

310

¿El sistema de pensiones de España puede evolucionar a partir del modelo británico?

**Máster en Dirección de Entidades
Aseguradoras y Financieras**

310

¿El sistema de pensiones de España puede evolucionar a partir del modelo británico?

Estudio realizado por: Javier Aybar Alcalde
Tutor: Carlos Alberto Quero Pabón

**Tesis del Máster en Dirección de Entidades
Aseguradoras y Financieras**

Curso 2022/2023

Cuadernos de Dirección Aseguradora es una colección de estudios que comprende las tesis realizadas por los alumnos del Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras de la Universidad de Barcelona desde su primera edición en el año 2003. La colección de estudios es una idea original del Dr. José Luis Pérez Torres, profesor honorífico de la Universidad de Barcelona y la Dra. Mercedes Ayuso Gutiérrez, catedrática de la misma Universidad, y cuenta con la coordinación del Sr. Ferran Rovira Isanda, profesor del Máster.

Esta tesis es propiedad del autor. No está permitida la reproducción total o parcial de este documento sin mencionar su fuente. El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad del autor, quien declara que no ha incurrido en plagio y que la totalidad de referencias a otros autores han sido expresadas en el texto.

Presentación y agradecimientos

Desde que empecé el curso he estado pensando el tema sobre el que podía enfocar mi tesis del máster. Inicialmente se me ocurrió la posibilidad de analizar las últimas reformas implementadas en el sistema de pensiones español y centrarme en los planes de pensiones de empleo. Sin embargo, mi tutor me hizo una propuesta más ambiciosa, en la que me planteó analizar los modelos de previsión social de España y el Reino Unido, enfocándome principalmente en el exitoso sistema *automatic enrolment*, con la finalidad de valorar la viabilidad de que el sistema de pensiones español pueda evolucionar a partir del modelo británico.

Dicho esto, quiero expresar la especial ilusión que ha supuesto para mí poder ampliar mis conocimientos en un sector tan extenso e importante para la sociedad como es el asegurador. Esto ha sido posible gracias a los docentes que han impartido clases y que representan, en su mayoría, la élite de este sector en España.

No quiero dejar pasar la oportunidad de agradecer a Mercedes Ayuso y Ferran Rovira la excelente organización y dirección del máster, así como la profesionalidad y predisposición que han tenido en todo momento.

A Andrés, Manuel y Víctor les quiero agradecer el gran esfuerzo que han hecho a lo largo del curso para que estemos cómodos en clase y, sobre todo, han sido un soporte fundamental para que fluyan las clases en *streaming*.

A mi tutor, Carlos Quero, quiero agradecerle en especial todo el tiempo dedicado y conocimientos que ha compartido conmigo. Ha tenido un papel esencial en el desarrollo de la tesis.

Este proyecto no hubiera sido posible llevarlo a cabo si no hubiera sido por la posibilidad que me ofreció mi jefa, Gemma Martínez, ya que apostó por mí desde el primer momento e hizo todos los trámites internos necesarios para que pudiera emprender este reto tan enriquecedor.

También quiero agradecer a mis familiares y amigos el apoyo incondicional que han sido en todo momento para mí, porque me han apoyado mucho para poder compaginar mi vida profesional y académica con la social.

Por último, y no menos importantes, quiero agradecer a todos/as mis compañeros/as del máster los buenos momentos vividos durante el curso, así como el poder compartir los conocimientos de un grupo tan diverso y completo como con el que he tenido el placer de rodearme en las clases.

Resumen

España lleva unas décadas afrontando un importante desafío respecto a la sostenibilidad del sistema público de pensiones, debido a factores tales como la baja natalidad, el incremento de la esperanza de vida, la elevada tasa de paro, el desmesurado gasto en pensiones y la inminente jubilación de la generación del *baby boom*, entre otros. Estas circunstancias amenazan el tradicional sistema de pensiones de reparto, ya que en menos de cincuenta años se prevé una importante reducción de más de treinta puntos porcentuales de la tasa de sustitución. Por ello, los expertos llevan tiempo transmitiendo a los dirigentes políticos la necesidad de fomentar la previsión social complementaria, sobre todo los planes de pensiones de empleo, a través de mayores incentivos fiscales. El Gobierno ha puesto el foco sobre el exitoso sistema *automatic enrolment* del Reino Unido, con el que hay muchos puntos de contacto.

Palabras Clave: Pensiones, Previsión Social, Estado del bienestar, Seguridad Social, Pilares, Ahorro, Seguros, Tasa de sustitución, Planes de pensiones de empleo, *Automatic Enrolment*.

Resum

Espanya fa unes dècades que afronta un preocupant repte respecte a la sostenibilitat del sistema públic de pensions, a causa de factors com ara la baixa natalitat, l'increment de l'esperança de vida, l'elevada taxa d'atur, la desmesurada despesa en pensions i la imminent jubilació de la generació del *baby boom*, entre altres. Aquestes circumstàncies amenacen el tradicional sistema de pensions de repartiment, ja que en menys de cinquanta anys es preveu una important reducció de més de trenta punts percentuals de la taxa de substitució. Per això, els experts fa temps que transmeten als dirigents polítics la necessitat de fomentar la previsió social complementària, sobretot els plans de pensions d'ocupació, a través de majors incentius fiscals. El Govern ha ficat el focus sobre el reeixit sistema *automatic enrolment* del Regne Unit, amb el qual hi ha molts punts de contacte.

Paraules Clau: Pensions, Previsió Social, Estat del benestar, Seguretat Social, Pilars, Estalvi, Assegurances, Taxa de substitució, Plans de pensions d'ocupació, *Automatic Enrolment*.

Summary

The sustainability of its public pension system has presented Spain with a major challenge for several decades now, due to factors that include a low birth rate, rising life expectancy, high unemployment, disproportionate pension expenditure and the imminent retirement of the baby boomer generation, among others. These circumstances threaten the traditional pay-as-you-go pension system, as the replacement rate is expected to fall by more than thirty percentage points in less than fifty years. For this reason, experts have long been calling on political leaders to encourage complementary social welfare, especially workplace pension schemes, through greater tax incentives. The government has put the spotlight on the United Kingdom's successful automatic enrolment system, with which there are many points of contact.

Keywords: Pensions, social welfare, welfare state, social security, pillars, savings, insurance, replacement rate, occupational pension schemes, automatic enrolment.

Índice

1. Introducción, objetivos y metodología	9
2. Marco teórico	13
2.1. Estado de bienestar	13
2.2. Previsión social	14
2.3. Sistemas de pensiones	15
2.3.1. Concepto y objetivos de las pensiones	15
2.3.2. Teoría de los tres pilares de los sistemas de pensiones.....	16
2.3.3. Principales sistemas de pensiones	20
3. Previsión social de España	23
3.1. Antecedentes del sistema de pensiones en España.....	23
3.2. Situación actual de las pensiones en España	24
3.2.1. Evolución demográfica.....	24
3.2.2. Gasto en pensiones	31
3.2.3. Situación del empleo.....	35
3.2.4. Cultura del ahorro	38
3.3. Pilares del sistema de pensiones de España.....	41
3.3.1. Primer pilar: pensión del Estado	41
3.3.2. Segundo pilar: planes de pensiones y seguros colectivos	53
3.3.3. Tercer pilar: sistemas de ahorro individual.....	61
3.3.4. Casos particulares: Las Mutualidades de Previsión Social (MPS) y las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV).....	66
4. Previsión social del Reino Unido.....	69
4.1. Antecedentes del sistema de pensiones en el Reino Unido.....	69
4.2. Situación actual de las pensiones en el Reino Unido.....	70
4.2.1. Evolución demográfica.....	70
4.2.2. Gasto en pensiones	73
4.2.3. Situación del empleo.....	76
4.2.4. Cultura del ahorro	77
4.3. Pilares del sistema de pensiones del Reino Unido.....	80
4.3.1. Primer pilar: pensiones del Estado.....	81
4.3.2. Segundo pilar: planes de pensiones de empleo.....	86
4.3.3. Tercer pilar: planes de contrato.....	95
5. Comparación entre el sistema de pensiones de España y el Reino Unido ..	99
6. Conclusiones.....	111
7. Bibliografía	117

¿El sistema de pensiones de España puede evolucionar a partir del modelo británico?

1. Introducción, objetivos y metodología

En las últimas décadas, España se está enfrentando a un importante desafío en lo relativo a la sostenibilidad del sistema público de pensiones, que amenaza el tradicional modelo de reparto, tan interiorizado y valorado por los españoles desde su creación.

El problema deriva de una tendencia a la baja de la natalidad y al alza en cuanto a la esperanza de vida de la población española. Si a ello le añadimos una elevada tasa de paro, una elevada inflación, un disparado gasto en pensiones y la inminente jubilación de la generación del *baby boom*, se nos acumulan unos factores que acentúan la necesidad de que el Estado implante medidas urgentes para contener el desequilibrio financiero generado.

En la última década, los diferentes Gobiernos que han estado en el poder han optado por aplicar unas reformas contrapuestas entre sí. Se ha pasado de aplicar medidas basadas en un importante recorte del gasto público en pensiones desde inicios de la década anterior, para cumplir con las exigencias de austeridad procedentes de la Comisión Europea, a un aumento de los ingresos, a partir del año 2023, para poder financiar el incremento de las pensiones públicas.

Algunos organismos como la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) o el Banco de España han sido muy críticos con la última reforma de las pensiones llevada a cabo por el Gobierno de España, y consideran necesario adoptar nuevas medidas para reforzar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. Con las medidas aprobadas aprecian que el sistema deberá afrontar mayores obligaciones en la parte del gasto a largo plazo, ya que estiman que no se van a ver compensadas con los ingresos que pretenden recaudar.

En este contexto, y ante la incertidumbre que existe sobre factores como el empleo, los salarios, la inflación y la competitividad, toma mucha importancia el ahorro privado como complemento necesario a unas pensiones públicas que se estiman cada vez más reducidas. Y dentro del ahorro privado, con las últimas medidas aprobadas por el Gobierno de España respecto a la modificación de los límites en las aportaciones a planes de pensiones, se está fomentando el segundo pilar de la previsión social aportando mayores ventajas fiscales a través del ahorro mediante planes de pensiones de empleo, a cambio de reducirlos en el tercer pilar de los planes de pensiones individuales.

Estas medidas, que buscan favorecer el segundo pilar de la previsión social en España, van en la línea de lo que llevan aconsejando, desde hace ya un tiempo, muchos expertos en la materia. De hecho, el pasado 7 de febrero de 2017 se celebró una reunión de la comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo, donde comparecieron la entonces presidenta de la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (UNESPA), Pilar González de Frutos, y el presidente de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO), Ángel Martínez-Aldama Hervás¹.

En esta sesión trasladaron ante el Congreso de los Diputados la postura de la patronal de los seguros a favor de un modelo mixto de reparto y de capitalización. Dentro del sistema de capitalización se apuesta por un instrumento colectivo de adscripción por defecto, para el que Reino Unido es el principal impulsor. Éste consiste en que los empleados quedan adheridos de manera semiobligatoria a un mecanismo privado de ahorro complementario a las pensiones públicas de jubilación, a no ser que ejerzan su derecho de salir (*opt-out*).

Asimismo, González de Frutos recuerda los pronósticos de la Comisión Europea respecto a la tasa de sustitución de España, para la que se prevé una reducción de más de 30 puntos porcentuales en unas décadas, acercándose hasta el 50%. Y hace hincapié en este sistema de adscripción por defecto, con el que se podría añadir un mínimo de 20 puntos porcentuales sobre la tasa de sustitución de las pensiones, para compensar gran parte de la pérdida que predice la Comisión Europea. Además, defiende que este sistema “respeta la negociación colectiva”, que se podría mantener, y “respeta al empresario y coloca en el centro al trabajador”.

Respecto al beneficio de la adscripción por defecto, González de Frutos afirma que bien es cierto que “es beneficio para las aseguradoras”, pero “los ciudadanos españoles ganaríamos 5 veces más”. Además, indica que “necesitamos realizar una reforma profunda, estudiada, consensuada que haga de las pensiones una máquina resistente”, si bien el sistema empezaría a reflejar sus efectos sobre las pensiones a largo plazo, por lo que “deberíamos haber empezado ya”.

Considerando los principales factores que amenazan la sostenibilidad del sistema público de pensiones en España, y valorando las propuestas constructivas de los expertos en la materia, con esta tesis tengo como principal objetivo el de analizar la viabilidad de establecer el modelo multipilar de previsión social del Reino Unido, sobre todo el correspondiente al segundo pilar de los planes de pensiones colectivos de empresas, como posible progresión del actual sistema de pensiones de reparto implantado en España.

