



Suecia: el arte de equilibrar pensiones generosas y sostenibles, a través de un sistema multipilar

Por: Fernando Martínez-Cue

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.

Fernando Martínez-Cue

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

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

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

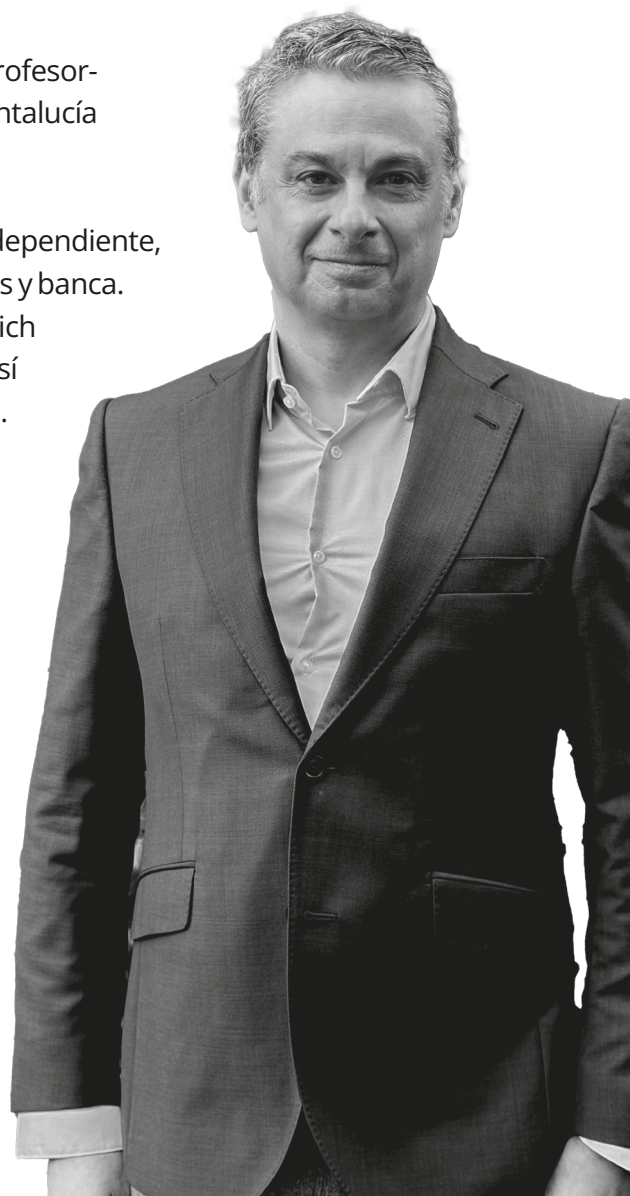
Profesor de ICEA, en Previsión Social y Gerencia de Riesgos. Profesor-coordinador del Programa Superior de Previsión Social de ICEA-Santalucía Campus.

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

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

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

Editor de contenidos de BBVA Mi Jubilación.



Índice

Suecia: el arte de equilibrar pensiones generosas y sostenibles, a través de un sistema multipilar



1. Sistema sueco obligatorio de pensiones (1º Pilar): la pensión nacional (*Allmän pension*)



1.1 Inkonstpension (reparto): cuentas nocionales



1.2 Premiépension (pensión obligatoria de capitalización)



1.3 Garantipension (pensión mínima garantizada)



1.4 Edad de jubilación pensión nacional: edad objetivo y edad mínima



2. El sistema de pensiones de empleo en Suecia (2º Pilar): "*check-the-box market*"



2.1 Tipos de vehículos o productos previsionales para instrumentar los acuerdos por pensiones



2.2 Principales acuerdos de pensiones de empleo en Suecia



2.3 Tratamiento Fiscal de los instrumentos de pensiones de empleo en Suecia



3. El Sobre Naranja de las pensiones: Información integrada de la pensión de reparto (*Inkonstpension*) con la pensión de capitalización (*Premiépension*)



4. Los hechos: el Sistema Sueco de pensiones funciona



Suecia: el arte de equilibrar pensiones generosas y sostenibles, a través de un sistema multipilar

Suecia es una tierra de contrastes silenciosos. Inviernos largos y oscuros que se transforman en veranos de luz infinita, una naturaleza inmensa y sobrecogedora que convive con ordenadas ciudades. Esa **capacidad de adaptación al ciclo**, de prepararse para el duro invierno sabiendo que después llega la primavera, está profundamente arraigada en el carácter sueco.

Hay una palabra sueca, *lagom*, que no tiene traducción exacta pero que define bien la forma de ser de los suecos: *ni demasiado, ni demasiado poco, lo justo, lo equilibrado*. Esa filosofía impregna cada aspecto de la vida pública sueca, incluida la forma en que abordan los grandes retos sociales. Los suecos no buscan soluciones heroicas ni extremas, sino acuerdos prácticos, duraderos y aceptados por todos. Ese *lagom* colectivo, esa **búsqueda del equilibrio** es quizás la clave de por qué su **sistema de pensiones funciona**, y está preparado para afrontar los **retos que la demografía y el envejecimiento** traen consigo.

Los suecos han demostrado una y otra vez que los grandes cambios requieren **paciencia**, **diálogo** y una **confianza** casi inquebrantable en las instituciones. Esa confianza mutua entre ciudadanos, empresas y Estado, forjada durante décadas de consenso y responsabilidad compartida, es el terreno fértil donde ha crecido su sistema de pensiones.

El **sistema de pensiones** en Suecia está consiguiendo un doble objetivo, **generando ingresos adecuados** para los pensionistas suecos que les permitan disfrutar de una jubilación financieramente plena y, al mismo tiempo, ser un sistema **permanentemente sostenible**, evitando déficits financieros y logrando que los ingresos del sistema de pensiones sean suficientes para afrontar el pago de las prestaciones.

El sistema de pensiones sueco **consiste en un sistema mixto**, que combina elementos de un **sistema de reparto**, donde las pensiones se financian con las cotizaciones de los trabajadores y empresarios, y elementos de un **sistema de capitalización**, donde las contribuciones de cada trabajador se destinan a una cuenta individual para pagar una parte de su futura pensión.

A continuación, desgrano el **funcionamiento y características** del **sistema sueco de pensiones** en su totalidad, sus 3 Pilares, con el ánimo de mostrar espacios de aprendizaje, de lo bueno y de lo mejorable.



Sistema sueco obligatorio de pensiones **1º Pilar:** la pensión nacional **Allmän pensión**

1. Sistema sueco obligatorio de pensiones

(1º Pilar): la pensión nacional (Allmän pensión)

La pensión nacional o estatal es la pensión pública obligatoria que se basa en **tres niveles, uno no contributivo y dos contributivos**. Toda persona que haya **trabajado o vivido en Suecia** recibe una **pensión nacional**.

La entidad pública que administra, recauda cotizaciones y *paga la pensión pública nacional* es la [**Agencia Sueca de Pensiones \(pensionsmyndigheten\)**](#).

La pensión nacional consta de **varias partes diferentes**:

1. La **pensión vinculada a ingresos (Inkonstpension)**, que es una pensión de reparto de **cuentas nocionales**.
2. El complemento de la pensión de ingresos (**inkomstpensionstillägg**).
3. la **Premiepension** (se traduciría como "*pensión de prima*") que es una pensión de capitalización individual.
4. La pensión mínima garantizada (**Garantipension**), que es una pensión asistencial que actúa como red de seguridad.

Además de la pensión nacional, también se puede recibir el **complemento de vivienda (bostadstillägg)** y la **ayuda económica para personas mayores (äldreförsörjningsstöd)**. Existe también el derecho a percibir una **pensión de muerte y supervivencia (efterlevandepension)** si el fallecido había obtenido previamente una pensión nacional.

Cada año se cotiza en total para la **pensión nacional** el **18,5%** de **los ingresos pensionables del trabajador**, es decir, del salario y otros beneficios sujetos a impuestos, hasta un límite de 7,5 veces el salario o ingreso base.

La mayor parte de esa cotización, el **16%**, se destina a la **pensión de ingresos (Inkonstpension)**, que es la pensión de reparto de cuentas nocionales. El **2,5%**, se destina a la **pensión de capitalización individual (Premiepension)**. De ese 18,5%, de cotización, un 7% entre ambas pensiones lo es a cargo del trabajador.

1.1 *Inkonstpension* (reparto): cuentas nocionales

La **Inkonstpension** o **pensión de ingresos** es una **pensión pública de reparto**, de aportación definida, **basada en cuentas nocionales**, financiada mediante **cotizaciones de empleador y trabajador**.

Las contribuciones de los trabajadores actuales financian las prestaciones por pensiones en curso y, al mismo tiempo, **las aportaciones se anotan en la cuenta individual del trabajador, revalorizándose** anualmente en función del **crecimiento medio de los salarios**. No obstante, incorpora un **mecanismo de ajuste automático** para salvaguardar la estabilidad del sistema: se reduce el tipo de revalorización anual si se estima que los ingresos del sistema de pensiones serán inferiores a su pasivo (prestaciones).

