorno de su actividad, que la previsión social empresarial, además de actividad de negocio, tiene una parte de compromiso con la sociedad en la que se desenvuelven.

La responsabilidad de las **EGFP y sus matrices** (bancos y compañías de seguros) será, en primer lugar, llevar a cabo, como sector, una óptima gestión de la inversión de los derechos económicos ajustada a riesgo, siendo, junto con unas aportaciones suficientes, un contribuidor necesario para una idoneidad de los ingresos durante la jubilación. Además, unido a la calidad de servicio a partícipes, beneficiarios, comisiones de control y promotores, la gestoras tienen y tendrán la muy relevante labor, junto con consultores y asesores, de acompañar a las comisiones de control de los PPE y PPES, dotándoles de formación y conocimiento, pero sobre todo siendo colaboradores principales en el prioritario objetivo de alfabetizar financieramente a los trabajadores, colaborando en el diseño y ejecución de planes de educación financiera en las empresas, de guía en la planificación de la jubilación y de sensibilización en el ahorro.

- **El compromiso de cada uno de los trabajadores consigo mismo**, con su YO del Futuro, que deberá enfrentar un mundo muy diferente, lleno de oportunidades, pero al mismo cambiante e inestable, con una vida laboral más larga (en respuesta a una mayor esperanza de vida) y, por tanto, con la necesidad de paradas para reciclarse, reactualizarse, revitalizarse y volver a empezar, que requerirán una mayor necesidad de ahorro. Además, por lo mismo, con una jubilación más prolongada que necesitará de dotarse de mayores recursos financieros para afrontarla con una adecuada salud financiera.

Dejando al margen a los trabajadores, este compromiso con las pensiones complementarias de empleo de muchas de esas partes interesadas actualmente es, como mínimo, cuestionable.

En España, un poderoso **mercado nacional de fondos de pensiones de empleo (también fondos individuales) que tuviera un alto patrimonio bajo gestión** (como mínimo, superior a un 30% - objetivo del Gobierno- frente al 2,7% de la actualidad), en el que se integren planes de pensiones de empleo sectoriales y de otro tipo, con una generalización de la cobertura y un tasa de participación de los trabajadores elevada, **no solo sería un apoyo relevante para unas jubilaciones futuras de los mismos financieramente plenas** (adecuadamente orquestadas con la tasa de reemplazo que provean las pensiones públicas). Además, respetando el principio de diversificación y globalización de inversiones, **sería un canalizador de inversión en proyectos y empresas nacionales, en deuda pública, en infraestructuras nacionales, incluso a través de inversión de capital riesgo en el tejido industrial local** ^{*25}. Por tanto, sería un dinamizador de la economía nacional, del empleo y, consecuentemente, de la riqueza nacional y del nivel de renta de la ciudadanía.

(*25): Como es el caso en País Vasco de ORZA, una entidad de inversión directa, perteneciente a las EPSV de empleo preferentes ELKARKIDETZA y GEROA.

Ha sido un buen ejemplo de ello el crecimiento económico de Australia en las últimas décadas, en una parte significativa gracias a los fondos de pensiones (cuyos activos bajo gestión ascienden a un 133% de PIB). Otro ejemplo ha sido el sistema voluntario de ahorro en el lugar de trabajado (*workplace pensions*) en Estados Unidos. Los activos bajo gestión en fondos de pensiones de empleo y privadas en EE. UU. representan más del 63% del total de activos en el mundo. Otros buenos ejemplos de economías robustas que se benefician de la inversión de sus poderosos mercados de fondos de pensiones de empleo son Suiza (137,5% PIB), Países Bajos (153,7% PIB) y Reino Unido (89% del PIB).

Como hemos visto en este Informe, durante el proceso prelegislativo de *automatic enrolment* en Irlanda, **los análisis mostraban** (teniendo en cuenta sus gaps propios y necesidad de ingresos complementarios) **que una población jubilada con mayores recursos gracias a las pensiones de empleo complementarias suponía un mayor consumo por parte de una cohorte (mayores de 65 años) que cada vez tiene más peso en el consumo privado**. Pensiones más elevadas, públicas u ocupacionales, tienen un efecto en un mayor consumo, en una mayor creación de empleo y, por tanto, en el crecimiento de la riqueza nacional.

En este informe, he intentado proponer y defender **uno de los caminos a través de un calendario de pasos o etapas hacia unas pensiones de empleo generalizadas y suficientes**. Sin embargo, no creo que sea el proceso más eficiente (lo más eficiente sería trabajar al mismo tiempo en todos los componentes), pero sí el más viable de llevar a cabo.

En este calendario, empezaría por **trabajar primero en la generalización de la cobertura de las pensiones de empleo durante un lustro** (trabajo que no se pararía, y continuaría después en el tiempo), aunque fuera con compromisos de aportación muy modestos, con el objetivo de alcanzar una cobertura por encima al menos del 50%-55% de los trabajadores por cuenta ajena (objetivo que como se está trabajando actualmente no se va a lograr), **para posteriormente trabajar sobre la suficiencia buscando mejorar en la negociación colectiva sectorial** (o bien por la Ley, si algún día se llegase a legislar) los compromisos por pensiones y, además, **incrementar el ahorro voluntario a título individual en este caso a través de la educación financiera y la sensibilización de los trabajadores**.

Concluyo volviendo a poner este cuadro que mostrábamos en el Informe, con los que creo son los pasos necesarios para lograr un verdadero desarrollo de las pensiones de empleo en España, para el caso de los trabajadores por cuenta ajena (algunos aplicables también a autónomos):

PRIMER PASO.

Construir, durante los próximos cuatro o cinco años, una previsión social **empresarial complementaria de mínimos que llegue a ser generalizada**, a través de acuerdos en la negociación colectiva, que en la mayor parte de los casos pactarían aportaciones muy modestas (ej. contribución del 1% sobre salario) para no condicionar con más costes la competitividad de las empresas, especialmente de las pymes. El establecimiento, por Ley, de la cuasi-obligatoriedad de la participación de trabajadores, junto con la adscripción automática, garantizaría el cumplimiento de este primer paso, en plazos menores.

SEGUNDO PASO.

Idealmente debería ser coetáneo al anterior, aunque de facto aparecería en unos 5-6 años, una vez cumplido el objetivo fijado en el primer paso (generalización de la participación), cuando "nos demos cuenta" que esas **modestas aportaciones o de mínimos, deben incrementarse, también a través de la negociación colectiva**, con contribuciones más generosas de empleadores y empleados, para llegar a la suficiencia de las prestaciones complementarias durante jubilación, en base a los objetivos

TERCER PASO.

Coetáneo al segundo paso, aunque idealmente debería ser coetáneo al primer paso. **Consistiría en trabajar en el objetivo de aumentar el ahorro individual voluntario complementario para jubilación**, ya sea en el plan de pensiones de empleo o a través de instrumentos individuales. Para ser más exitosos en su consecución, serían importantes la inversión en programas de educación financiera y sensibilización en el ahorro, así como un incremento de los límites de deducción fiscal de las aportaciones personales del trabajador, y por lo tanto de diferimiento del impuesto al momento del cobro.

Compromiso es lo que es necesario y, al mismo tiempo, falta actualmente para el desarrollo de las pensiones de empleo en España.

Este informe se ha terminado de redactar el 22 de noviembre de 2024. Algunos de sus datos quedarán desactualizados en el corto plazo y otros con el transcurso del tiempo.

Instituto **santalucía**

www.institutosantalucia.es