¹ https://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/DS/CO/DSCD-12-CO-111.PDF

Para ello, se va a introducir la temática de este estudio mediante una breve descripción conceptual de aspectos que se van a mencionar a lo largo de este proyecto, tales como la previsión social, el Estado de bienestar y los sistemas de pensiones. En este último apartado se va a conceptualizar y determinar los objetivos de las pensiones, se expondrán los principales sistemas de pensiones, y se explicará con detalle las principales características de la teoría de los tres pilares de los sistemas de pensiones, haciendo referencia a la experiencia internacional en base a cuatro grupos de países con particularidades similares entre sí.

Acto seguido, se examinarán por separado los sistemas de previsión social de España y el Reino Unido. Para ello, se analizarán datos de la evolución histórica y proyección a futuro de factores tan relevantes como el demográfico, el gasto en pensiones, la situación del desempleo y la cultura del ahorro de sus ciudadanos. También se analizarán los mecanismos implantados actualmente bajo la perspectiva de la teoría de los tres pilares de los sistemas de pensiones, haciendo hincapié en el segundo pilar de los planes de pensiones colectivos.

Finalmente, se hará una comparativa entre los regímenes de previsión social de ambos países, y se llegará a una conclusión sobre la posibilidad de que el modelo español evolucione a partir de los ejes principales del sistema británico, sobre todo los relacionados con el segundo pilar, con los que actualmente existen muchos puntos de contacto.

2. Marco teórico

En este apartado se hace una breve introducción a algunos aspectos clave de la previsión social, el Estado de bienestar y los sistemas de pensiones, que deben servir como base para el posterior análisis y comparación de los modelos de previsión social de España y el Reino Unido.

2.1. Estado de bienestar

El Estado de bienestar² se refiere al conjunto de políticas y programas que un país implementa para garantizar un nivel mínimo de calidad de vida de su población. Se trata de un sistema de redistribución de la riqueza que busca asegurar a todos los ciudadanos el acceso a servicios públicos básicos como la educación, la salud, la vivienda, la protección social y la seguridad.

Este concepto se originó en el siglo XIX en los países desarrollados de Europa Occidental, especialmente en Alemania, a raíz de las reivindicaciones de los trabajadores en relación con sus condiciones laborales. Tiene gran relación con los movimientos obreros, el establecimiento del liberalismo y el nacimiento de los partidos socialdemócratas. Se destacó la figura de *Otto Von Bismarck*, que propuso la modalidad del seguro social. Así surgió un tipo de política popular que cubría el seguro por enfermedad y jubilación.

Sin embargo, el Estado de bienestar moderno surgió como una manera de superar la Gran Depresión de la década de 1930 y la necesidad de reconstruir los países a raíz de las sucesivas guerras que se desencadenaron durante la primera mitad del siglo XX. Tuvo gran importancia la teoría económica presentada por John Maynard Keynes, que sostuvo la intervención del gobierno para estabilizar la economía, incrementando los niveles de empleo y de producción mediante el aumento del gasto público, en especial, durante los períodos de mayor desempleo.

Desde entonces, este sistema ha evolucionado en diferentes países, en algunos casos hacia modelos más liberales (por ejemplo: Estados Unidos o Reino Unido) y en otros hacia modelos más socialdemócratas (por ejemplo: Suecia o Alemania).

En general, los Estados de bienestar se financian mediante impuestos y tasas (política fiscal), a través de los que obtienen ingresos con los que pueden desarrollar políticas públicas orientadas al interés general. Se basan en la idea de que el Estado debe garantizar una red de Seguridad Social para sus ciudadanos. Aunque existen diferencias entre los modelos de Estado de

² Información extraída de documentación de formación de VidaCaixa

bienestar en diferentes países, su objetivo común es el de mejorar la calidad de vida de la población y reducir las desigualdades sociales.

Los pilares fundamentales del Estado de bienestar son los siguientes:

- . La gratuidad y universalidad de los servicios de salud y educación, de alta calidad y a disposición de todas las personas que lo necesiten.
- . En el ámbito laboral, las prestaciones son una de las medidas principales, ya que los subsidios a las personas que pierden el empleo o las pensiones de jubilación, invalidez y orfandad son mecanismos que tratan de otorgar unos ingresos mínimos de subsistencia y dignidad a aquellas personas que podrían quedar en la marginalidad.
- . Con el tiempo, estas medidas se han extendido más allá de lo anterior, ofreciendo el Estado ayudas a la vivienda, juventud, conciliación laboral y familiar, y subvenciones a la actividad económica.

2.2. Previsión social

La previsión social³ comprende aquellas medidas y acciones destinadas a mejorar las condiciones sociales, económicas y humanas de la población mediante la protección de los individuos ante situaciones de pobreza, jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, viudedad, entre otras contingencias.

Estas contingencias pueden ser cubiertas por el Estado, a través de la Seguridad Social, y son financiadas con las aportaciones obligatorias por parte de las empresas y los trabajadores. Mediante el sistema de previsión social pública o de la Seguridad Social el Estado garantiza el derecho a la salud, la atención médica, la concesión de una pensión y otras prestaciones de ámbito social cuya finalidad sea garantizar el bienestar del individuo.

Asimismo, también se pueden percibir algunas de estas prestaciones a través de aportaciones voluntarias y de carácter privado, ya sea de forma individual o mediante contribuciones de las empresas a sus empleados, que permitan complementar la pensión pública del Estado. Dentro de este modelo encontramos instrumentos financieros (planes de pensiones, seguros de vida, etc.) distribuidos por entidades privadas y destinados, principalmente, al ahorro para la jubilación.

En la mayoría de los países conviven y se complementan ambos modelos a través de diferentes sistemas de organización.

³ Información extraída de documentación de formación de VidaCaixa

La previsión social es importante porque proporciona seguridad y estabilidad financiera a los trabajadores y sus familias, lo que les permite planificar su futuro y tomar decisiones informadas sobre su vida, tanto en el ámbito laboral como en el personal.

También beneficia a las empresas, ya que los empleados que disponen de instrumentos de previsión social suelen tener una mayor satisfacción laboral y están más motivados, lo que suele derivar en una mayor productividad y retención del talento en la empresa.

2.3. Sistemas de pensiones

En cada país existen diversos sistemas de pensiones, que varían por diferentes factores, como son:

- El sistema económico y político del país: Los sistemas de pensiones pueden variar según el tipo de economía y el régimen político del país. Por ejemplo, un país socialista puede tener un sistema de pensiones completamente diferente al de un país capitalista.
- La estructura demográfica: Factores demográficos como la esperanza de vida de la población y la tasa de natalidad pueden afectar a los sistemas de pensiones. Si hay una población envejecida y una tasa de natalidad baja, el sistema de pensiones puede ser más costoso y requerirá de ajustes para ser sostenible en el tiempo.
- La estructura laboral: En algunos países hay trabajadores autónomos y asalariados que no están dados de alta en la Seguridad Social, por lo que no están cubiertos por los sistemas de pensiones, y eso puede generar un problema de cobertura y financiación a éste.
- La cultura y la tradición: Los valores culturales y las tradiciones de un país también pueden influir en los sistemas de pensiones. Por ejemplo, en algunos países se espera que los hijos cuiden de sus padres cuando estos últimos son mayores, en lugar de depender de un sistema de pensiones gubernamental que cubra dicha necesidad.
- La estabilidad financiera del sistema: La estabilidad financiera del sistema de pensiones también es importante para su viabilidad a largo plazo. La forma en que se financia el sistema, la tasa de contribución, la edad de jubilación, el cálculo de los beneficios y la administración son algunos de los factores que influyen en la estabilidad financiera del sistema.

2.3.1. Concepto y objetivos de las pensiones

Las pensiones o prestaciones son un conjunto de medidas que la Seguridad Social pone a disposición de los ciudadanos de cada Estado para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o necesidades

concretas (contingencias), que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos. En la mayoría de los casos tienen un carácter económico.

Los objetivos de las pensiones que conceden los distintos gobiernos son múltiples y pueden variar dependiendo del contexto y del sistema de pensiones específico. Sin embargo, en los Estados que fomentan el bienestar de sus ciudadanos, en general, dichas prestaciones persiguen las siguientes finalidades:

- . Protección social.
- . Igualdad de oportunidades.
- . Promoción del desarrollo humano.
- . Reducción de la desigualdad.
- . Fomento del bienestar general.
- . Estabilidad financiera durante la jubilación.

2.3.2. Teoría de los tres pilares de los sistemas de pensiones

El Instituto de la Seguridad Social de la Universidad Católica de Lovaina (Bélgica) emprendió una serie de trabajos, que culminaron en el coloquio de septiembre de 1977 con el denominado Código de Lovaina, donde se expone la teoría de los tres pilares o niveles de prestaciones.

Los tres pilares de los sistemas de pensiones son los siguientes⁴:

- . **Primer pilar**: Se corresponde con un sistema de prestaciones público y puede:
 - Limitarse a ser de carácter asistencial, cubriendo un nivel mínimo de prestaciones para personas con insuficientes recursos económicos.
 - Adoptar una forma universal, que cubra a toda la población, independientemente de sus recursos económicos.

Es habitual utilizar como modelo de financiación el sistema de reparto. Se rige por el principio de solidaridad, y en el caso de España esta cobertura la realiza la Seguridad Social, una parte con cargo a los impuestos generales y otra parte con cargo a las cotizaciones de las empresas y los trabajadores, e incluye tanto las pensiones contributivas como las no contributivas.

- . **Segundo pilar**: Se denomina profesional y consiste específicamente en aportaciones de empresas, trabajadores y autónomos, que dan lugar a prestaciones para las personas que han desempeñado una actividad empresarial, laboral o profesional. Es complementario al primer pilar y puede ser:

⁴ <https://www.inverco.es/archivosdb/medidas-para-impulsar-los-planes-de-pensiones.pdf>

- Obligatorio o voluntario.
- De gestión pública o privada.

Suele ser de carácter obligatorio en los países con un primer pilar asistencial. Por regla general, los sistemas incluidos en el segundo pilar los gestionan las empresas y no están garantizados por el Estado.

- **Tercer pilar:** Lo gestiona íntegramente el sector privado y es facultativo y libre, sin ninguna vinculación con una relación laboral previa. Puede crearse de forma separada e individual del primer y segundo pilar, y se corresponde con el ahorro individual. Este modelo puede emplearse para complementar los dos pilares anteriores.

El segundo y tercer pilar se financian a través de sistemas de capitalización y son los más proclives a la incidencia de las políticas fiscales.

En España, el Artículo 41 de la Constitución establece una clara vinculación entre los sistemas complementarios del segundo y tercer pilar con el primer pilar de la Seguridad Social. Esto es así porque obliga a los poderes públicos a mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, siendo libre la asistencia y las prestaciones complementarias.

Las características principales de cada uno de los tres pilares de los sistemas de pensiones se resumen en la siguiente tabla:

Cuadro 1. Esquema de los tres pilares de los sistemas de pensiones

SISTEMAS DE PRESTACIONES SOCIALES				
NIVELES	COLECTIVO CUBIERTO	FINANCIACIÓN	PRESTACIONES	GESTIÓN
Básico	<ul style="list-style-type: none"> • Universal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuestos del Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia sanitaria. • Ayuda familiar. • Invalidez. • Jubilación (prestaciones básicas). • Desempleo. • Orfandad y viudedad. • Servicios sociales para grupos con necesidades específicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sector público.
Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios y trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cotizaciones profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coberturas complementarias hasta un tope máximo. • Incapacidad temporal. • Incapacidad permanente. • Jubilación (prestaciones complementarias). • Orfandad y viudedad. • Desempleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sector público o privado con supervisión pública. • Planes de pensiones colectivos. • Entidades de seguros. • Entidades de previsión social.
Facultativo y libre	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales libres. • Autónomos. • Pequeños industriales, agricultores y comerciantes. • Funcionarios y trabajadores (prestación voluntaria). • Otros colectivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aportaciones voluntarias con bonificaciones fiscales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones complementarias, voluntarias y libres a las anteriormente indicadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sector privado (gestión libre). • Planes de pensiones individuales. • Entidades de seguros. • Entidades de previsión social.