En este sistema, cada trabajador tiene una **cuenta virtual (ficticia)**, en la que se van **anotando las cotizaciones que realiza** durante su carrera profesional. Se denomina cuenta virtual porque las cotizaciones a favor de los trabajadores realmente **se utilizan para pagar pensiones** (como tal sistema de reparto que es) **y no se capitalizan en una cuenta personal del trabajador**. Lo que se hace es una **anotación de un derecho pensionable para cada trabajador**.

Cada año que la persona trabaja y cotiza recibe "**derechos de pensión**", que es la **parte o importe de pensión ganada**. Los derechos de pensión son la base para calcular la pensión futura. Cada año, el derecho de pensión se registra en la "**cuenta de ingresos**" de la **pensión del trabajador**. El valor de su cuenta, que es el valor total de sus derechos de pensión y los intereses asignados a lo largo de los años, es el **saldo de su pensión**, que se utiliza para calcular el importe de su pensión de ingresos cuando se debe pagarte.

Para calcular el importe de pensión se tiene en cuenta **la edad a la que el trabajador se jubila y la esperanza vida** de los nacidos en el mismo año que el trabajador que se jubila (se considera la misma la esperanza de vida para hombres que para mujeres).

Desde 2023, la edad mínima de jubilación son 63 años, y en el cálculo de la pensión se tiene en cuenta la edad a la que se jubila, que debe estar situada entre esa edad mínima de 63 años y los 69 años.

Para calcular la pensión anual, el derecho pensionable se divide por el denominado “**número divisor**”, que refleja principalmente la **esperanza de vida restante estadísticamente esperada para su grupo de edad** en el momento en que comienza a recibir su pensión. El divisor también **se ve afectado por un crecimiento económico futuro “estimado” del 1,6 %**. Como consecuencia de ello, el divisor será ligeramente menor y, por tanto, recibirá una pensión ligeramente superior al inicio de tu jubilación. Se podría decir que se obtiene un adelanto respecto al crecimiento económico esperado. El objetivo del adelanto es reducir la diferencia entre el salario del pensionista previo a su jubilación y su pensión. El **adelanto se deducirá en relación con el recálculo de su pensión** al final de cada año. Esto se denomina “**indexación de cumplimiento**”.

La pensión anual del trabajador será el resultado de **dividir el saldo de su cuenta virtual entre la esperanza de vida** que se le estime en el momento de retirarse. Por tanto, la relación entre cuanto cotizan y cuanto cobran de pensión es muy directa, lo que redundará en la transparencia del sistema.

Cotización y base pensionable en la *Inkonstpension*

La cotización de la *pensión de ingresos* se basa en todos los ingresos sobre los que el trabajador paga impuestos. Anualmente se cotiza un **16% sobre la base pensionable**.

La **base pensionable** consiste en la suma del **salario** del trabajador **y cualquier otra cantidad pensionable**, incluyendo entre ellas también la **prestación por desempleo**, la **compensación por enfermedad o por actividad** (anteriormente llamada jubilación anticipada), la **prestación parental** (maternidad/paternidad), el subsidio por **realización de estudios**, o la realización de **servicios obligatorios como el servicio militar general**. En el caso de estas prestaciones o subsidios es **el Estado quien paga las cotizaciones**, en nombre de la persona, calculadas sobre una **estimación ficticia de ingresos**, denominada en estos casos **cantidad pensionable**.

Para generar **derecho a cotizaciones** en el caso de la *prestación por cuidado de niños pequeños (maternidad/paternidad)*, por *estudios y servicio militar general* y que se utilicen como base para calcular su pensión, la persona debe cumplir el llamado **requisito de ingresos**. Es decir, debe haber tenido **ingresos pensionables durante cinco años** cuyo importe se sitúe, como mínimo, en **dos cantidades base de ingresos para cada año**.

Los ingresos gravados por **actividades empresariales o por cuenta propia** se consideran como **ingresos pensionables** como “ingresos de otros trabajos”.

Para generar derechos de pensión nacional, los ingresos anuales del trabajador deben superar un **umbral mínimo** equivalente al **42,3% del prisbasbelopp (PBB)** del año. En 2026, el PBB asciende a 59.200 coronas suecas (5.328 euros). Además, la parte de **salario o ingresos superiores a 8,07 veces la base de ingresos pensionable (inkomstbasbelopp-IBB)**, que en 2026 son 596.850 SEK anuales (53.716 euros/año), no son pensionables, es decir, no genera pensión nacional.

Inkomstpension (Pensión de Ingresos). Pensión de reparto de Cuentas nocionales	
Característica	Descripción
¿Qué es?	Es una de las partes principales de la pensión general (allmän pension) en Suecia. Está dirigida a quienes han trabajado y pagado impuestos en el país.
Acumulación (Derechos de pensión)	Para esta parte de la pensión nacional, cada año se cotiza un 16% de los ingresos base para la pensión (base de cotización), que principalmente incluye ingresos laborales (salarios) y otras prestaciones sujetas a impuestos.
Otros Ingresos que generan derechos de pensión	No solo el trabajo. También generan derechos de pensión las prestaciones por enfermedad o actividad , las prestaciones por desempleo (a-kassa), el tiempo para cuidado de hijos pequeños , el servicio militar o servicio similar y en ciertos casos los estudios.
Límite de ingresos	Los derechos de pensión se calculan sobre los ingresos (salario) hasta un tope máximo anual (para 2026, este tope es de 8,07* inkomstbasbelopp , que equivale a 596.850 SEK anuales en 2026 (53.716 euros/anuales). Los ingresos por encima de este límite no generan pensión general .
Cuenta de Pensión	Cada año, los derechos de pensión (el 16% de la base de cotización) se registran en la cuenta de pensión de ingresos del trabajador . El valor total acumulado en esta cuenta, incluyendo una revalorización anual, se denomina saldo de pensión (pensionsbehållning).
Revalorización anual	El saldo de la cuenta se revaloriza anualmente para reflejar el crecimiento económico . Este incremento sigue un índice de ingresos que se basa en la revalorización general de los salarios .
Cálculo de la pensión	Cuando el trabajador se jubila, su pensión de ingresos (Inkomstpension) anual se calcula dividiendo su saldo de pensión total entre un número llamado delningstal (número de división).
El número de división (delningstal)	Este número refleja, principalmente, la esperanza de vida promedio del grupo de edad del trabajador en el momento de su jubilación . Cuanto mayor es la esperanza de vida, mayor es el número de división y, por lo tanto, menor es la pensión mensual.
	Se aplica por igual a hombres y mujeres (se usa una esperanza de vida unisex).
	También incluye un supuesto de crecimiento económico futuro del 1,6%, lo que da como resultado un número de división ligeramente menor y, por tanto, una pensión inicial un poco más alta.
Ajuste anual (Fölsamhetsindexering)	La pensión ya en pago se ajusta cada año en función de la evolución de los salarios medios y de la inflación . Si el saldo se revalorizó por encima del crecimiento de los salarios , el excedente se resta en estos ajustes anuales para mantener el equilibrio del sistema.
Edad de jubilación	Se puede comenzar a cobrar la pensión de ingresos (cuentas nocionales) a partir de la edad mínima, que actualmente es de 63 años (desde 2023), aunque se recomienda esperar a la edad objetivo (riktålder) para no reducir la pensión de por vida.
Relación con otras pensiones	La Inkomstpension es la base sobre la que se calcula la Garantipension (pensión garantizada). Cuanto mayor es la Inkomstpension, menor es la Garantipension que recibe el pensionista, hasta que se elimina por completo al superar ciertos umbrales de ingresos.

1.2 Premiepension (pensión obligatoria de capitalización)

La “**pensión de prima**” es una pensión **obligatoria de capitalización individual** que se financia con **contribuciones de empresas y trabajadores** (2,5% del salario, sin tope).

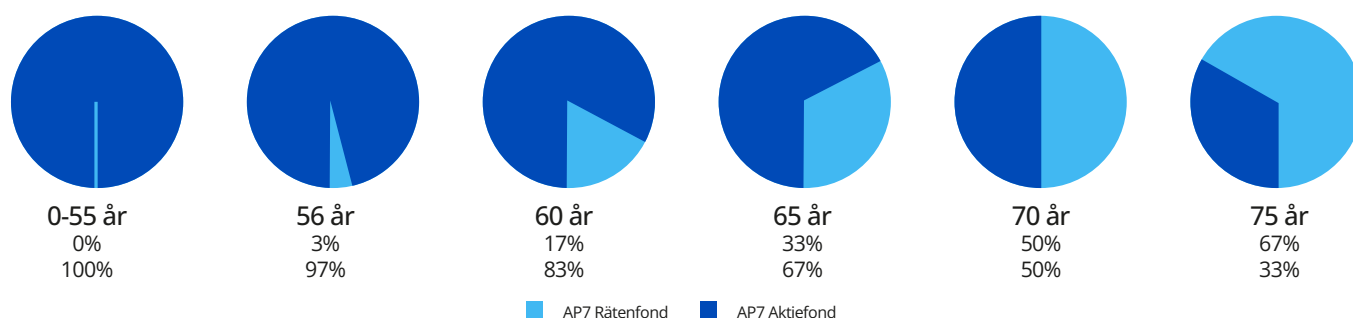
El sistema obligatorio de capitalización **Premiepension**, si bien se sitúa en el **Primer Pilar del Sistema de Pensiones**, está gestionado por el Sector Privado en cuanto a la inversión de los saldos y las contribuciones realizadas a favor de los trabajadores. La **Agencia de Pensiones Sueca** actúa como **administrador e intermediario**, **pagando las prestaciones vitalicias** a los pensionistas, **cobrando las contribuciones de los empleadores e ingresándolas en los fondos elegidos por cada trabajador**, y **negociando** con las entidades gestoras los **gastos de gestión máximos**.