Fuente: Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO)

Sobre el esquema teórico o conceptual previamente mencionado cabe analizar la experiencia internacional en base a cuatro grandes grupos de países con distintos modelos prácticos de aplicación. Estos modelos prácticos se recopilan simplificada en la siguiente tabla:

Cuadro 2. Modelos prácticos de aplicación del esquema de los tres pilares

SISTEMA DE PRESTACIONES SOCIALES				
I	Asistencia social (en base a necesidades demostradas y con cargo a Presupuestos Generales del Estado).	Pensión mínima del Estado (Presupuestos Generales).	Pensión mínima del Estado (Presupuestos Generales).	Seguridad Social Estatal Clásica. Casi nivel único.
II	Planes de Pensiones Colectivos (obligatorios o voluntarios).	Planes de Pensiones Colectivos (obligatorios hasta nivel 40%-60% del salario; voluntarios por encima de ese nivel).	Pensión Contributiva de la Seguridad Social (40%-60% del salario). Parcialmente de gestión privada, en algunos países.	Planes de Pensiones Colectivos (voluntarios).
III	Planes individuales y Seguros.	Planes individuales y Seguros.	Planes individuales y Seguros.	Planes individuales y Seguros.
PAÍSES	<ul style="list-style-type: none"> . Canadá. . Estados Unidos. . Japón. . Iberoamérica. . Europa del Este. . Repúblicas Asiáticas (Ex URSS). 	<ul style="list-style-type: none"> . Gran Bretaña. . Suiza. . Holanda. . Irlanda. . Países Nórdicos (Suecia, Noruega, Dinamarca y Finlandia). 	<ul style="list-style-type: none"> . Alemania. . Francia. . Bélgica. 	<ul style="list-style-type: none"> . Italia. . Portugal. . Grecia. . España.
IMPORTANCIA DEL SISTEMA PRIVADO				
	Muy alta	Alta	Baja	Muy baja

Fuente: Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO)

Estos tres pilares se combinan en función de la realidad política, económica y social de cada país, sin que ninguno se desarrolle de una manera pura e independiente de los demás, sino que suele existir una diversidad de implantación de los tres.

En los países anglosajones y del norte de Europa la solidaridad se mantiene en la base, pero el sistema se orienta hacia una mayor libertad de elección por parte de los ciudadanos, ya sea individualmente o a través de sus empresas. En estos países el primer pilar es básico y está compuesto por un sistema universal de prestaciones con una pensión estatal mínima. Sin embargo, existe un predominio de los otros dos pilares. El segundo pilar (planes de pensiones de empleo y seguros colectivos) que, hasta cierto nivel salarial, son obligatorios en algunos países, y voluntarios por el exceso. Y el tercer pilar (seguros y

planes de pensiones individuales) se caracteriza por tener un enfoque individual y voluntario.

En los países de América Central y del Sur, así como los países de la Europa del Este, se tiene como modelo el “caso chileno”, que supuso la supresión del esquema público de prestaciones, basado en el sistema de reparto, y su transformación en un sistema privado, obligatorio y de cuentas individuales de capitalización.

En el sur de Europa, la mayoría de las prestaciones provienen del sistema público de la Seguridad Social a través de un sistema de reparto. Sin embargo, existe un incipiente desarrollo de la previsión social complementaria, tanto de sistemas empresariales como individuales.

El centro de Europa se sitúa en un punto intermedio entre los modelos predominantemente de capitalización de los países anglosajones y del norte de Europa, y los sistemas de reparto de los países del sur de Europa. Así sucede en países como Alemania, con un gran desarrollo de las reservas contables de las empresas, desde la Segunda Guerra Mundial, para cubrir las prestaciones de sus trabajadores; así como en Francia, donde convive un sistema de reparto público con una parte importante de gestión privada del sistema público obligatorio.

2.3.3. Principales sistemas de pensiones

Cada país dispone de un sistema de pensiones propio y adaptado a la estructura económica, social y cultural del mismo. Sin embargo, los modelos más utilizados se pueden clasificar de la siguiente manera⁵:

Según la entidad reguladora:

- **Sistema de pensiones público**: Lo regula el Estado y se financia a través de los impuestos y las cotizaciones sociales que aportan tanto empresas como trabajadores.
- **Sistema de pensiones privado**: Lo gestiona una entidad privada, que acostumbra a ser un banco o una entidad aseguradora. Tendrá mayor o menor relevancia en función del nivel de cobertura que ofrezca el Estado.
- **Sistema de pensiones mixto**: Está compuesto por una pensión pública que se complementa con otra de carácter privado.

Según el modelo de financiación:

- **Sistema de reparto**: Está basado en el primer pilar de la previsión social y parte del principio de solidaridad intergeneracional, que consiste en que las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las pensiones

⁵ Información extraída de documentación de formación de VidaCaixa

existentes en ese momento. Estas aportaciones generan derechos futuros para los trabajadores que contribuyen, ya que darán acceso a una futura pensión, que será financiada por los trabajadores en activo de ese momento.

El sistema de pensiones de reparto es uno de los modelos más comunes en todo el mundo y es utilizado por muchos países para financiar las pensiones de sus ciudadanos. Sin embargo, este modelo supone desafíos significativos en aquellos países que padecen de un envejecimiento exponencial de la población y una reducción de la tasa de natalidad, ya que genera un mayor número de jubilados por cada trabajador en activo que pueda contribuir al sistema. Esto puede poner en riesgo la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones del país en cuestión.

Entre los que aplican este sistema encontramos, entre otros, los países europeos del sur continental, como es el caso de España.

- **Sistema de cuentas nocionales:** Se fundamenta en las aportaciones que realizan los empleados a una cuenta virtual e individual durante toda su trayectoria laboral. En este caso, la cuantía de la pensión futura del trabajador consiste en la cantidad acumulada en su cuenta nocional en el momento de su jubilación y se le aplica un factor de conversión, en base a la esperanza de vida en ese momento y de la revalorización anual de su pensión, para calcular la renta vitalicia que percibirá cuando se jubile. Por tanto, no depende de las contribuciones realizadas por otros trabajadores en ese momento, como sucede en el sistema de pensiones de reparto.

Este modelo es más sostenible que el de reparto e incentiva a ampliar la vida laboral de los empleados porque cada persona percibe durante su jubilación lo que ha aportado previamente en la cuenta nocional durante su trayectoria profesional. Además, permite a los trabajadores ver claramente cuánto están ahorrando para su jubilación, y les brinda una mayor transparencia y control sobre sus ahorros para cuando llegue el momento de jubilarse, por lo que les concede una mejor planificación financiera.

El principal inconveniente de este sistema es que puede ser menos equitativo que el sistema de pensiones de reparto, ya que los trabajadores que tienen salarios más bajos o que tienen carreras laborales inestables pueden tener dificultades para acumular suficientes ahorros para una pensión adecuada.

Este sistema está basado en el modelo nórdico de previsión social que tienen implementado, entre otros, países como Suecia, Noruega o Dinamarca. En muchos otros Estados, donde la esperanza de vida es elevada o está previsto que aumente de forma sustancial en los próximos años, como es el caso de países del sur o centro de Europa, ya se plantean reformas basadas en este modelo como una forma de

complementar el sistema de pensiones de reparto que tienen establecido en la actualidad.

- **Sistema de capitalización**: Consiste en las aportaciones obligatorias y voluntarias de los trabajadores, así como las obligatorias por parte de la empresa, a un fondo de pensiones, contrato de seguro o mutualidad, durante su vida laboral en activo. Las aportaciones realizadas se invierten para generar rendimientos, y cuando los trabajadores se jubilan pueden recibir la prestación, que dependerá de la cantidad acumulada en la cuenta donde tiene vinculado su plan de pensiones o producto correspondiente.

La percepción de las prestaciones, por lo general, está condicionada a la jubilación legal del empleado, aunque en determinadas circunstancias (las fija cada país) es posible disponer anticipadamente de la prestación.

Entre las principales ventajas de este modelo podemos destacar que los trabajadores pueden tener mayor control sobre sus ahorros para la jubilación y pueden tomar decisiones sobre cómo invertir su dinero. Sin embargo, entre los inconvenientes que puede tener está el impacto de la inflación, el riesgo del tipo de interés o el largo periodo de tiempo que requiere para constituir un capital razonable y suficiente para la jubilación.

Este sistema está basado en el segundo y tercer pilar de la previsión social, y está implantado, de manera generalizada, en los países anglosajones.

Cada uno de los anteriores sistemas presenta ventajas y desventajas. Por tanto, no se puede afirmar que uno sea mejor que otro, pero sí se pueden tomar los aspectos más ventajosos de cada modelo y valorar la posibilidad de incorporarlos progresivamente al sistema de pensiones de cada Estado mediante reformas. Para ello, habría que analizar factores tales como la situación económica, social y demográfica de cada país.

3. Previsión social de España

En España existe una preocupación continua, tanto por parte de los distintos Gobiernos como de sus ciudadanos, por el riesgo que supone la sostenibilidad del sistema público de pensiones. De hecho, las distintas formaciones políticas que han gobernado han decretado reformas que tienen la finalidad de asegurar la supervivencia a largo plazo del modelo de pensiones español.

En este apartado se van a analizar los antecedentes y la situación actual del sistema de pensiones público en España, y se van a examinar sus tres pilares. Finalmente, se van a considerar los casos particulares de las Mutualidades de Previsión Social (MPS) y las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) del País Vasco.

3.1. Antecedentes del sistema de pensiones en España

A principios del siglo XX se implanta el primer seguro social en España, a través de la Ley de accidentes de trabajo. Durante las tres primeras décadas de este siglo se crea, entre otros, el seguro obligatorio de vejez (retiro obrero), el seguro obligatorio de maternidad y el seguro de paro forzoso.

Años más tarde, en la Constitución de 1931, durante la Segunda República, se redactan unas leyes en el ámbito laboral para mejorar las condiciones necesarias para que los trabajadores puedan llevar una vida digna, incorporando protección ante situaciones como la enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez, muerte, así como el trabajo de las mujeres y de los jóvenes.

En 1966 se promulga la Ley de Seguridad Social, que sentó las bases del actual sistema de protección social y que resultó una normativa fundamental para el desarrollo del Estado de bienestar en España. Su principal objetivo era establecer un sistema completo de protección social para los trabajadores y sus familias.

Después de la Constitución de 1978, coincidiendo con el inicio del periodo democrático, se crea el Instituto Nacional de la Seguridad Social y se asiste a un proceso de fuerte incremento del gasto público en pensiones.

A partir de los años ochenta hubo un aumento considerable en la cuantía y el número de pensionistas. Pero no fue hasta 1995 que el Congreso de los Diputados decidió crear una comisión parlamentaria para debatir sobre los problemas de las pensiones futuras y elaborar un informe con propuestas para mejorar la sostenibilidad de las pensiones. Todo ello culminó con la creación del denominado Pacto de Toledo, que fue apoyado por la patronal de empresarios y los principales sindicatos de trabajadores.

En el Pacto de Toledo, entre otros acuerdos, se pactó la creación del fondo de reserva, conocido popularmente como la hucha de las pensiones, cuyo objetivo es que cuando la Seguridad Social tenga superávit se acumulen esos recursos económicos y ante una situación de déficit puedan aplicarse⁶.

3.2. Situación actual de las pensiones en España

El sistema público de pensiones en España lleva unos años enfrentándose a diversos desafíos que ponen en entredicho su sostenibilidad. Ante ello, en los últimos años se han ido implantando reformas que pretenden afrontar dichos retos.

A continuación, se analizan los principales factores económicos y demográficos que amenazan la sostenibilidad del sistema de pensiones español.

3.2.1. Evolución demográfica

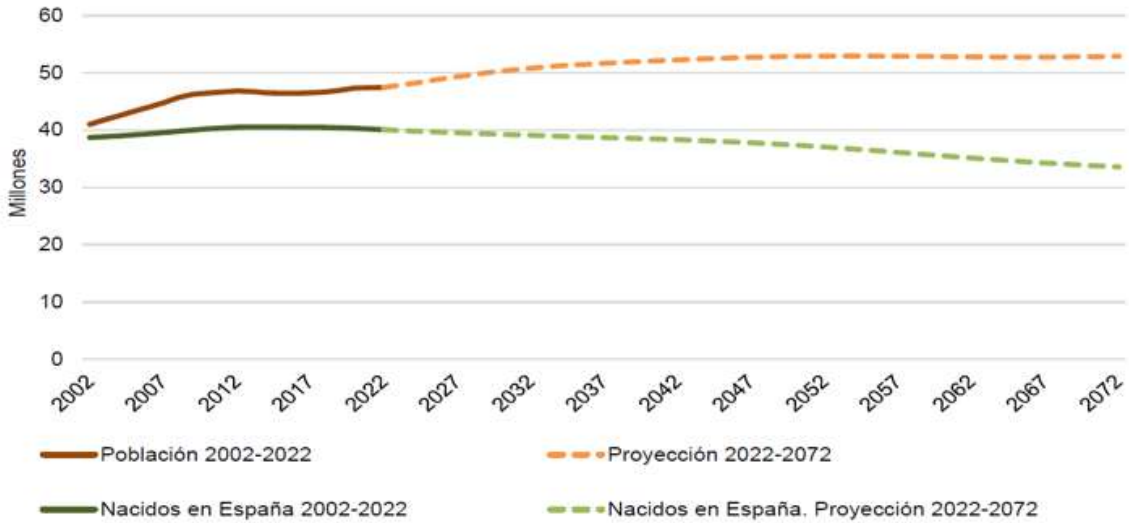
Según los últimos datos provisionales publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) el pasado 8 de agosto de 2023, y si consideramos las proyecciones de la población española para los años 2022 a 2072, que publicó el INE el pasado 13 de octubre de 2022, las principales particularidades a destacar de la estructura de la población española son las siguientes:

- España ha cerrado el segundo trimestre de 2023 con una población estimada de 48.345.223 habitantes, registrándose un censo de 24.666.133 mujeres (51,02%) y 23.679.090 hombres (48,98%). Esto supone un aumento de 537.611 habitantes (1,12% en valor relativo) respecto a las mismas fechas del año anterior, cuando la población española alcanzó los 47.807.612 ciudadanos. Del incremento registrado, 291.628 corresponde a mujeres y 245.983 a hombres.