Cada trabajador tiene **libertad de elección de fondos** en los que invertir las aportaciones que se realizan a su favor. Se trata de fondos UCITS (undertaking for collective in transferable Securities). Se ha de elegir entre Fondos de inversión suecos, de la Unión Europea o fondos extranjeros autorizados a operar de acuerdo con la *ley de fondos mutuales*. Entre los fondos hay fondos éticos, sectoriales e indexados.

Los trabajadores pueden **elegir hasta 5 fondos y hacer cambios sin coste una vez al año**. Si **el trabajador no elige**, las aportaciones a su favor se asignan **por defecto al Fondo público AP7 Såfa** (gestionado por el *Seventh National Swedish Pension*), que aplica una **estrategia con ciclo de vida** (fondo generacional), en donde el patrimonio acumulado es invertido en renta variable hasta los 55 años, y posteriormente traspasado gradualmente a renta fija. Esta opción por defecto del Estado dentro de la *premiepension* AP7 Såfa es una **cartera global de fondos**, con una combinación del Fondo de Renta Fija AP7 y el Fondo de Renta Variable AP7. Estos fondos **también pueden seleccionarse por separado** en el mercado de *premiepension*.

Existen **otras 3 carteras de Fondos gubernamentales** (AP7 Offensive, AP7 Balanced y AP7 Prudent), con bajas comisiones y la misma distribución en cartera entre renta variable y renta fija a lo largo del ciclo de vida vital del ahorrador. Además, el trabajador puede combinar en su cartera estos fondos con otros fondos del mercado privado.

Distribución entre fondo de renta variable y fondo de renta fija para diferentes grupos de edad



Premiepension (Pensión de Prima). Pensión obligatoria de capitalización	
Característica	Descripción
¿Qué es?	Es una de las partes de la pensión estatal general (allmän pension). Funciona como un sistema de capitalización individual obligatoria donde sus aportaciones se invierten en fondos.
Aportación anual	Cada año, se destina automáticamente un 2,5% de los ingresos base para la pensión (salario o ingresos laborales y otras prestaciones sujetas a impuestos) a esta pensión.
Gestión de las aportaciones	El trabajador puedes elegir activamente en qué fondos quiere invertir sus aportaciones (máximo 5 fondos). Puede cambiar sus opciones de inversión en cualquier momento durante la fase de acumulación. Si no hace una elección activa, sus aportaciones se invierten por defecto en el fondo estatal AP7 Söfa.
El fondo por defecto: AP7 Söfa	Es un fondo de ciclo de vida que invierte principalmente en acciones cuando el trabajador es joven y va reduciendo el riesgo (aumentando la parte de renta fija) a medida que se acerca a la edad de jubilación.
Periodo de acumulación	Los derechos de pensión (pensionsrätter) se generan anualmente. Cada año el trabajador recibirá el "sobre naranja" con el valor actualizado de su cuenta.
Cálculo de la pensión	Al jubilarse el trabajador, el valor total de su cuenta de premiepension se divide por un número de división (delningstal) para calcular su pensión anual.
El número de división (delningstal)	Este número divisor se basa en:
	La esperanza de vida restante (según proyecciones de Estadísticas Suecia - SCB).
	Una tasa de interés anticipada (förskottsränta), que actualmente es del 1,75%.
	Una deducción por costes operativos del 0,1%.
Revisión anual	La premiepension del trabajador se recalcula cada año para que el importe mensual se ajuste al valor actual de sus fondos y a la esperanza de vida actualizada.
Opción de seguro tradicional	Al solicitar la jubilación, el trabajador puede optar por que su capital se convierta en un seguro de rentas tradicional (försäkringsval), que ofrece un importe garantizado más un complemento variable , en lugar de mantener ese capital acumulado en fondos.
Edad de jubilación a efectos de la PremiePension	Se puede comenzar a cobrar la PremiePension a partir de la edad mínima (actualmente 63 años), pero el importe de la misma dependerá de la fecha de inicio del cobro, además del valor acumulado y la esperanza de vida en ese momento.
Protección por fallecimiento	Al solicitar el retiro, se puede contrar un seguro de supervivencia (afterlevandeskydd) para que su pareja/conviviente reciba la pensión si el pensionista fallece. En ese caso, su pensión mensual será algo menor.
Factores que determinan la cuantía de la PremiePension	El importe final de la premiepension depende de:
	1. Cuál ha sido su salario en cada año (que determina el importe de la aportación) y durante cuánto tiempo haya trabajado la persona.
	2. La edad a la que comience a cobrarla
	3. La rentabilidad de sus fondos.
Importancia relativa de la Pensión de Prima	4. Las comisiones de los fondos que haya elegido.
	La premiepension es una parte menor de la pensión total . Para la mayoría de trabajadores, la pensión de ingresos (inkomstpension) , que tiene menor riesgo, es la parte más grande de la pensión nacional (pensión total). Por eso, La Agencia Sueca de Pensiones recomienda asumir un mayor riesgo (más en acciones) en la premiepension para buscar una mayor rentabilidad a largo plazo.

1.3 Garantipension (pensión mínima garantizada)

La **Garantipension** es una pensión de jubilación asistencial o no contributiva, para trabajadores que no han cotizado lo suficiente o que acceden a una pensión de cuantía inferior a un límite. **Se financia vía impuestos y se calcula en función del número de años que la persona ha vivido en Suecia.** Estas son sus principales características:

Garantipension (Pensión Garantizada)	
Característica	Descripción
¿Qué es?	Un subsidio básico dentro de la pensión nacional general (allmän pension) para personas que han tenido ingresos laborales bajos, medios o nulos durante su vida.
Objetivo	Garantizar un nivel mínimo de ingresos en la jubilación a quienes no han podido acumular una Inkostpension ("pensión de ingresos") suficiente.
Requisitos de residencia para tener derecho a la Garantipension	Para generar el derecho a percibirla: Haber estado empadronado en Suecia al menos 3 años.
	Cobro Pensión completa: Haber residido en Suecia 40 años entre los 16 años y el año anterior a inicio de cobro la pensión.
	Si se han residido menos de 40 años, la pensión se reduce proporcionalmente (1/40 por cada año faltante).
Edad para percibirla	Se puede recibirla partir del mes en que se alcanza la edad objetivo (riktålder). Para los nacidos entre 1960-1964, esta edad es de 67 años. Se concede automáticamente al solicitar la pensión general.
Cuantía máxima mensual (2026)	Soltero/viudo: 11.988 SEK/mes (1.078,92 euros).
	Casado/conviviente: 10.853 SEK/mes (976,77 euros).
	<i>Nota: Estos son los importes máximos antes de impuestos, y dependen de la residencia y otros ingresos</i>
Factores que reducen la Garantipension	El cobro de la Pensión de ingresos (inkomstpension), de la pensión complementaria (tilläggs pension), de la pensión de viudedad y pensiones de otros países.
	No reducen la Pensión Garantizada: la premiepension (pensión obligatoria de capitalización individual), ni las pensiones ocupacionales (tjänstepension) ni los ahorros personales privados.
Límites de ingresos (2026)	La garantipensión se reduce gradualmente hasta desaparecer cuando la pensión de ingresos (inkomstpension) supera:
	Solteros: 18.241 SEK/mes (1.641,69 euros/mes).
	Casados: 16.518 SEK/mes (1.486,62 euros/mes).
Efecto de la edad de jubilación	Si se retira antes de la edad objetivo (67 años) , la pensión de ingresos que reduce la garantipensión se calcula como si la persona se retirara a los 67 años, por lo que es más alta y reduce más la garantipensión.
	Retirarse después de los 67 años no aumenta el importe de la garantipensión.
En caso de residir en el extranjero	Se puede recibir si se reside en Suecia. Para residentes en otros países (como Canadá o dentro de la UE/EEE), se aplican reglas especiales que pueden requerir períodos de residencia combinados más largos.
Cálculo básico (ejemplo soltero con 40 años residiendo en Suecia)	Se calcula restando la pensión de ingresos (inkomstpension) a un importe base:
	Si la pensión de ingresos es ≤ 6.216 SEK/mes: Garantía = 11.988 SEK - pensión de ingresos.
	Si la pensión de ingresos es > 6.216 SEK/mes: Garantía = 5.772 SEK - $48\% \times$ (pensión de ingresos - 6.216 SEK).
Cálculo básico (ejemplo casado con 40 años en Suecia)	Se calcula de forma similar, pero con umbrales más bajos:
	Si la pensión de ingresos es ≤ 5.624 SEK/mes: Garantía = 10.853 SEK - pensión de ingresos.
	Si la pensión de ingresos es > 5.624 SEK/mes: Garantía = 5.229 SEK - $48\% \times$ (pensión de ingresos - 5.624 SEK).
Residencia en la UE/EEE	El tiempo de residencia en otro país de la Unión Europea/Espacio Económico Europeo puede computarse para alcanzar los 40 años. Las pensiones de esos países se tienen en cuenta para la reducción.
Normas especiales	Nacidos en 1937 o antes: Pueden tener derecho a una garantipensión complementaria si tenían derecho a la antigua pensión básica (folkpension) en diciembre de 2002.
	Nacidos en 1977 o después: Para los años entre los 16 y los 24 años, se requieren ingresos anuales que igualen el inkomstbasbelopp (83.400 SEK en 2026) para que esos años computen para la garantipensión.
Protección adicional	Existen subsidios de vivienda (bostadstillägg) y el subsidio de manutención para personas mayores (äldreförsörjningsstöd) para quienes, aun con garantipensión, tienen ingresos muy bajos.
1 corona sueca (SEK) = 0,090 euros (a 8/9/2026).	