Hay previsión de que en 25 años España incremente su población en un 10,95% (5.276.440 habitantes) y un 11,32% en 50 años (5.453.565 habitantes). Con esta tendencia, la población española alcanzaría los 52.886.370 habitantes en el año 2072, pasando a haber 25.645.708 hombres (48,49%) y 27.240.662 mujeres (51,51%). Por tanto, continuará habiendo más mujeres que hombres, y el *gap* o brecha se amplía ligeramente a favor de ellas.

⁶ Información extraída de la web oficial de la Seguridad Social española

Gráfico 1. Proyección de la población residente en España para los años 2022-2072

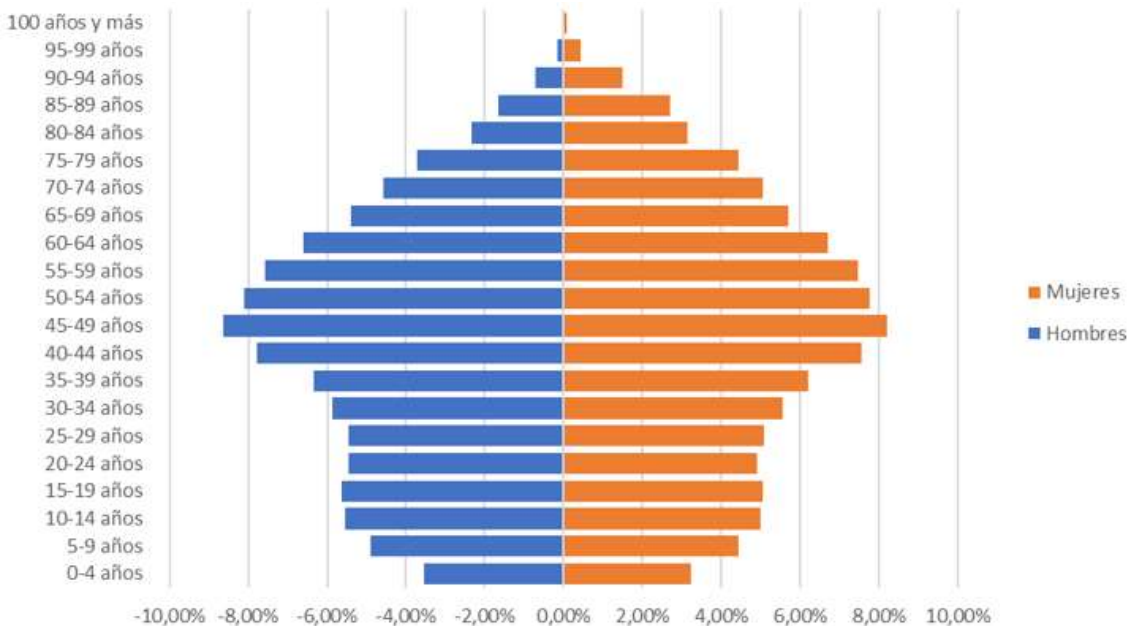


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

- Se puede comprobar un problema evidente en el tramo de edad más joven (de los 0 a los 15 años), donde el porcentaje de niños respecto a la población total representa tan solo el 14,38%. Sin embargo, en el tramo de mayores de 64 años la población representa un 20,82% del total.

Se prevé que el tramo de edad más joven (de los 0 a los 15 años) siga reduciendo su peso relativo respecto al total de la población, pasando del 14,38% en 2022 al 12,41% en 2072. Por contra, en el tramo de mayores de 64 años se sigue la senda del incremento progresivo, pasando de tener un peso del 20,82% en 2022 al 29,51% en 2072. Por tanto, se acentúa el proceso de envejecimiento de la población española.

Gráfico 2. Pirámide de la población española a 01/07/2023



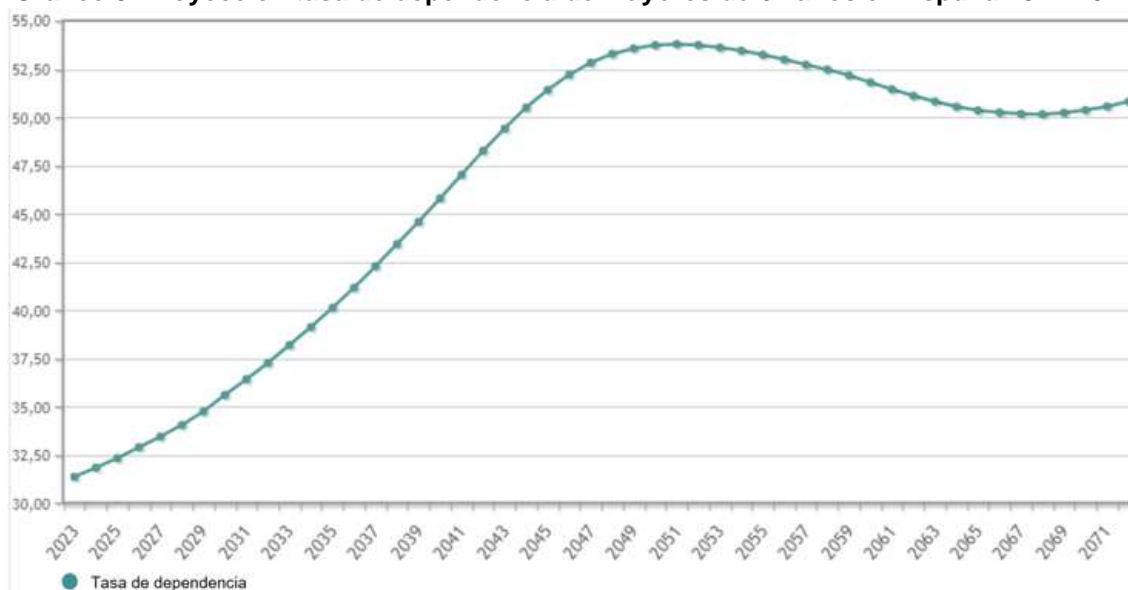
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

- La tasa de dependencia, que es la proporción de personas dependientes (menores de 16 años y mayores de 64) en relación con la población en edad de trabajar (los que tienen entre 16 y 64 años), es del 54,96% en el año 2022 en España. Si tan solo consideramos la tasa de dependencia de los mayores de 64 años, el peso pasa a ser del 30,96% a cierre de ese mismo año. Estos datos muestran que la población española en activo soporta una elevada carga para mantener a la población que depende de ellos, sobre todo a los mayores.

La proyección de esta tasa es que siga aumentando considerablemente, pasando del 54,96% en el año 2022 al 76,84% en 2051 (pico más alto) y al 72,18% en 2072. Respecto a la tasa de dependencia de los mayores de 64 años se pronostica que siga la misma tendencia, pasando del 30,96% en 2022 al 53,79% (pico más alto) en 2051 y al 50,81% en 2072.

Este incremento se debe, principalmente, a que a partir de 2023 han comenzado a jubilarse, siempre y cuando cumplan con los requisitos actuales para hacerlo a los 65 años, la generación del *baby boom*. Esta población, nacida entre 1957 y 1977, cuenta en 2022 con 14.839.135 habitantes, lo que representa el 31,16% del total.

Gráfico 3. Proyección tasa de dependencia de mayores de 64 años en España 2022-2072

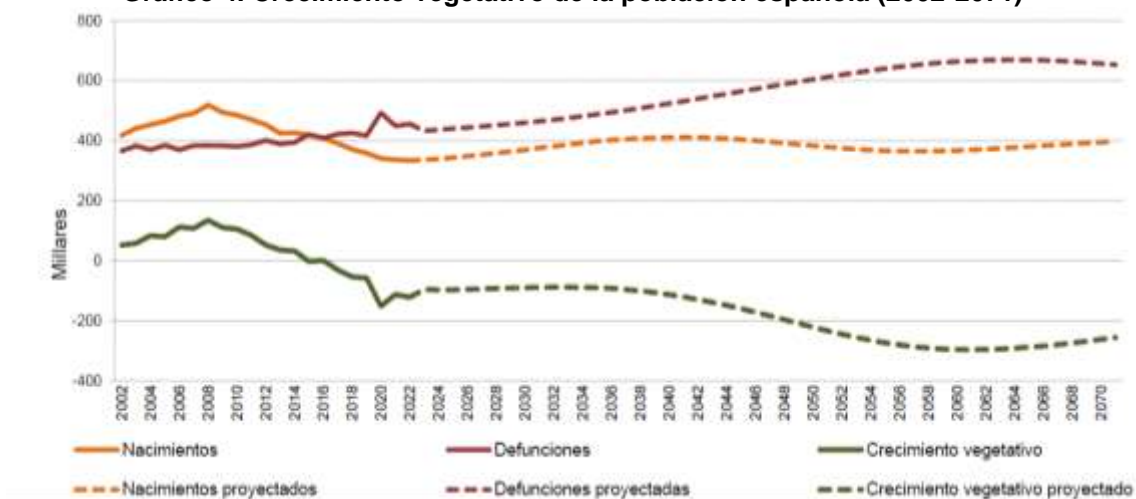


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

- El saldo vegetativo es negativo, ya que a cierre del año 2022 ha habido 132.659 muertes más que nacimientos (330.107 nacimientos frente a 462.766 defunciones). Además, la proyección es que dicho saldo se mantenga negativo de 2022 a 2072, ya que se estima que seguirá habiendo más defunciones que nacimientos, y se prevé que el *gap* será cada vez más pronunciado. Por tanto, se seguirá contrayendo la población, pasando de un 84,50% de población nacida en España en el año 2022 a un 63,50% en 2072.

- La tasa de natalidad, que a cierre de 2022 fue del 6,87‰ (330.107 nacimientos / 48.063.694 habitantes), es muy baja. A pesar de ello, se pronostica que los nacimientos aumentarán paulatinamente durante los próximos 50 años, aunque es posible que haya pequeños decrementos a partir del 2041. En 2058 se prevé que vuelvan a aumentar de nuevo los nacimientos, debido a la llegada de generaciones cada vez más numerosas a las edades de mayor fecundidad, sobre todo por parte de la población inmigrante.

Gráfico 4. Crecimiento vegetativo de la población española (2002-2071)

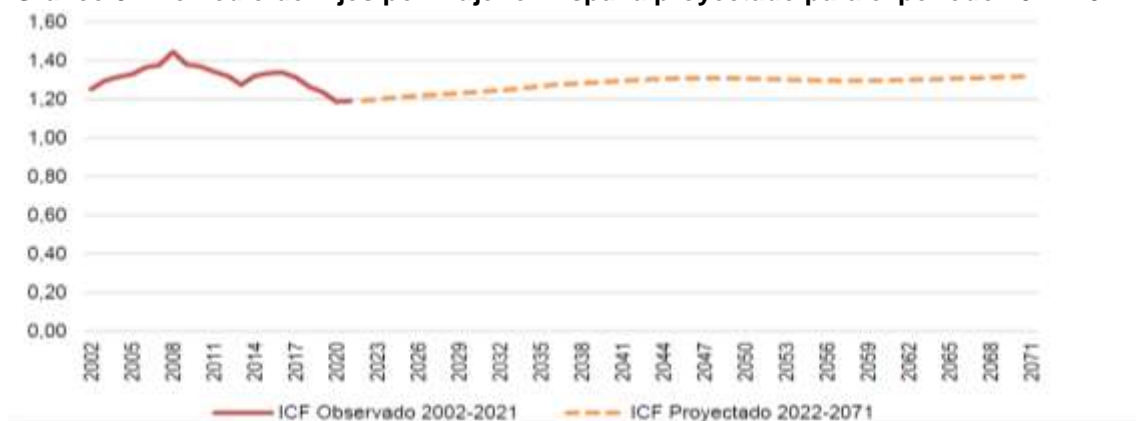


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

- Al finalizar 2021, el indicador coyuntural de fecundidad ha sido de 1,19 hijos por mujer en edad fértil (entre los 15 y los 49 años). Para que la pirámide de población sea estable se recomienda que dicho índice sea de al menos 2,10 hijos por mujer.