La *Garantipension* **no se puede solicitar por separado** de otras pensiones, se evalúa automáticamente al solicitar la pensión nacional general. Es **obligatorio** informar a la *Agencia sueca de Pensiones* sobre cualquier cambio en los ingresos o en la situación familiar, ya que ello puede afectar al importe.

1.4 Edad de jubilación *pensión nacional*: edad objetivo y edad mínima

La **edad objetivo** es una **edad de jubilación** que se ajusta a la **expectativa de esperanza de vida media**, para que el importe de la pensión no tenga que disminuir a medida que aumenta la esperanza de vida.

La edad objetivo **no es una edad obligatoria**, pero **condiciona la edad mínima a partir de la cual el trabajador puede recibir su *pensión de ingresos*** (cuentas nocionales) **y su pensión de prima** (capitalización), y también cuándo puede tener derecho a la **pensión garantizada** y al suplemento de vivienda.

La **Inkonstpension** (reparto-cuentas nocionales) y la **Premiepension** (capitalización) pueden solicitarse desde **tres años antes de la edad objetivo (actualmente, desde la edad mínima de 63 años)**. Existen normas transitorias que permiten a algunas personas solicitar pensiones de ingresos y premiepension 4 años antes de su edad objetivo.

Se puede acceder al derecho a la **pensión garantizada** (garantipension), al **complemento de la pensión de ingresos** (*inkomstpensionstillägg*), al **complemento de vivienda** (*bostadstillägg*) y al **apoyo económico para personas mayores** (*äldreförsörjningsstöd*) desde, como mínimo, la **edad objetivo**.

La **edad objetivo** se determina en función **del año de nacimiento**. Para **las personas que han nacido entre 1960 y 1965**, su **edad objetivo está determinada** y no cambiará:

Año de nacimiento	Edad objetivo (Riktålder)
1958	66 años
1959	66 años
1960	66 años
1961	66 años
1962	67 años
1963	67 años
1964	67 años
1965	67 años

Nota: La información para 1958 y 1959 se obtiene de las **tablas de “transición”** para poder solicitar la Inkonstpension y la premiepension 4 años antes (en lugar de 3), lo que indica que su edad objetivo es 66 años.

Para los **nacidos a partir de 1966**, la **edad objetivo** es una **estimación que se calcula anualmente** en función de la **evolución de la esperanza de vida**. Cuanto mayor es la esperanza de vida, mayor es la edad objetivo. La siguiente tabla refleja la **última estimación** publicada por la Agencia de Pensiones sueca según año de nacimiento:

Año de nacimiento	Edad objetivo-estimada (Riktålder)
1966	67 años
1967	68 años
1968	68 años
1969	68 años
1970	69 años
1971	69 años
1972	70 años
1973	70 años
1974	71 años
1975 y posteriores	No se publican datos concretos más allá de 1974. La tendencia es que siga aumentando.

Retraso de la edad de Jubilación

En Suecia es posible **trabajar a tiempo parcial y**, al mismo tiempo, **cobrar una pensión**, lo que puede aportar al pensionista más ingresos que dejar de trabajar por completo. Pero la ganancia está en el salario que recibe el trabajador, no es que su pensión aumente.

Si se trabaja a tiempo completo un año adicional después de los 67 años, se puede recibir **entre 1.900 SEK (171 euros) y 2.300 SEK (207 euros) más de pensión mensual** bruta vitaliciamente. Se aplica tanto a la pensión pública como a la pensión ocupacional.

2

El sistema de pensiones de empleo en Suecia **2º Pilar:** **“check-the-box market”**

2. El sistema de pensiones de empleo en Suecia (2º Pilar): “*check-the-box market*”

Atención: es importante aclarar que **no se debe confundir la *PremiePension***, es decir, la pensión obligatoria de capitalización individual, **con las pensiones del sistema de empleo**. Esta es una pensión complementaria a la Premie pensión, y diferente a la misma.

El sistema de pensiones de empleo sueco consiste en un sistema **cuasi-obligatorio**, basado en acuerdos de **negociación colectiva entre sindicatos, empleadores y asociaciones patronales**, mayoritariamente de aportación definida.

El empleado es **inscrito automáticamente por defecto** (*automatic enrolment*) y, una vez inscrito, puede optar por salirse durante una ventana de tiempo. La **obligación de los empleadores** de inscribir a sus trabajadores y contribuir a su favor **nace de los acuerdos de negociación colectiva**.

Aproximadamente 9 de cada 10 trabajadores por cuenta ajena (90% del total) están cubiertos por sistemas de pensiones de empleo.

La tasa de cobertura de las pensiones ocupacionales es **casi universal para trabajadores de administraciones públicas** locales (municipios y regiones) y del Estado. En cambio, no están tan extendidas en el sector privado.

Los **convenios colectivos** pueden ser locales y solo aplicarse a los trabajadores de la empresa empleadora o de un centro de trabajo, o ser nacionales y cubrir toda una industria.

Sumando sus aportaciones personales, las aportaciones totales a favor de los empleados en el sistema de pensiones de empleo suelen situarse **en torno al 9% del salario pensionable**. De ese porcentaje total, las **contribuciones del empleador suelen situarse entre 2% y 5%**, aunque varían según el acuerdo de pensiones (lo vemos a continuación).

2.1 Tipos de vehículos o productos previsionales para instrumentar los acuerdos por pensiones

En Suecia, existen tres **tipos de vehículos o instrumentos disponibles** para los empleadores para gestionar sus compromisos y acuerdos por pensiones:

1. **Fondos de Pensiones (*Pensionsstiftelser*)**. Son entidades jurídicas independientes y sin áni-

mo de lucro, creadas por un empleador para gestionar y asegurar el pago de las pensiones de sus empleados. Son una opción común para los compromisos de **prestación definida**, especialmente en grandes empresas. Su funcionamiento está regulado por la **Ley de fundaciones** y supervisado por Finansinspektionen (Autoridad de supervisión financiera de Suecia).

2. **“Pensiones aseguradas”** en compañías de seguros, es decir, **seguros de pensión (Livförsäkringsbolag)**. Los Seguros de Pensión son el **vehículo previsional más habitual para todos los tamaños de empresa**, incluidas las PYME, tanto para planes de **aportación definida** como de **prestación definida**.
3. **“Unfunded Pensions”**. Consiste en la instrumentación de los compromisos por pensiones a través de **reservas contables internas y de la dotación de fondos internos** (sin exteriorizar en un producto de pensiones de empleo), **que incorporan una garantía** asumida por una compañía de seguros especializada (*“Pensions Garanti”*) o bien una garantía bancaria. Esta opción es **muy restrictiva y prácticamente ha desaparecido para los nuevos compromisos por pensiones**, debido a los estrictos requisitos de financiación y garantía establecidos por la normativa contable y la Ley sueca de protección de pensiones (tryggandelagen). Para los **sistemas unfunded previamente existentes**, sus activos **se han ido traspasando a Fundaciones de pensiones**. Los Unfunded pensions son instrumentos **principalmente utilizados en el sector público** pero muy poco en el sector privado. Pese a estar en vías de desaparición, hace 10 años en torno a una quinta parte del mercado de pensiones de empleo eran planes ocupacionales mantenidos en el balance del empleador.

Además, hace unos pocos años ha surgido un **nuevo vehículo previsional** para instrumentar compromisos por pensiones, los **“Fondos de Pensiones de Empleador” (Arbetsgivarpensionssiftelser)**, que son una versión modernizada de fondos de pensiones, diseñados para ser **más flexibles** y ajustarse a los requisitos de IORP II, facilitando su uso incluso para empresas medianas.

Mercado de “check-the-box market”: Libertad de elección

El **mercado de pensiones de empleo sueco** es conocido por la denominación coloquial de **“kryssa i en ruta”** (traducido al inglés como **“check-the-box market”** o **tick-the-box market** o **“tick box”**, y a castellano como **“mercado de marcar una casilla”**). Este nombre informal representa una metáfora que describe cómo funcionan las pensiones ocupacionales en Suecia, donde **la responsabilidad de elegir la gestora de los fondos y los fondos** en los que invertir su ahorro recae en el empleado. Este “nickname” refleja la dinámica de un mercado en el que se presume que el trabajador tomará una **decisión activa (marcará una casilla)** para gestionar una parte importante de su futura pensión.

2.2 Principales acuerdos de pensiones de empleo en Suecia

En Suecia existen **cinco grandes acuerdos de pensiones ocupacionales**. ITP1, ITP2 y SAF LO son los tres principales sistemas de pensiones ocupacionales para el **sector privado**, que cubren a aproximadamente el **90% de los empleados elegibles**. Para el sector público los principales sistemas son **PA16** (empleados de la Administración del Estado) y **KAP KL** (administraciones locales).

2.2.1 Sistemas de pensiones de empleo para trabajadores “white Collar” (de oficinas) del sector privado: ITP1e ITP2

ITP2: para los trabajadores nacidos hasta 1978

ITP2, el **Sistema de Pensiones para trabajadores “White collar”** (es decir, de “cuello blanco” o trabajos de oficina) es un **instrumento previsional híbrido de aportación definida en una parte y prestación definida en otra**, establecido en su día en base a acuerdo entre la **SN (Federación de empresas suecas)** y la **Federación de empleados de industria y servicios (PTK)**. Está **dirigido a aquellos trabajadores nacidos con anterioridad a 1979**.

El ITP 2 consta de **dos partes**: una pensión de **prestación definida** (0*) y otra prestación de **aportación definida**. El empleador ha de realizar **contribuciones hasta** que el trabajador cumpla los **65 años**.

En cuanto a la **parte de prestación definida** del ITP2, para aquellos empleados que hayan **trabajado durante 360 meses (30 años)**, el **importe de pensión de empleo que se garantiza** se determina según la tabla siguiente. La **antigüedad se cuenta** a partir de los 28 años. **Por cada mes que falte** respecto a esos 28 años, **la pensión se reduce en 1/360**.

Salario anual	Pensión como porcentaje del salario
Hasta 625.500 SEK	10%
625.500 - 1.668.000 SEK	65%
1.668.000 - 2.502.000 SEK	32,5%
Más de 2.502.000 SEK	-

1 corona sueca=0,09 euros (a 8/9/2026). El primer tramo de salario está ampliamente cubierto por la pensión pública nacional (Inkomstpension + Premiepension-) por lo que el porcentaje de salario garantizado es más bajo.

(0*). En los sistemas de prestación definida, el empleador o el plan están obligados a garantizar al trabajador una prestación determinada al llegar a su jubilación, determinada directa o indirectamente, normalmente un porcentaje de su salario previo a jubilación o de su salario medio de carrera, en función de sus años de servicio y de otros criterios. Cualquier déficit o insuficiencia de las contribuciones realizadas o de los saldos acumulados para cumplir con las obligaciones por pensiones es asumido por el empleador.

Para la parte de **prestación definida** del Sistema ITP2, **no es posible que el trabajador elija cómo se invierte las contribuciones a su favor**. La gestiona la lleva a cabo la gestora **Alecta**, según su criterio y según las limitaciones legales, asumiendo el riesgo de la inversión. La pensión de prestación definida consiste en **una renta vitalicia**.

Plan ITPK: para los excesos de aportación sobre ITP2

La **segunda parte de la pensión de empleo** de estos trabajadores nacidos hasta 1978, es de **aportación definida**, y su sistema se denominada **ITPK**. Su finalidad es dar **opciones para complementar con excesos de aportación adicional por encima de los límites** de aportación **del ITP2**.

En esta parte, el empleador contribuye un **2% del salario del trabajador, sobre el exceso del límite de salario del ITP2, a partir de que cumpla los 28 años**. El importe de su pensión se determina por el importe de las contribuciones, el retorno de la inversión, así como la forma y periodo de cobro.

En el ITP 2 **los empleados pueden elegir entre fondos garantizados o fondos unit linked**, pero al menos **un 50% ha de estar producto de tipo interés garantizado**. Un 42% de los trabajadores cubiertos en planes ITP no eligen gestor por lo que aportación se realiza al **gestor por defecto (Alecta)**. Alecta (antigua SPP) fue el proveedor exclusivo para los Planes ITP. Posteriormente el *ITP Clásico* fue sustituido por un sistema en el que el empleado puede elegir el proveedor donde se invierte las aportaciones. No obstante, Alecta se mantiene como opción por defecto en caso de que no haya una elección.

El plan **ITP2**, también denominado coloquialmente ITP Clásico, continuará algunas décadas más en el mercado y será **cerrado cuando se jubilen los últimos trabajadores** participantes.

ITP2 (para empleados de oficina del sector privado nacidos en 1978 o antes)	
Característica	Descripción
Grupo elegible principal	Empleados de oficina (tjänstemän) en empresas privadas, nacidos en 1978 o con anterioridad
Tipo de acuerdo de pensiones	Principalmente de prestación definida (förmånsbestämd).
	Incluye una parte más pequeña de aportación definida llamada ITPK (2% del salario).
Cálculo de la pensión (parte de prestación definida)	El importe se calcula en base al salario final, los años de servicio y la edad de jubilación (de inicio de cobro).
	Para recibir la pensión completa, se requieren 30 años de servicio en el sistema ITP2. Si es menos, se reduce proporcionalmente.
Tasas de reemplazo o porcentaje del salario anual que se garantiza como prestación de la pensión de empleo (ejemplo 2026)	10% del salario anual hasta 625.500 SEK (2026).
	65% sobre la parte del salario entre 625.500 SEK y 1.668.000 SEK.
	32,5% sobre la parte entre 1.668.000 SEK y 2.502.000 SEK.
Acumulación (periodo de aportación)	Desde los 28 años hasta los 65 años (máximo). Si se trabaja después de los 65, se puede acordar con el empleador cambiar a ITP1 para seguir realizando aportaciones hasta los 66 años.
Edad mínima de disposición	Se puede retirar a partir de los 55 años, pero el importe se calcula con menos años de servicio, por lo que es significativamente menor.
Forma de cobro y plazos de pago de la prestación	La parte de prestación definida se paga de por vida como renta vitalicia.
Protección por fallecimiento	Incluye seguro colectivo de vida (TGL) y otras protecciones. La pensión ITPK puede incluir seguro de reembolso.
Entidad gestora	La principal aseguradora para la parte de prestación definida es Alecta.

Sistema ITP1 (para nacidos a partir de 1979): el “Plan de la gente joven”

En el año 2007 se constituyó el **ITP1**, un Plan **íntegramente de aportación definida** para los trabajadores que entrasen por primera vez en el sistema y los menores de 28 años en ese momento, es decir, para los trabajadores **nacidos en 1979 o posteriormente**. Fue denominado el **“Plan de la gente joven”**.

Además, cada empleador tiene la **opción de elegir que todos sus empleados participen en el ITP1**, independientemente de su fecha de nacimiento, lo cual es una potestad importante por las obligaciones de la parte de prestación definida del plan ITP2.

Las aportaciones al ITP1 ascienden al **4,5% del salario hasta el límite máximo de 7,5 veces de ingresos base** (hasta 52.125 SEK/mes en 2026- 4.691,25 euros mensuales-). Por encima de ese tope salarial, el empleador aporta un **30% del exceso hasta el salario pensionable mensual máximo de 208.500 SEK** (hasta el salario pensionable anual máximo de 2.502.000 SEK-225.180 euros anuales-). El empleador ha de realizar **contribuciones al ITP2 desde** que el trabajador tenga **25 años** hasta los **66 años**.

El **ITP1** abona **automáticamente por defecto la prestación desde que el trabajador cumple 66 años**, y lo hace **en forma de renta vitalicia** (mientras viva el beneficiario). Si la persona quisiera **solicitar anticipadamente su pensión de empleo o durante un periodo de tiempo menor** (por ejemplo, en forma de renta temporal financiera), se debe solicitar expresamente a la aseguradora que gestiona el plan. En todo caso, la prestación en el ITP1 se debe de **solicitar en forma de renta** por un **periodo mínimo** de duración de **cinco años**.

El trabajador también puede reducir su jornada de trabajo y trabajar a tiempo parcial y, al mismo tiempo, **cobrar parte de su pensión de empleo**, complementado su salario.

ITP1 (para empleados de oficina nacidos en 1979 o después)	
Característica	Descripción
Grupo elegible principal	Empleados de oficina (tjänstemän) en empresas privadas, nacidos en 1979 o después.
Tipo de compromiso o acuerdo de pensiones	Plan de aportación definida (premiebestämd) . El tamaño de la pensión final depende de las aportaciones realizadas y de la rentabilidad de las inversiones.
Aportación del empleador	4,5% del salario hasta 7,5 veces el ingreso base - inkomstbasbelopp (52.125 SEK/mes en 2026).
	30% sobre la parte del salario que exceda ese límite.
Periodo de acumulación (de realización de aportaciones)	Desde los 25 años hasta los 66 años (si el empleado sigue trabajando).
Gestión de inversiones	Mínimo el 50% de la aportación se invierte en un seguro tradicional garantizado.
	El resto se puede invertir en fondos (seguro unit linked) o bien en el seguro tradicional , a elección del trabajador titular.
Edad mínima de cobro de la prestación	Se puede retirar a partir de los 55 años , pero una disposición anticipada reduce el importe mensual. Normalmente se espera hasta la edad del acuerdo de pensiones (66 años).
Opciones y plazos de cobro de la prestación	Si no se especifica expresamente por el interesado, se paga una Renta Vitalicia .
	Alternativa, Renta temporal por un período fijo de entre 5 y 20 años .
Protección por fallecimiento	Incluye seguro colectivo de vida riesgo (TGL) para beneficiarios. Se pueden contratar protecciones y capitales adicionales.
Entidad Administradora del Sistema y Entidades gestoras	La central de elecciones es Avtalat. Los proveedores incluyen Alecta, AMF y otros

2.2.2 Sistema de pensiones de empleo del sector privado para trabajadores “Blue Collar” (fábricas, producción): SAF-LO

El Sistema de pensiones ocupacionales para trabajadores “**Blue Collar**” (es decir, de fábrica, producción, obra, trabajados manuales, etc.) se denomina ***Avtalspension SAF-LO***. Está basado en acuerdo entre la **Confederación de Sindicatos Sueca (LO)** y la **Confederación de Empresas Sueca** (antigua SAF, ahora **SN**).