Asimismo, hay previsto un incremento de este indicador, pasando de la media de 1,19 hijos por mujer en edad fértil del año 2021 a 1,27 en 2036. A pesar de ello, la pirámide de población seguirá siendo inestable porque se seguirá muy por debajo de los 2,10 hijos por mujer.

Gráfico 5. Promedio de hijos por mujer en España proyectado para el período 2022-2071



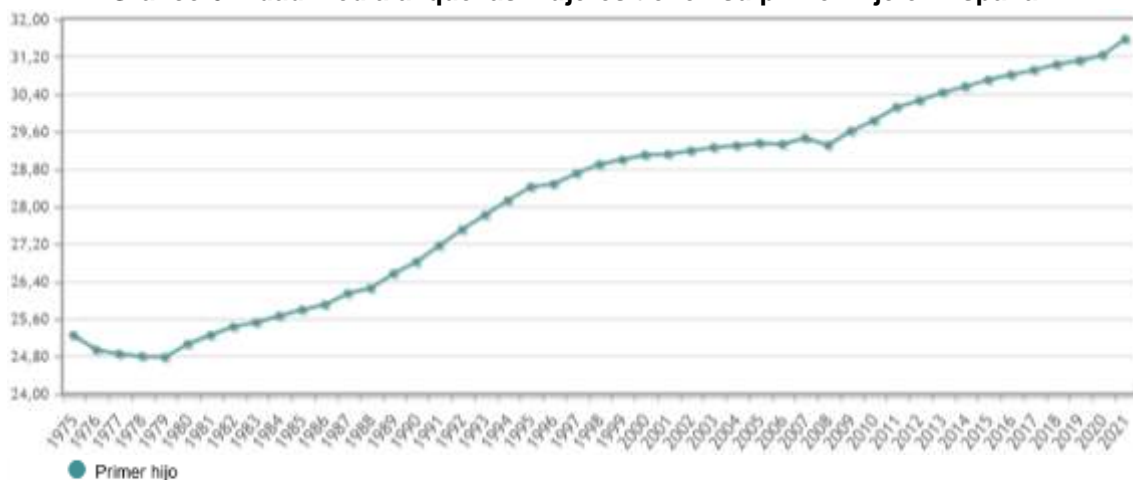
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

- La edad media de la maternidad en España –contando segundos, terceros y resto de hijos– es de 32,61 años a finales del año 2021, cuando en 1975 era de 28,85 años. En tan solo 47 años se ha aumentado en 3,76 años la edad media de maternidad.

Pero si tenemos en cuenta la edad media con la que las mujeres tiene su primer hijo, en España es de 31,56 años al finalizar 2021, mientras que en 1975 fue de 25,25 años. El incremento en 47 años ha sido mucho más pronunciado, en concreto, ha sido de 6,31 años.

Esta tendencia al alza muestra que la edad media de las madres en España se dispara.

Gráfico 6. Edad media al que las mujeres tienen su primer hijo en España

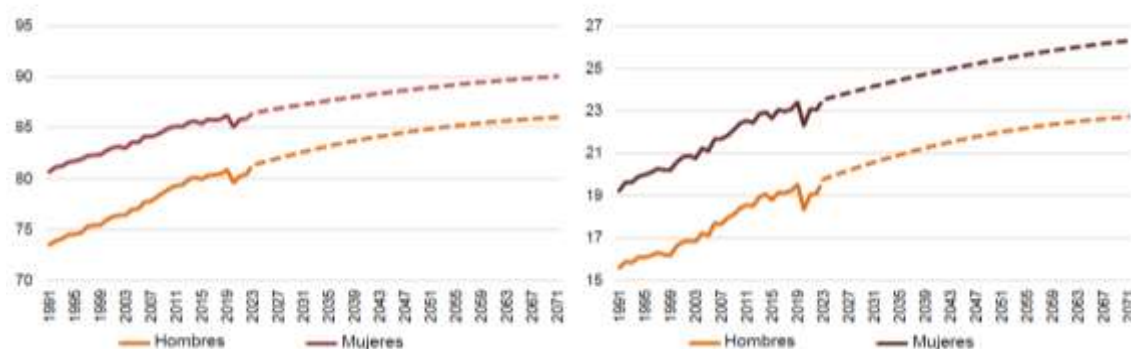


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

- Los españoles tienen una de las esperanzas de vida al nacer (83,30 años) más elevadas del mundo, siendo de 86,20 años en las mujeres y de 80,30 años en los hombres. Estas cifras sitúan a España por encima de la media de la OCDE, que se aproxima a los 81 años, siendo de 83,60 años en las mujeres y de 78,30 años en los hombres.

En la proyección a 50 años (de 2021 a 2071) se prevé que aumente en 5,79 años en los hombres (llegarían a los 86,03 años) y en 4,22 años en las mujeres (llegarían a los 90,05 años). De hecho, para las personas mayores de 65 años hay previsto un aumento durante este período de 3,23 años en las mujeres y de 3,69 años en los hombres. Por tanto, en base a estos datos, se prevé una reducción del *gap* en la esperanza de vida entre hombres y mujeres en España.

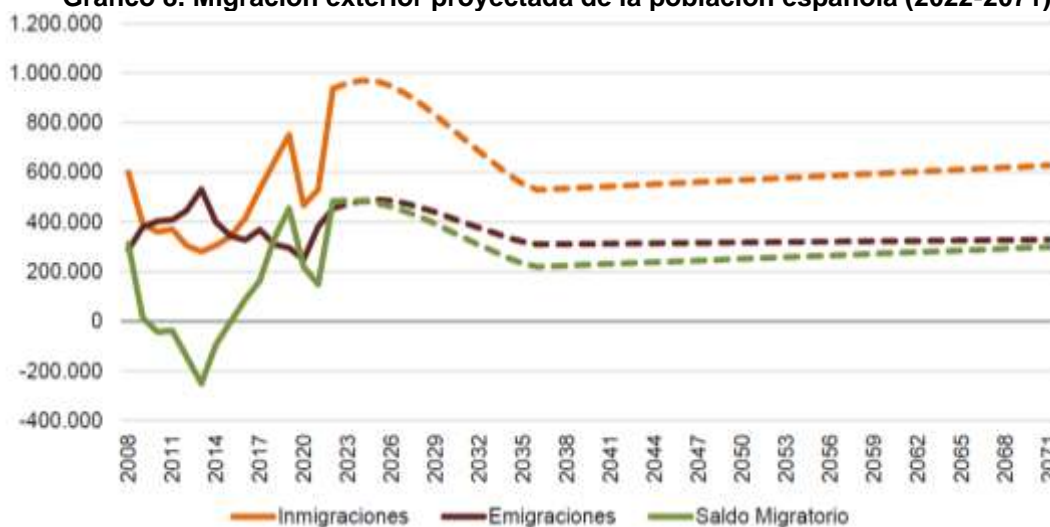
Gráfico 7. Esperanza de vida observada (1991-2021) y proyectada (2022-2071)
Esperanza de vida al nacer **Esperanza de vida a los 65 años**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

- La reducción del saldo vegetativo de 2022 es compensada con el aumento de 258.547 nuevos migrantes (478.990 inmigrantes frente a 220.443 emigrantes) a cierre del primer semestre de 2022. Además, hay previsto un incremento del saldo migratorio (4.870.033 migrantes de 2022 a 2071), debido a la llegada de más inmigrantes (10.272.801 personas durante ese período), que compensaría la escasa tasa de natalidad. Todo ello, a pesar de que para el período comprendido de 2024 a 2041 se prevé una reducción del saldo migratorio por el aumento de las emigraciones y la reducción de las inmigraciones, que se revertirá a partir del año 2042.

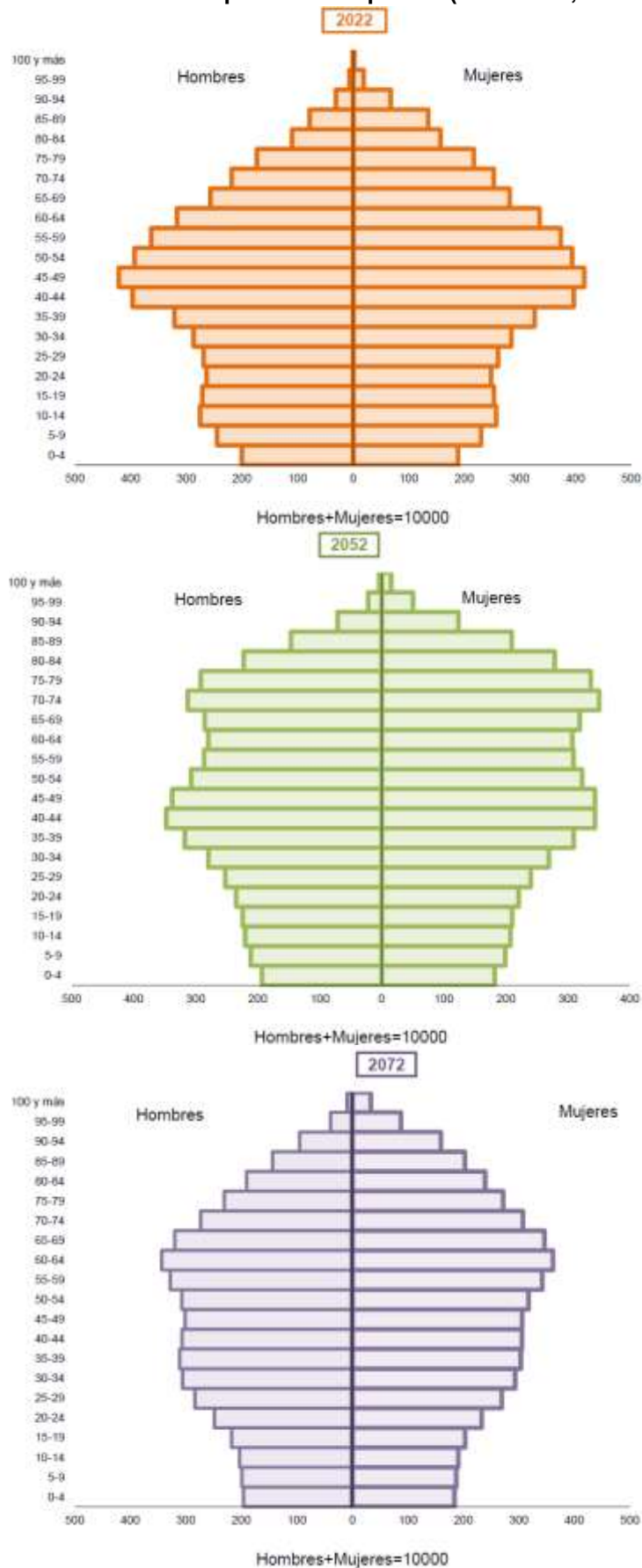
Gráfico 8. Migración exterior proyectada de la población española (2022-2071)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En base a los datos actuales y las proyecciones estimadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para los próximos 50 años, se puede indicar que la pirámide poblacional de España es regresiva, ya que la base se estrecha y la cúspide es cada vez más ancha. Esto muestra una población en retroceso, donde el rango de jóvenes es cada vez menor y el de población mayor aumenta con el tiempo. Este tipo de pirámide es habitual de los países más desarrollados, en los que existe una baja tasa de natalidad y un aumento de la esperanza de vida al nacer debido a la aceleración en el envejecimiento de la población.

Gráfico 9. Pirámides de la población española (años 2022, 2052 y 2072)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.2.2. Gasto en pensiones

Según los datos publicados el pasado 25 de abril de 2023 por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones:

- El gasto total en pensiones de España fue de 11.962,66 millones de euros en el mes de abril de 2023, lo que supone un incremento del 10,79% con respecto al mismo mes del año pasado, cuando se gastaron 10.798,00 millones de euros. A nivel anual, el gasto asciende a 171.165 millones de euros.

Este importe de gasto público en pensiones contributivas, respecto al mismo mes de abril del año anterior, representa un 11,70% del Producto Interior Bruto (PIB) de España. Este indicador llegó a situarse en el 12,40% en 2020, coincidiendo con el inicio del confinamiento por la COVID-19, año en que el PIB español se contrajo un 11,30% por las estrictas medidas de movilidad y actividad aplicadas sobre la población y empresas. A partir de 2021 se muestra una ligera tendencia a la baja de este índice, debido al mayor incremento del PIB (denominador) respecto al gasto en pensiones (numerador), por la reactivación de la economía española.



(*) Los datos de 2023 son hasta el cierre del mes de abril

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

- Si no se aplican medidas de contención del gasto público en pensiones, según los últimos datos publicados en la web de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), la previsión es que el peso sobre el PIB del gasto en pensiones se acelere hasta llegar al 14,80% en el año 2035 y al 16,20% en 2050.
- A 1 de abril de 2023, en España se han abonado 10.026.535 pensiones contributivas (incremento interanual del 0,98%) a 9.082.603 pensionistas (aumento interanual del 0,90%), lo que supone una media de 1,1 prestaciones por persona. Si se sigue la tendencia actual de acceso a la pensiones, las proyecciones de la AIReF indican que para 2035 se concederán 13,60 millones de pensiones y 16,70 millones en 2050.

- A esa misma fecha, la pensión media fue de 1.193,10 euros mensuales, lo que supone un incremento del 9,71% respecto a las mismas fechas del año anterior. Además, con el ritmo actual de aumento del importe medio de estas prestaciones, la AIReF pronostica que la pensión media aumentará en 2035 hasta los 1.646,20 euros al mes y alcanzará los 2.301,20 euros al mes en 2050.

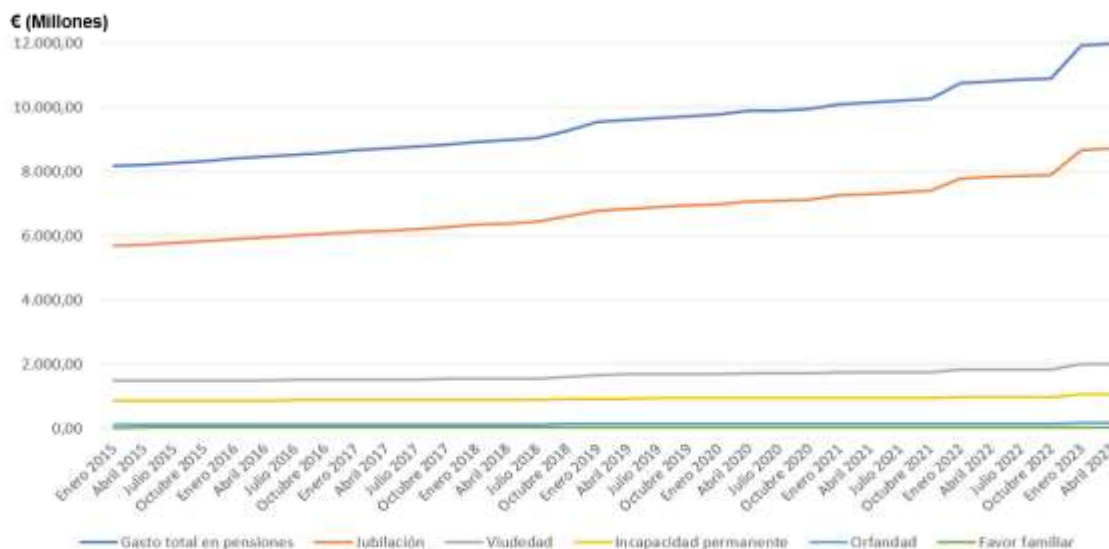
Gráfico 11. Número, gasto y promedio de pensiones observadas (2000-2021) y proyectadas (2022-2050) en España



Fuente: Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF)

- Analizando al detalle, las pensiones de jubilación suponen el mayor gasto con 8.710,96 millones de euros, lo que supone casi tres cuartas partes (72,82%) del total de gasto en pensiones. Le siguen las pensiones de viudedad con 1.998,35 millones de euros (16,71%), las incapacidades permanentes con 1.059,11 millones de euros (8,85%), las orfandades con 162,91 millones de euros (1,36%), y las de favor familiar con 31,34 millones de euros (0,26%).

Gráfico 12. Gasto por tipo de pensión en España

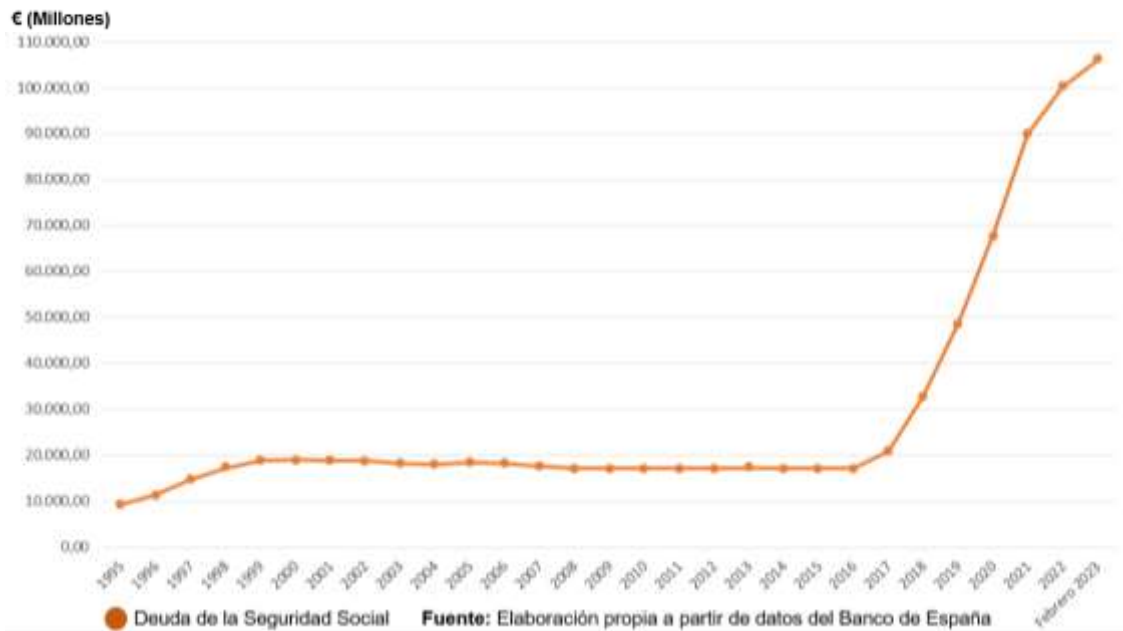


Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

- Respecto a la evolución de la deuda de la Seguridad Social, cabe destacar que durante décadas se mantuvo constante. De hecho, de 1995

hasta mitad de 2017 no se superaron los 20.000 millones de euros de deuda. Pero a partir del mes de abril de 2017 se produjo un incremento exponencial de este indicador, que ha llegado a superar los 100.000 millones de euros durante el mes de noviembre de 2022 y se sitúa en 106.169 millones de euros a cierre del mes de febrero de 2023.

Gráfico 13. Evolución de la deuda de la Seguridad Social



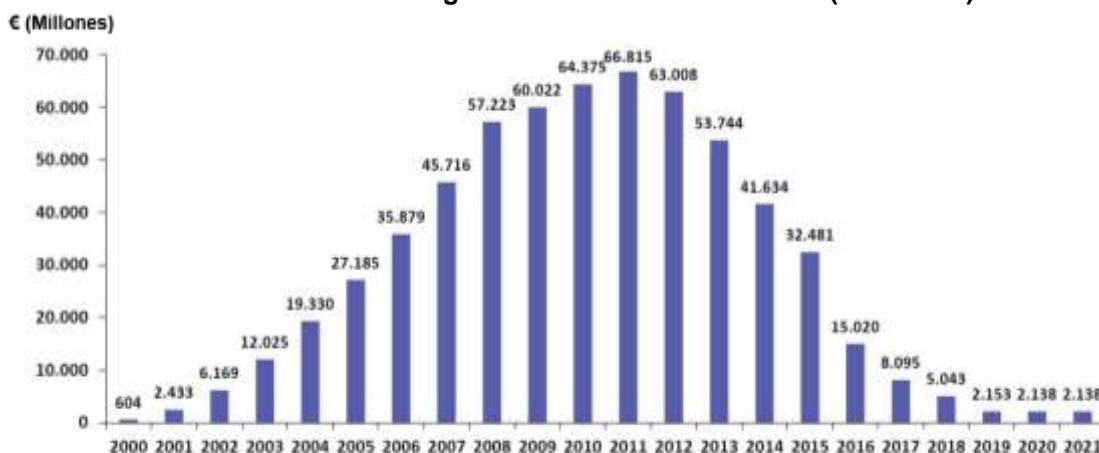
- Las cuentas de la Seguridad Social en España tuvieron superávit durante la primera década del siglo XXI, ya que coincidió con un período de expansión económica y de crecimiento de empleo. De hecho, este indicador resistió con superávit durante los primeros años de la crisis económica iniciada en 2008, pero desde 2011 la Seguridad Social entró en una senda deficitaria, cada año más pronunciada, y que llegó a ser de -18.535,98 millones de euros en 2016, lo que supuso un 1,70% de déficit sobre el PIB español de ese año. A partir de 2017, la tendencia muestra una reducción progresiva de dicho déficit, en parte debido a que el Gobierno realizó transferencias a la Seguridad Social, en vez de préstamos, para costear los recursos extra necesarios para mantener el sistema de protección social y laboral.

Cuadro 3. Cuenta de resultados de la Seguridad Social en España

Años	(millones de euros)	SUPERÁVIT/DÉFICIT % P.I.B.
2010	2.444,05	0,2
2011	-487,30	-0,1
2012	-5.812,79	-0,6
2013	-8.725,36	-0,9
2014	-13.762,32	-1,3
2015	-16.530,14	-1,5
2016	-18.535,98	-1,7
2017	-18.511,42	-1,6
2018	-16.834,13	-1,4
2019	-16.612,55	-1,3
2020	-13.131,34	-1,2
2021	-11.096,83	-0,9
2022 Pto	-6.170,70	-0,5
2023 Pto	-7.199,16	-0,5

Fuente: Informe económico-financiero de los presupuestos de la Seguridad Social en 2023

- Para compensar la situación deficitaria que ha presentado el presupuesto de la Seguridad Social durante la última década, el Fondo de Reserva o “hucha de las pensiones” ha resultado ser una herramienta necesaria para garantizar la viabilidad del sistema de pensiones español. Muestra de ello son los 80.337 millones de euros que utilizaron los distintos Gobiernos desde 2012 a 2019. De 2020 a 2022 no se retiraron fondos, pero tampoco se realizaron ingresos. A partir del año 2023 se aplica el nuevo Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), con el que se pretende nutrir el Fondo de Reserva a partir de los recursos procedentes de la subida en un 0,60% de las cotizaciones sociales aplicadas tanto a empresas, que soportan el 0,50%, como a trabajadores, que se hacen cargo del 0,10% restante.

Gráfico 14. Evolución general del Fondo de Reserva (2000-2021)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.2.3. Situación del empleo

Según los datos publicados el pasado 27 de julio de 2023 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a cierre del segundo trimestre del año 2023:

- La población activa asciende a 23.819.200 personas, lo que significa un aumento de 431.700 habitantes en comparación al año anterior. La tasa de actividad (población en activo respecto a los que están en edad de trabajar) es del 58,97%, lo que supone un incremento del 0,42% respecto a las mismas fechas del año anterior.
- El número de ocupados es de 21.056.700 personas, lo que supone un incremento de 588.700 habitantes (un 2,88%) en los 12 últimos meses. La tasa de empleo (población ocupada respecto a los que están en edad de trabajar) es del 52,13%, lo que representa un aumento del 0,75% respecto a las mismas fechas del año anterior.
- La cifra de parados es de 2.762.500 personas, lo que simboliza una disminución de 157.000 habitantes (un -5,38%) respecto a los 12 meses anteriores. La tasa de paro (nivel de desempleados respecto a la población activa) es del 11,60%, lo que supone una variación del -0,89% respecto a las mismas fechas del año anterior.
- En lo que llevamos de siglo, España ha afrontado dos expansiones y dos crisis económicas muy intensas, con consecuencias relevantes en la evolución del empleo durante esos años.

Después de superar la crisis de los años noventa, y tras la entrada de España en la Eurozona, se produjo un fuerte crecimiento económico, que permitió una reducción sostenida de la tasa de desempleo, pasando del 10,94% a inicios del año 2001 hasta el 7,93% a mitad del 2007.

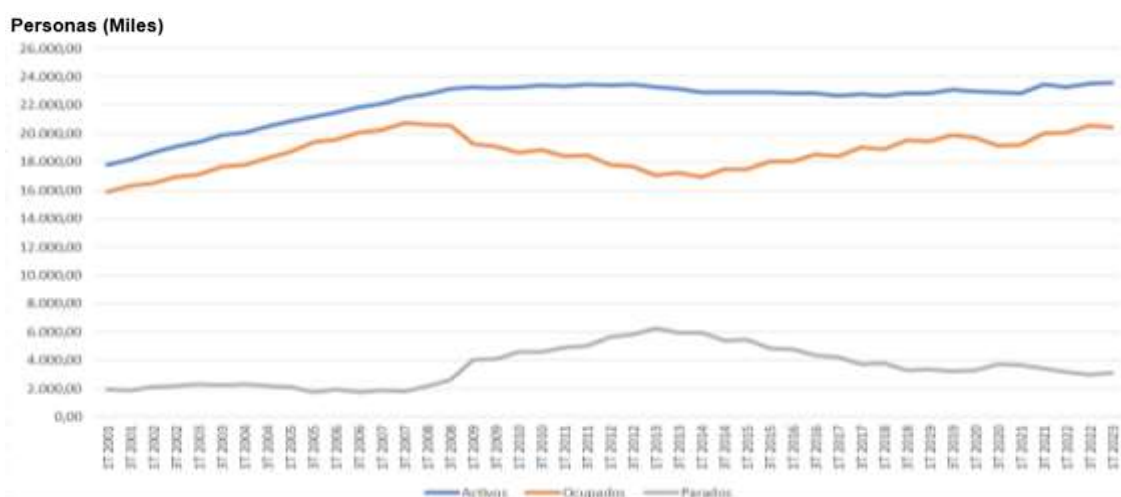
A partir de entonces, coincidiendo con el inicio de la Gran Recesión económica y la crisis de la deuda soberana, la tendencia de la tasa de paro se revierte y empieza a aumentar drásticamente hasta llegar a un nivel del 26,94% al finalizar el primer trimestre del año 2013. En ese momento se produjo una intensa recuperación económica que consiguió reducir la tasa de desempleo hasta el 13,78% al finalizar el año 2019.