En el Sistema ***Avtalspension SAF-LO***, la empresa empleadora realiza contribuciones a favor del empleado, al plan de pensiones individual elegido por el trabajador, **desde los 22 años hasta los 65 años**. A partir de esa edad no se realizan aportaciones a no ser que medie acuerdo en ese sentido entre empleador y trabajador.

El empleador aporta cada año el **4,5% del salario del empleado hasta 7,5 veces de ingresos base (52.125 SEK/mes en 2026 -4.691,25 euros mensuales-)**. Si el trabajador tiene un salario superior a esa cuantía base, el empleador contribuye adicionalmente con el **30% sobre la parte de salario que superan esa cifra**.

En Avtalspension SAF-LO, también **es posible añadir varias coberturas de prestaciones para supervivientes** en caso de fallecimiento (**protección de pago** -consistente en la cobertura de reembolso de los derechos acumulados- y protección familiar).

El Sistema ***Avtalspension*** SAF-LO está **administrado por Fora** (que se convertirá en **Avalat**, tras la fusión de Fora, Collectum y Avtalat), que es el “**centro de elección**” para este Sistema **SAF-LO**, con quien los trabajadores deben **elegir una entidad gestora** de fondos pensiones, contratar o cancelar la **protección para supervivientes**, redactar las **cláusulas de designación de beneficiario** por muerte y supervivencia y, en su caso, **traspasar los derechos económicos acumulados** de una compañía de pensiones a otra. Fora no gestiona las inversiones del sistema pensiones SAF-LO, sino que **calcula y transfiere las contribuciones** de los empleadores a las distintas **entidades gestoras**.

En SAF-LO, si el trabajador **no elige la entidad que gestionará la inversión de su pensión ocupacional**, las contribuciones a su favor se depositan en la entidad gestora **AMF**, en un **seguro** tradicional de pensiones **garantizado** sin cobertura de reembolso en caso de fallecimiento. En torno al 40% de partícipes eligen mantenerse en AMF Pension.

SAF-LO (para trabajadores del sector privado)	
Característica	Descripción
Grupo elegible principal	Trabajadores (obreros/otros trabajadores blue collar) de empresas privadas que esten afectados por el convenio colectivo entre Svenskt Näringsliv y LO .
Tipo de compromiso o acuerdo de pensiones	Plan de aportación definida (premiebestämd) . El importe final de la prestación depende de las aportaciones realizadas y su rentabilidad.
Contribución del empleador	4,5% del salario hasta 7,5 veces el ingreso base (inkomstbasbelopp= 52.125 SEK/mes en 2026).
	Adicionalmente, 30% sobre la parte del salario que exceda ese límite de ingreso base.
Acumulación (Inicio y fin en la realización de aportaciones)	Desde que el trabajador alcanza los 22 años hasta los 65 años . No se realizan más aportaciones después de esa edad.
Gestión de inversiones	El trabajador puede elegir entre un seguro tradicional (con garantía de capital y tipo de interés) o seguro unit linked (asume el riesgo de la inversión). Si no se elige nada, el proveedor por defecto es AMF a través un seguro tradicional sin seguro de reembolso .
Edad mínima de jubilación	Se puede cobrar la prestación a partir de los 55 años . La disposición anticipada reduce el importe mensual.
Opciones y plazos de cobro de la prestación	Renta vitalicia (opción por defecto) .
	Alternativamente, Renta temporal por un período fijo de mínimo 5 años .
Protección por fallecimiento	Incluye seguro de vida grupal (TGL) .
	Se puede contratar un seguro de reembolso (återbetalningsskydd) o un seguro familiar (familjeskydd) con costo adicional.
Entidad Administradora del Sistema y Entidades gestoras	La central de elección (elección de gestora, de la protección por fallecimiento, para traspasos,etc) es Fora . Los proveedores (gestoras) incluyen AMF, Handelsbanken y otros.

2.2.3 Acuerdos de pensiones de empleo para trabajadores del Sector Público

En el **Sector Público** destacan los planes de pensiones de empleados de ayuntamientos (KAP KL o AKAP-KR) y el plan de **empleados del Gobierno (PA16)**.

Sistema de Pensión de empleo de trabajadores del Estado: PA16.

Dependiendo de su edad, el trabajador pertenecerá a **PA 16, División 1** o bien a **PA 16, División 2**. En este cuadro mostramos las principales características del Sistema PA16:

Sistema de Pensión de empleo PA16, para empleados del Estado	
Característica	Descripción
Principales Grupos Elegibles	Se divide en PA16, avd 1 y PA16, avd 2 (según fecha de nacimiento y convenio).
Edad mínima para disponer del ahorro (jubilación)	En la mayoría de los casos, a partir de los 63 años. Excepción: Kåpan Tjänste (la parte de aportación definida correspondiente al 2% del salario pensionable) se puede retirar desde los 61 años (en avd 2).
Límite de acumulación (realización de contribuciones)	Se acumula y contribuye hasta los 69 años (si se continua trabajando). La parte de pensión de prestación definida (förmånsbestämd) se acumula como máximo hasta los 65 años.
Aportación anual del empleador	6,1% del salario (hasta 52.125 SEK/mes en 2026). 31,6% adicional sobre el salario que exceda ese importe. Nota: Desde octubre de 2026, los % aumentan a 6,2% y 31,6% respectivamente.
Estructura de la contribución y de la pensión. Se divide en cuatro partes principales:	1. Parte variable (Valbara delen): 2,5% de la aportación. 2. Kåpan Tjänste: 2% de la aportación. 3. Kåpan Flex: 1,6% (aumenta a 1,7% desde oct. 2026). 4. Parte de Pensión de prestación definida (Förmånsbestämd ålderspension): según edad y años de servicio.
Parte de la Pensión de prestación definida	Nacidos 1955-1972: La pensión de prestación definida es una parte importante del total de la pensión de empleo. Nacidos 1973 o después: Solo aplica para la parte del salario que supere 52.125 SEK/mes (2026). Para tener la pensión de prestación definida completa se requieren 30 años (360 meses) de servicio estatal. Si es menos, se reduce proporcionalmente.
Opciones de rescate/cobro de la prestación (plazos)	• Parte variable (Valbara delen): Se puede retirar como renta vitalicia o como renta temporal por un período mínimo de 10 años. • Kåpan Tjänste (2%): como renta vitalicia o renta por un período mínimo de 5 años. • Kåpan Flex (1,6%): como renta de por vida o por un período de 1 a 20 años.
Pago automático de la prestación	Si no se solicita la jubilación antes, la pensión comienza a pagarse automáticamente a los 72 años.
Opciones de inversión y entidades gestoras	Seguro tradicional, con garantía de pensión mínima. Proveedores: Alecta, AMF, Kåpan. Seguro Unit linked: Sin garantía, el valor varía con el mercado. Proveedores: AMF, Danica, Folksam, Handelsbanken, Länsförsäkringar, SEB, Swedbank.
Protección por fallecimiento	Se puede contratar un seguro de reembolso (återbetalningsskydd) para que el capital acumulado lo hereden los beneficiarios en caso de fallecimiento. No tiene coste, pero reduce el importe de la pensión de jubilación propia. Se debe contratar de forma activa; de lo contrario, no se tiene.
Trasposos/movilizaciones	Es posible traspasar el capital acumulado entre los proveedores autorizados dentro del sistema PA16. El traspaso implica también un cambio en el proveedor para futuras contribuciones.
Entidad Administradora	La SPV (Statens Pensionsverk) es la central de elecciones de proveedores (gestoras) y movilizaciónes. Envían información anual sobre el estado de la pensión.