Pero en 2020, coincidiendo con las drásticas medidas preventivas y restrictivas de la actividad y movilidad que se aplicaron durante el confinamiento por la rápida propagación de la COVID-19, la tasa de paro se disparó hasta el 16,26% al finalizar el tercer trimestre de ese mismo año. Esto significa que en 9 meses este indicador aumentó un 2,48%, y lo hubiera hecho mucho más si no hubiera sido por la aplicación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), que permitieron a las empresas aplicar temporalmente medidas de suspensión de los contratos o reducción de la jornada laboral de sus empleados a cambio de una prestación por desempleo que percibían estos últimos.

Una vez se fueron flexibilizando las estrictas medidas aplicadas para frenar la propagación de la COVID-19, se empezó a intensificar la creación de empleo y, por tanto, la tasa de desempleo volvió a decrementsar hasta niveles no vistos con anterioridad a la Gran Recesión económica de 2008. De hecho, a mitad del año 2022 se llegó a una tasa de paro del 12,48%, aunque hasta cierre del primer trimestre de 2023 este indicador ha aumentado ligeramente.

Este análisis de la tasa de desempleo en España durante los últimos 23 años muestra la volatilidad que padece su economía, respecto al resto de países de la Eurozona, ante los cambios de ciclo económico. De forma que en períodos de recesión económica la tasa de paro aumenta más que el resto de los países de la zona euro, mientras que en períodos expansivos sucede todo lo contrario.

Gráfico 15. Evolución de la Población Activa, Ocupados y Parados en España (2001-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

- Si se analiza el desempleo por tramos de edad en España, el tramo que predomina significativamente sobre el resto es el de menores de 25 años, que a cierre del primer trimestre del año 2023 registró una tasa de paro del 30,03%, aunque para esas mismas fechas en 2014 esta tasa llegó a ser del 55,49%.

Si bien es cierto que este indicador se ha reducido mucho (un 25,46%), para esta franja de edad y en la década analizada, sigue siendo un valor muy elevado y preocupante si se compara con la media de la Eurozona, cuya tasa de paro fue del 14,30% en el mes de marzo de 2023. Además, los indicadores de España la sitúan como el país con mayor tasa de paro juvenil de la zona euro.

De lejos le sigue el grupo de edad adulta que oscila entre los 25 y los 54 años, quienes han reducido a la mitad la tasa durante la década de referencia, pasando del 24,39% al cierre del primer trimestre de 2014 hasta los 12,13% para ese mismo período trimestral en el año 2023.

Y para el grupo de mayor edad, a partir de los 55 años, la reducción también es significativa ya que pasa del 19,76% en el primer trimestre de 2014 al 11,79% durante ese mismo período del año 2023.

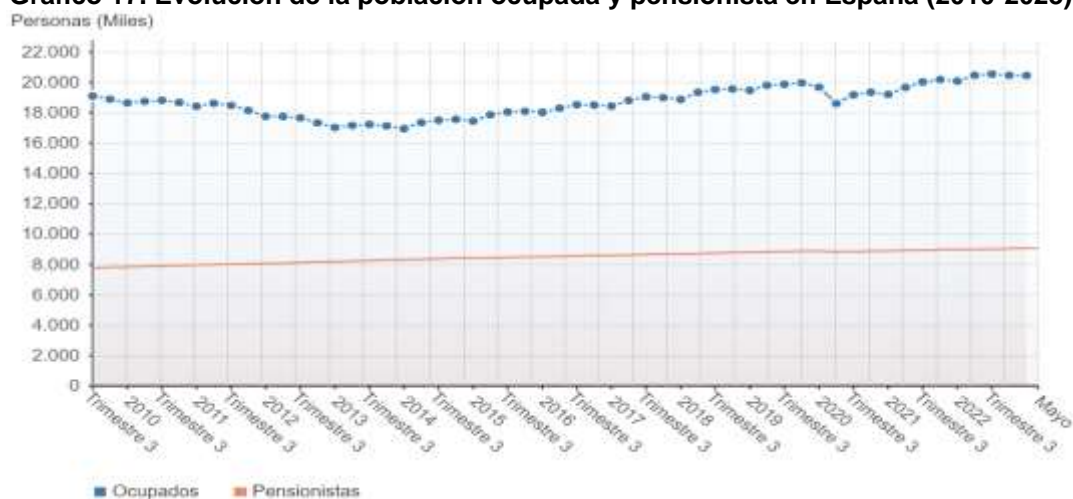
Gráfico 16. Evolución de la tasa de paro en España por grupos de edad (2014-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

- Otro indicador para tener en consideración es la evolución del número de ocupados respecto al de pensionistas, que ha pasado de 2,45 trabajadores ocupados por pensionista a cierre del tercer trimestre de 2009 a 2,31 durante el segundo trimestre del año 2023, llegando al pico más bajo de 2,03 al finalizar el primer trimestre de 2014. Por tanto, se puede comprobar una clara tendencia a la baja de esta ratio y, según las proyecciones de la AIREF, este indicador puede llegar a ser de 1,87 empleados por pensionista debido, principalmente, a la jubilación masiva de población que se va a producir durante los próximos años, correspondiente a la generación del *baby boom*.

Gráfico 17. Evolución de la población ocupada y pensionista en España (2010-2023)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, INE, www.epdata.es

- El paro tiene impacto directo sobre los ingresos de la Seguridad Social, ya que este ente se financia principalmente con las cotizaciones de las empresas y sus trabajadores. Por tanto, las elevadas tasas de desempleo estructural que existen en España repercuten negativamente sobre los ingresos que percibe el sistema público, ya que contra más paro menores serán las aportaciones de empresas y trabajadores a la Seguridad Social.

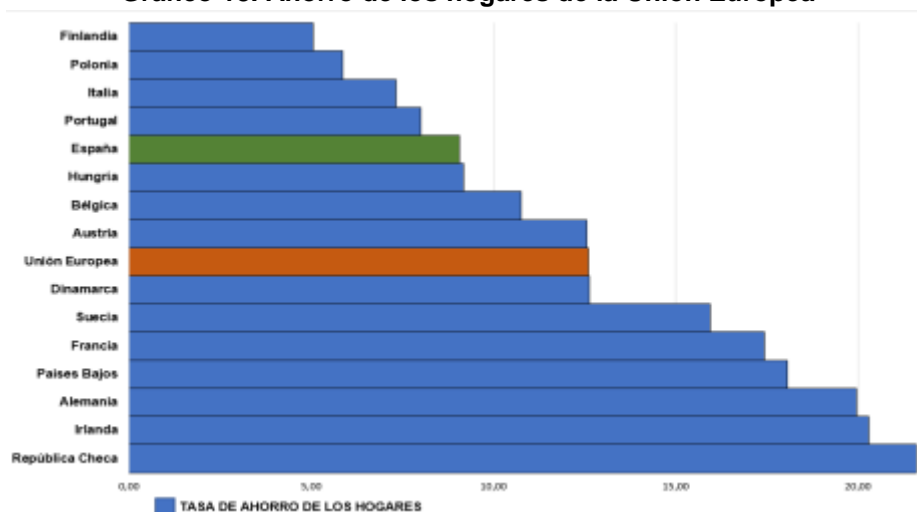
3.2.4. Cultura del ahorro

Según los resultados de la encuesta realizada, el pasado 30 de noviembre de 2017, por la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO), en relación con la jubilación y la importancia de saber⁷:

- Existe gran preocupación entre los españoles por su situación financiera cuando dejen de trabajar. Al 96% le preocupa que el sistema público de pensiones no sea sostenible a largo plazo y al 94% no poder mantener su nivel de vida durante la jubilación.
- Un 76% cree que la pensión pública que percibirá cuando se retire será peor que la que están recibiendo los jubilados en la actualidad. Casi 2 de cada 3 encuestados piensan que su pensión pública será, como máximo, el 75% de sus ingresos durante la jubilación.
- El 76% de los españoles afirma ahorrar, pero sólo un 21% lo hace mensualmente. Frente a estos datos, el 24% de los españoles admite que no ahorra nada.

Por tanto, a pesar de que a los españoles les preocupa su bienestar de cara a su futura jubilación, esta intranquilidad no se compensa con un incremento de sus ahorros para alcanzar este propósito. Como consecuencia de ello, España tiene una de las tasas de ahorro (7,20% en 2022) más bajas de la Unión Europea.

Gráfico 18. Ahorro de los hogares de la Unión Europea

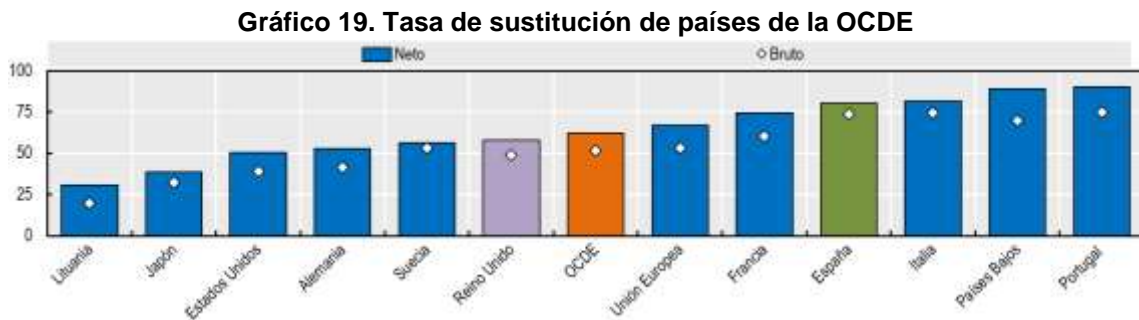


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

La tasa de ahorro en España es tan reducida debido, principalmente, a la esperanza que tienen los españoles de que la pensión pública les proporcionará un apropiado nivel de vida cuando se jubilen. De hecho, la tasa de sustitución, que es la relación entre el último salario del empleado respecto

⁷ <https://www.inverco.es/imagenesdb/home/150654126929.pdf>

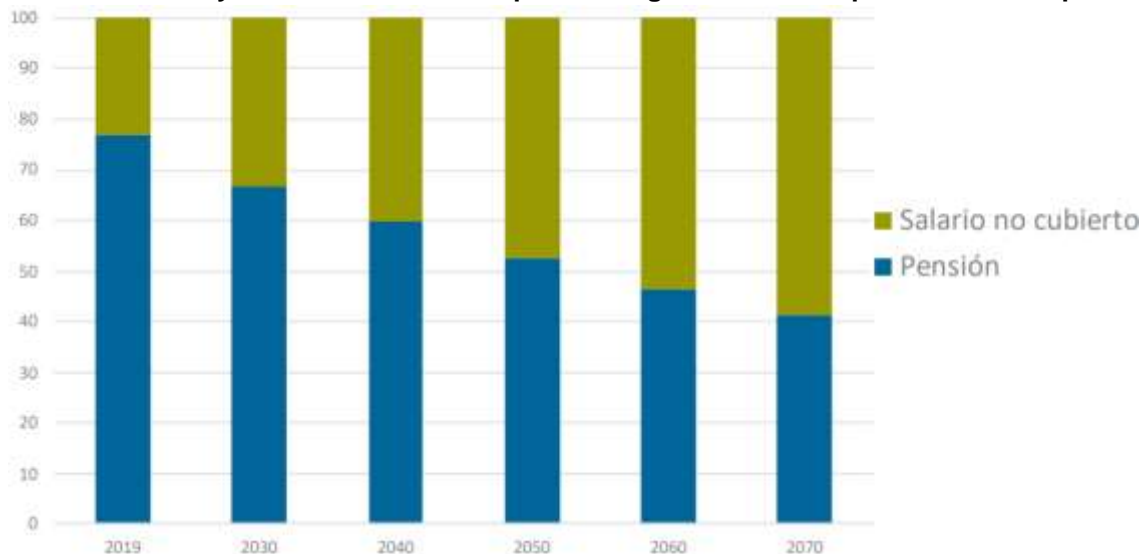
a la pensión que va a percibir cuando se jubile, es de las más elevadas del mundo. En concreto, la tasa bruta es de un 73,90% y la tasa neta asciende al 80,10%.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE - *Pensions at a Glance 2021*

A pesar de ello, las proyecciones de la Comisión Europea apuntan a que la tasa de reemplazo se irá reduciendo progresivamente en toda Europa, y consideran que España será el país europeo donde más se reducirá dicho indicador. De hecho, se estima que en España la tasa de sustitución sea de poco más del 50% en el año 2050 y algo superior al 40% en 2070. Esto supone que en un horizonte temporal de 50 años se prevé que esta tasa se pueda ver reducida en más de un 30%.