Sistema de pensión ocupacionales para trabajadores de ayuntamientos, gobiernos regionales o empresas municipales

Su pensión ocupacional será **AKAP-KR** (nuevo acuerdo de pensiones desde 2023) o **KAP-KL** (acuerdo anterior aplicado para ciertos grupos). Estas son sus características:

Pensiones ocupacionales AKAP-KR y KAP-KL (ayuntamientos, empresas municipales, gobiernos regionales)		
Característica	AKAP-KR (Nuevo acuerdo desde 2023)	KAP-KL (Acuerdo anterior, para ciertos grupos)
Grupo elegible principal	La mayoría de los empleados en municipios, regiones y empresas municipales.	Algunos grupos específicos que no pasaron al nuevo acuerdo.
Inicio elegibilidad y acumulación (realización aportaciones)	Desde el primer día de trabajo hasta jubilación.	Desde el mes que el trabajador cumple 21 años hasta los 67 años .
Tipo de compromiso por pensiones	Todo aportación definida.	Mixto: Una parte aportación definida y otra prestación definida .
Contribución del empleador	• 6% del salario (hasta 52.125 SEK/mes en 2026). • 31,5% adicional sobre el salario que exceda ese importe. • Si continua trabajando después de los 69 años, solo se aporta el 6% (sin la parte adicional).	• 4,5% del salario (hasta 52.125 SEK/mes) para la parte de aportación definida. • Pensión de prestación definida sobre la parte del salario que exceda de 52.125 SEK/mes. Se calcula en base a los años de servicio y el salario.
Edad mínima para cobrar la prestación	62 años (para toda la pensión).	• Parte de aportación definidas: 62 años. • Parte prestación definida: desde los 61 hasta los 67 años (se puede aplazar si se sigue trabajando).
Plazos de disposición	Mínimo renta a 10 años . Si el beneficiario no lo especifica, se paga como renta vitalicia (toda la vida).	Parte de de aportación definida: mínimo 10 años (o vitalicio) . Parte prestación definida: renta vitalicia .
Retiro automático	Requiere solicitud	Si no se solicita, el empleador contacta al titular a los 67 años para iniciar el trámite de pago Para retirar antes de los 67 años, el trabajador debe solicitarlo expresamente.
Opciones de inversión y entidades gestoras	Seguro tradicional (con garantía): Proveedores: Alecta, AMF, KPA, Skandia.	Seguro tradicional (con garantía): Proveedores: Alecta, AMF, KPA, Skandia.
	Seguro Unit Linked (sin garantía): Proveedores: AMF, Danica, Folksam LO, Handelsbanken, KPA, Lärförder, Nordea, SEB, Swedbank, Länsförsäkringar. Si el trabajador no elige un gestor , el dinero se invierte con KPA en un seguro tradicional con garantía y protección de reembolso.	Seguro Unit Linked (sin garantía): Mismos proveedores que AKAP-KR.
Protección por fallecimiento	Seguro de reembolso (återbetalningsskydd) para beneficiarios.	Seguro de reembolso: similar a AKAP-KR.
	Automático: Si no se elige nada, se tiene este seguro.	Automático: Se obtiene por defecto si no se hace otra elección.
	No tiene coste directo, pero reduce el importe de la pensión por jubilación.	También existe una pensión obligatoria para sobrevivientes
Traspaso de capital acumulado entre proveedores	Es posible movilizar el capital a otros proveedores autorizados dentro del sistema. El traspaso de saldos acumulados implica un cambio en el proveedor para las futuras contribuciones.	Misma posibilidad de traslado que en AKAP-KR.
Entidad Administradora del Sistema (NO gestoras de inversiones)	Valcentralen o Pensionsvalet (dependiendo del empleador). Ellos gestionan las elecciones de entidades proveedoras por parte de los trabajadores y los traspasos entre ellas.	Valcentralen o Pensionsvalet (dependiendo del empleador).
Cambios recientes	Nuevo acuerdo que reemplaza a AKAP-KL, KAP-KL y PA-KFS desde enero de 2023.	Desde enero de 2023, la mayoría pasó a AKAP-KR, pero ciertos grupos mantienen este acuerdo.

2.2.4 Otros sistemas de pensiones ocupacionales en Suecia: planes sectoriales

Destacan entre estas otras figuras alternativas, **los Planes de pensiones sectoriales** (por ejemplo, de trabajadores de compañías aseguradoras y del sector financiero) **y los planes de pensiones de profesionales** (ej., arquitectos, abogados), los que aglutinan empresas cooperativas, así como los **planes y fondos de pensiones de empresas** y sus **Fundaciones de Pensiones**.

Entre los planes de pensione sectoriales destacan:

Empleados de Bancos	Empleados de Compañías de Seguros
BTP1: pensión ocupacional íntegramente de aportación definida . Es el empleador quien determina si su empleado tiene una pensión de empleo en el sistema BTP 1.	FTP1: Pensión de empleo de aportación definida para trabajadores del sector asegurador nacidos a partir de 1972 .
BTP2: pensión ocupacional de prestación definida (BTP 2) , que también incluye un componente de aportación definida (BTPK) . Los empleados que han cumplido los 25 años tienen derecho al BTP2, a menos que el empleador y el empleado hayan acordado que se debe aplicar el BTP1.	FTP2: Para empleados del sector asegurador nacidos antes de 1972. Es un sistema de pensión ocupacional de prestación definida que también incluye un componente de contribución definida (FTPK).

Las **Fundaciones de Pensiones** son instrumentos **creados por empleadores** para gestionar las pensiones del sistema de empleo de sus empleados. Para optimizar las oportunidades de inversión y obtener masa crítica las *Fundaciones de Pensiones* se pueden aliar. Muchas de las compañías e incluso ayuntamientos que en el pasado tenían las obligaciones por pensiones no exteriorizadas en su balance han constituido fundaciones de Pensiones y transfiriendo a ellas los activos y obligaciones.

Pymes y autónomos

Las Pymes y autónomos no están cubiertos por los acuerdos colectivos de pensiones, aunque tienen a su disposición y de sus trabajadores los **sistemas de pensiones individuales con contratos colectivos voluntarios**.

Aquellos casos en los que los trabajadores estén participando en una pensión de empleo, pero su empleador no tenga un convenio colectivo, se les denomina **pensión ocupacional individual**, ya que consiste en un acuerdo individual entre el trabajador y tu empleador.

Los compromisos por pensiones con **directivos** se cubren a **través de planes de pensiones individuales** o contratos voluntarios de grupo

2.3 Tratamiento Fiscal de los instrumentos de pensiones de empleo en Suecia

Para el empleado, las contribuciones que realiza el empleador están **exentas** en su *Impuesto sobre la Renta*. Para el empleador, son **deducibles** en su Impuesto de Sociedades, con un límite máximo del **menor** entre el **35% del salario pensionable del empleado** y **10 veces el prisbasbelopp (PBB) (**)**. Para los **trabajadores autónomos** el límite de deducción es también el menor **entre 10 veces el PBB y el 35% de los rendimientos netos de la actividad**, aunque la Agencia Tributaria sueca (Skatteverket) desaconseja hacer este tipo de aportación deducible si los rendimientos anuales del trabajador autónomo son inferiores a 672.600 SEK/año (8,07 IBB), unos 60.535 euros, porque reduciría la base de cálculo de su pensión pública futura.

(**) El **prisbasbelopp (PBB)** es un valor fijado anualmente por el Gobierno sueco que se utiliza para calcular diversas prestaciones y límites fiscales, tanto en pensiones públicas como privadas. Se ajusta según la evolución del **índice de precios al consumo (IPC)**. **PBB en 2026 = 59.200 coronas suecas** (5.328 euros). Por tanto, el tope de aportación deducible para 2026 (**10 veces el PBB**) es, de **592.000 SEK (53.280 euros)**

En definitiva, en Suecia, el sistema de capitalización opera en los tres Pilares:

- Una parte de este se sitúa en el **Primer Pilar** (obligatorio): **pensión individual obligatoria (premiepension)**, de gestión privada, con intervención y supervisión del Estado.
- Una parte en el **Segundo Pilar (sistema de empleo)**, a través de **planes de empleo** (tasa de cobertura + 90% de trabajadores)
- **Ahorro individual voluntario** a través de instrumentos previsionales individuales

La *Agencia Sueca de Pensiones* recomienda a los ciudadanos, como un buen punto de referencia, **ahorrar al menos entre el 4,5 y el 6% de su salario o ingresos mensuales** antes de impuestos hasta 52.125 SEK (2026). Para aquellos que ganan más que ese importe, el ahorro deberá ser mayor.

3

**El Sobre Naranja
de las pensiones:
Información integrada
de la pensión de reparto
(Inkonstpension)
con la pensión
de capitalización
(Premiepension)**

3. El Sobre Naranja de las pensiones: Información integrada de la pensión de reparto (Inkonstpension) con la pensión de capitalización (Premiepension)

Anualmente la Agencia de Pensiones sueca envía el llamado **“sobre naranja”**, en el que se informa a todos los trabajadores sobre el **valor actualizado de los derechos acumulados en ambos sistemas contributivos obligatorios (Inkonstpension y Premiepension)**, lo que les ayuda a tomar importantes decisiones relacionadas con su jubilación como, por ejemplo, adelantarla o retrasarla, comenzar a realizar o incrementar el ahorro complementario.

También se puede ver en el sobre naranja del trabajador en qué fondos se invierte la Premie Pensión (pensión obligatoria de capitalización) y cómo han evolucionado durante el año, o bien la evolución del seguro garantizado tradicional si lo han elegido en lugar del seguro unit linked.

Esta información ofrece un **alto grado de transparencia a los trabajadores**, que pueden saber en todo momento **cuánto percibirían** si se jubilan en un momento determinado.

Los “sobres naranjas” **se envían de enero a marzo**. Los pensionistas reciben su sobre naranja a mediados de enero. Los trabajadores (cotizantes y ahorradores de pensiones) reciben su sobre entre febrero y marzo,

Además, para los **nacidos a partir de 1938 que hayan empezado a cobrar su pensión**, en el sobre naranja tienen informado cuánto recibirán de pensión cada mes durante el año y qué fechas de pago se aplican.

Para una visión completa de su pensión futura, incluyendo (además de las dos pensiones obligatorias del Pilar 1) también la pensión del sistema de empleo y el ahorro privado personal, los trabajadores pueden consultar **el portal conjunto minPension.se**.

4

Los hechos: el Sistema Sueco de pensiones funciona

4. Los hechos: el Sistema Sueco de pensiones funciona

Hasta aquí hemos profundizado en cómo funciona el sistema de pensiones multipilar sueco. A continuación, debemos preguntarnos y respondernos si...

¿Son suficientes las pensiones suecas para mantener el nivel de vida durante la jubilación?

Aquí el dato confirma el relato. Lo datos muestran como **el Sistema de pensiones sueco funciona**, pese a que la sociedad sueca también enfrenta **importantes retos demográficos** como el **envejecimiento de su población**, combinando al mismo tiempo Suficiencia de las prestaciones de los pensionistas y Sostenibilidad financiera del Sistema.

Basada en un sólido **consenso político y social**, la sostenibilidad del Sistema se asegura con **mecanismos de ajuste automático**, como la **vinculación de la edad de jubilación** a la **esperanza de vida** (para los nacidos a partir de 1966), así como que para el cálculo del importe de las prestaciones de la *pensión nacional de cuentas nocionales (Premiepension)* se tenga en cuenta la edad de acceso a la jubilación (entre una edad mínima y una edad máxima), la evolución de la esperanza de vida del grupo de edad y la tasa de crecimiento nacional.

Ello ha llevado a lograr un **Sistema permanente Sostenible y sin apenas déficit financiero**. Tanto en la parte de capitalización como en la parte de reparto de cuentas nocionales, cada pensionista cobra en función de los derechos económicos que genera en base a sus cotizaciones y contribuciones.

Según la información más reciente de la *Agencia Sueca de Pensiones* (datos de 2024), **la tasa de sustitución o reemplazo (1*) de la pensión total** (incluyendo la pensión nacional general más la pensión ocupacional) **para los nuevos jubilados con salarios medios es aproximadamente del 70%**, con un aumento de 6 puntos porcentuales respecto al 64% de 2022. Para todos los nuevos jubilados de 63 a 70 años, la **mediana de la tasa de reemplazo es del 73%**. Hombres **73%**, mujeres **68%**. La pensión nacional general (Pilar 1), para personas con salario medio, representa entre el 53% y 59% del salario de final carrera.

Este incremento respecto a 2022 se atribuye principalmente a las **reformas que han elevado las edades de jubilación (2*)**, lo que ha animado a retrasar la salida del mercado laboral y, por tanto, a **acumular una pensión mayor durante un período de pago más corto**.

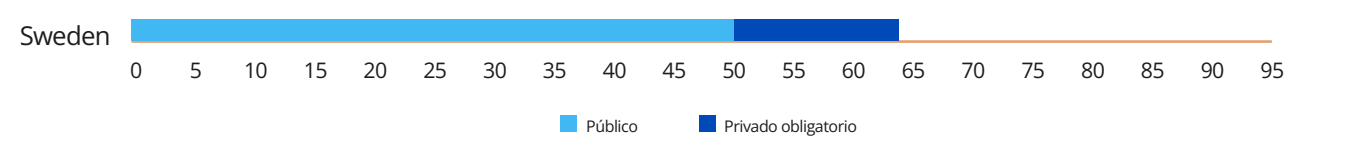
(1*) Tasa de sustitución o reemplazo: proporción que representa la primera pensión de jubilación sobre el último salario de carrera previa a jubilación.

(2*) En 2023, Suecia elevó la edad mínima para retirar la pensión de ingresos (Inkonstpension) de 62 a 63 años, y la edad de elegibilidad para la pensión garantizada (Garantipension) de 65 a 66 años.

En cambio, la baja tasa de sustitución de la pensión general para personas con altos ingresos se debe al hecho de que solo se garantizan ingresos hasta el **equivalente del tope máximo de 532.500 coronas (SEK) por año**. Sin embargo, los mayores ingresos por jubilación de estas personas de salarios elevados se logran a través de acuerdos de pensión del sistema de empleo.

Imagen. Tasas de reemplazo Suecia

Tasa de sustitución bruta del sistema de pensiones público y privado obligatorio, desglosando ambos, para salarios igual a la media nacional (2025)

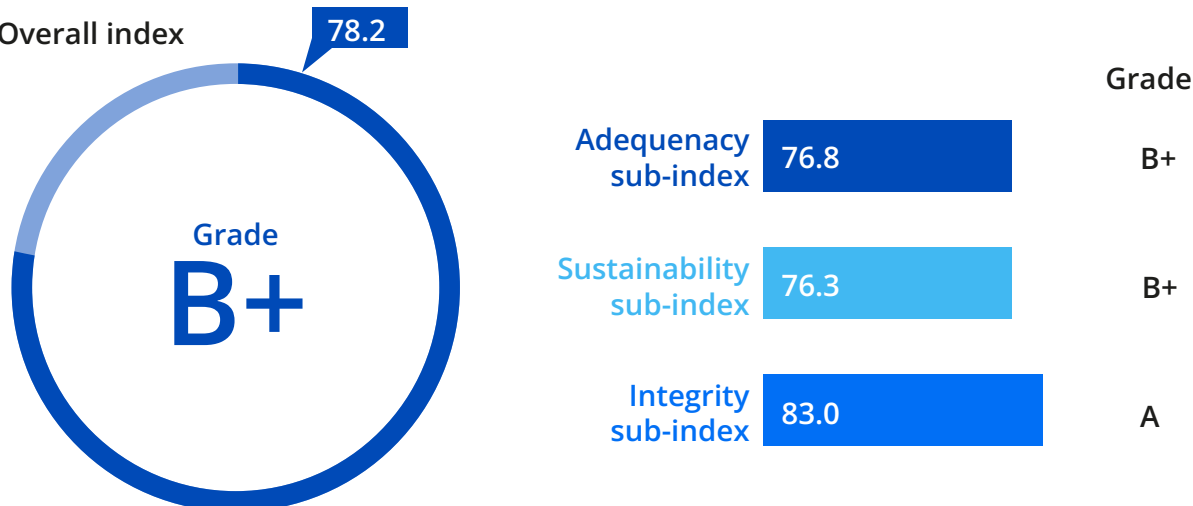


Percentage of individual earnings (men)												
	Gross mandatory public and private			Net mandatory public and private			Total gross with voluntary			Total net with voluntary		
	0.5	1	2	0.5	1	2	0.5	1	2	0.5	1	2
Sweden	64.2	63.7	78.3	67.4	66.3	84.4						

El *Global Pension Index* califica el Sistema de pensiones de Suecia como el 6º mejor del mundo

Sweden

Overall index



El **Índice Global de las Pensiones de Marsh-Mecer/CFA Institute**, en su edición de 2025, sitúa al sistema sueco de pensiones como el **6º Mejor Sistema de Pensiones del mundo**, asignándole un **grado de B+**, destacando su evaluación en **Integridad (3*)** (con un valor de 83 puntos y un grado de A). Es de reseñar, además, **el balance y consistencia** que muestra en **los otros dos indicadores (Sostenibilidad y Adecuación-suficiencia)**. El sistema sueco se sitúa en el Índice **por detrás tan solo de 4 países** (Países Bajo, Islandia, Dinamarca e Israel) y una jurisdicción (Singapur)

Según el Informe de 2025, **el valor del índice** sueco **aumentó significativamente** de 74,3 en 2024 **a 78,2 en 2025**, principalmente debido a la **aclaración de varias preguntas** del subíndice de **integridad**.

Según *Índice Global de las Pensiones*, el valor del índice general para el sistema sueco **podría incrementarse** potencialmente mediante la **reducción del nivel de endeudamiento** de los hogares, la **garantía de que todos los empleados** puedan realizar aportaciones a **planes de pensiones de empleo**, la reintroducción de **incentivos fiscales para las aportaciones personales individuales a planes de pensiones**, independientemente del salario, y la implementación de **mecanismos para proteger todos los derechos de pensión de ambas partes** en caso de divorcio.

(3*) El subíndice de **integridad** del Mercer CFA Institute Global Pension Index mide la **transparencia, la gobernanza, las operaciones y la protección al consumidor** de los sistemas de pensiones.

En conclusión...

El sistema sueco de pensiones demuestra que **la sostenibilidad y la suficiencia no son objetivos irreconciliables**. A través de un diseño multipilar, de cuentas nocionales, con la combinación de pensiones de reparto y capitalización, y de un consenso social forjado durante décadas, Suecia ha logrado un **equilibrio *lagom***: pensiones dignas, cuentas públicas sostenibles y confianza institucional.

Quizás el **mayor mérito del sistema sueco no sea técnico, sino cultural**: haber convertido ese *lagom* en política pública. Equilibrio entre pilares, entre generaciones, entre derechos y deberes. Suecia **no ha resuelto el problema demográfico, pero sí ha construido un marco que lo afronta con solvencia, transparencia y confianza**. Una combinación difícil de replicar, ya que sus recetas no son fácilmente exportables porque cada país tiene su propia idiosincrasia y circunstancias, pero imposible de ignorar.

Instituto santalucía