Gráfico 20. Proyección Comisión Europea sobre generosidad de pensiones en España



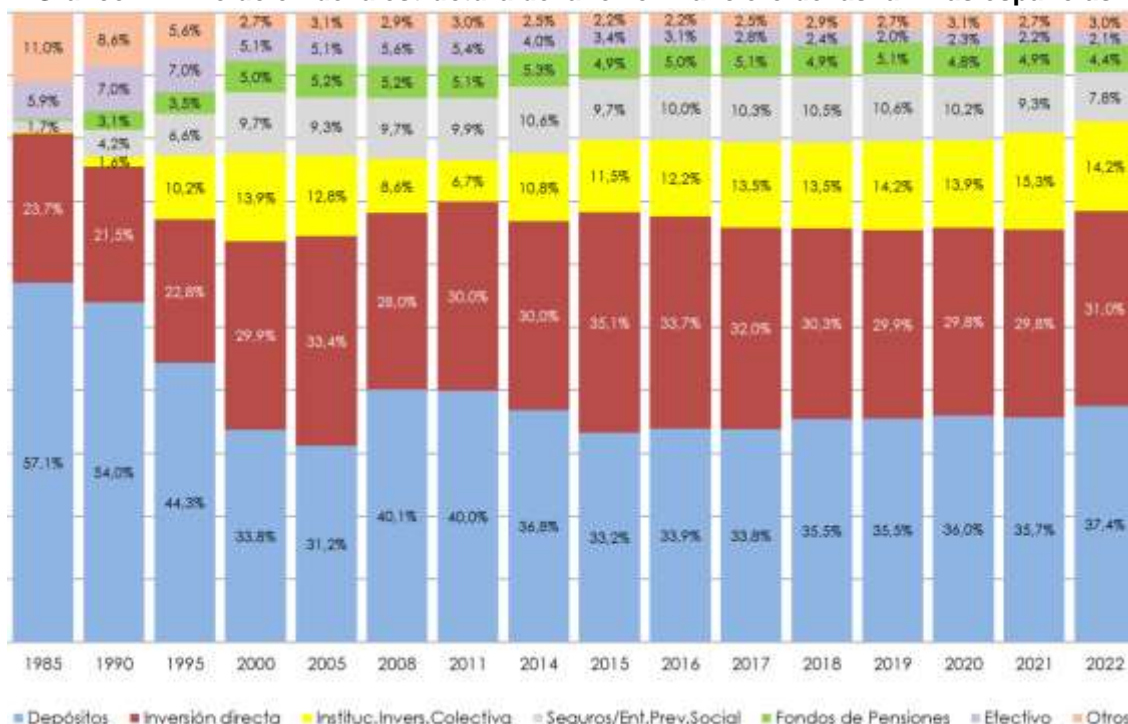
Fuente: Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (UNESPA)

Todo esto pone de manifiesto la necesidad de ahorrar de cara al futuro mediante una adecuada planificación a largo plazo, con la finalidad de poder mantener un apropiado nivel de vida cuando llegue el momento de jubilarse.

A pesar de que en los últimos años ha ido aumentando el ahorro financiero de las familias españolas, situándose en 2,73 billones de euros a finales de diciembre de 2022, el ahorro en España está muy concentrado en los activos inmobiliarios, que representan un 41,90% del valor total de los activos.

Si nos centramos en la evolución de los activos financieros en los que invierten las familias españolas, a pesar de que en los últimos años ha ido perdiendo peso, los depósitos siguen siendo su principal mecanismo de ahorro financiero. Cabe destacar el importante peso que han ido consiguiendo en los últimos años los instrumentos de inversión, ya sea de forma directa o mediante instituciones de inversión colectiva, ya que suponen casi la mitad del ahorro financiero de las familias españolas. Y respecto al ahorro destinado a la previsión social complementaria, ya sea mediante seguros o fondos de pensiones, se ha mantenido estancado en los últimos años, pero lo preocupante es la caída que ha tenido en el último año debido, principalmente, a la pérdida de revalorización.

Gráfico 21. Evolución de la estructura del ahorro financiero de las familias españolas



Fuente: Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO)

Por todo lo comentado anteriormente, se hace cada vez más evidente la necesidad de promover el ahorro complementario en España, tanto a nivel individual como empresarial, ya que el bienestar económico de las personas que se jubilan depende cada vez más del ahorro que hayan conseguido hasta entonces, y que les permita complementar su futura pensión pública.

Siguiendo con la misma encuesta realizada por INVERCO en relación con la jubilación y la importancia de saber:

- El 90% de los españoles asegura que planificaría mejor su jubilación si recibiera información de forma anticipada por parte del Estado sobre la pensión pública estimada que percibirá en su jubilación. Además, un 62% cree que debería realizarse con una periodicidad anual.

- El 77% asegura que desconoce la existencia del simulador web que el Gobierno lanzó en noviembre de 2015. De aquellos que lo conocen, sólo la mitad lo ha utilizado.
- Hay países europeos donde esta información se envía al domicilio de los trabajadores: Alemania, Austria, Croacia, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Portugal, Reino Unido y Suecia.

Por tanto, para poder planificar mejor el ahorro a largo plazo de los españoles sería adecuado implementar, de modo efectivo y transparente, el acceso o envío periódico de información en relación con las futuras pensiones públicas.

3.3. Pilares del sistema de pensiones de España

Los factores demográficos, económicos y culturales analizados en el apartado anterior ponen de manifiesto la insuficiencia, cada vez más notoria, que suponen las pensiones públicas en España. Por consiguiente, la mayor parte de los expertos en la materia recomiendan complementar la pensión pública de jubilación mediante el ahorro privado.

En los artículos 41 y 50 de la Constitución Española⁸ se establece lo siguiente: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”; y “Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad”.

Es por ello por lo que el sistema de pensiones español está basado en tres pilares, que buscan proporcionar a sus ciudadanos una adecuada protección económica una vez alcancen la jubilación, combinando la pensión pública con ahorros y planes de pensiones privados.

En este apartado se van a analizar cada uno de estos tres pilares del sistema de pensiones para el caso concreto de España.

3.3.1. Primer pilar: pensión del Estado

La Seguridad Social es el pilar fundamental para cumplir con el Estado de bienestar en España. Consiste en un sistema de protección social que cubre un conjunto de contingencias derivadas del envejecimiento (jubilación), el fallecimiento (viudedad, orfandad y en favor de otros familiares) y la enfermedad (incapacidad permanente en sus diferentes grados).

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

El sistema de pensiones público en España cumple con los siguientes principios⁹:

- **Principio de reparto**: Se basa en el principio de solidaridad intergeneracional, en el que los trabajadores en activo financian las prestaciones que perciben los pensionistas en ese momento a través de las cotizaciones a la Seguridad Social.
- **Principio de universalidad**: Las personas que no hayan podido contribuir al sistema de pensiones podrán acceder al sistema no contributivo de prestaciones para cubrir sus necesidades básicas. Todo ello, a través de una serie de mecanismos para garantizar su atención.
- **Principio de proporcionalidad contributiva**: Tras su jubilación, el trabajador percibirá una pensión que será proporcional a las aportaciones que haya realizado al sistema público durante su vida laboral.
- **Principio de gestión pública**: El sistema de la Seguridad Social está financiado y gestionado en su totalidad por entidades públicas.
- **Principio de suficiencia de las prestaciones**: Las prestaciones deben ser suficientes para cubrir las necesidades protegidas y proporcionales con el salario que percibía el trabajador cuando estaba en activo.

En función de las circunstancias que las generan, y siempre que el beneficiario cumpla con los requisitos que exige la Seguridad Social para percibir las, existen distintos tipos de pensiones¹⁰, entre las que cabe destacar:

- **Prestaciones relativas a la salud**:
 - Asistencia sanitaria y farmacéutica.
 - Incapacidad temporal.
 - Incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez).
 - Lesiones permanentes no invalidantes.
- **Prestaciones relativas a la familia**:
 - Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
 - Nacimiento y cuidado de menor.
 - Por hijo o menor acogido a cargo.
 - Por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en casos de madres discapacitadas.
 - Por parto o adopción múltiples.
 - Seguro escolar.

⁹ <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad0/ PESS50>

¹⁰ <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/12778>

- Prestaciones relativas a la vida:
 - Auxilio por defunción.
 - Pensión de viudedad.
 - Pensión de orfandad.

- Prestaciones relativas al trabajo:
 - Prestación y subsidio por desempleo.
 - Cese de actividad de los trabajadores autónomos.

- Prestaciones relativas a la vejez y la asistencia social:
 - Pensión de jubilación.
 - Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) en los casos de vejez, invalidez y viudedad.
 - Servicios sociales como el IMSERSO y otros organismos competentes de las Comunidades Autónomas.

El sistema público de pensiones tiene dos modalidades fundamentales, una asistencial y otra contributiva. La asistencial se financia con cargo a los Presupuestos Generales del Estado mediante transferencias de crédito a las cuentas de la Seguridad Social, y sus prestaciones las reciben personas que no cuentan con recursos económicos suficientes para cubrir sus necesidades básicas. Mientras que la modalidad contributiva tiene carácter obligatorio, está financiada con las cotizaciones de los trabajadores en activo y sus empleadores, y las prestaciones son concedidas en base a la edad y el tiempo que ha cotizado el trabajador a la Seguridad Social.

❖ Pensiones no contributivas:

Las pensiones no contributivas o asistenciales, en el caso de que un sujeto, de nacionalidad española o con residencia legal en España, no haya cotizado a la Seguridad Social durante un mínimo de 15 años y, además, no pueda acceder a una renta mínima alternativa, tendrá derecho a acceder a una pensión no contributiva, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos¹¹:

- **Requisito de ingresos:** Cuando se disponga de unos ingresos anuales inferiores a 6.784,54 euros. Para cumplir con este requisito, también se tendrá en consideración que los ingresos de todos los familiares con los que se conviva sean inferiores a los que se detallan a continuación:

¹¹<https://imserso.es/documents/20123/1595507/pncresumen2023.pdf/0d138a8e-b367-38b9-7826-11238afb437f>

Cuadro 4. Requisitos de ingresos para percibir la pensión no contributiva

	Nº CONVIVIENTES	EUROS/AÑO
a) Convivencia sólo con su cónyuge y/o parientes consanguíneos de segundo grado	2	11.533,72
	3	16.282,90
	4	21.032,08

b) Si entre los parientes consanguíneos con los que convive se encuentra alguno de sus padres o hijos	2	28.834,30
	3	40.707,25
	4	52.580,20

Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

- **Requisito según el tipo de pensión:** Es necesario residir actualmente en territorio español y haberlo hecho durante, al menos, 5 años para la invalidez o 10 años para la jubilación, de los que 2 han de ser consecutivos y anteriores a la fecha de solicitud de la prestación. Además, para la invalidez se ha de tener entre 18 y 65 años, y disponer de un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Para la jubilación se ha de ser mayor de 65 años a la fecha de la solicitud.

La competencia de esta modalidad de pensión es del Estado, pero la gestión está asignada al Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) y a los organismos competentes de cada comunidad autónoma.

La pensión se calcula en base a las rentas personales de cada individuo y/o las de su unidad económica de convivencia. El importe que percibe cada sujeto es de, como mínimo, el 25% (1.696,14 euros al año) y, como máximo, la cuantía íntegra de 6.784,54 euros anuales. Dicho importe íntegro de las pensiones no contributivas supone un incremento del 15% respecto al año 2022.

Los pensionistas con un grado de discapacidad igual o superior al 75%, que acrediten la necesidad de la ayuda de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida, si se les concede una invalidez no contributiva, pueden recibir un complemento del 50% sobre el importe íntegro de 6.784,54 euros anuales. Esto supone que, para estos casos en particular, pueden llegar a percibir hasta 10.176,81 euros al año.

Cuadro 5. Importes por individuo de la pensión no contributiva

CUANTIA	ANUAL	MENSUAL A PERCIBIR
INTEGRA	6.784,54	484,61
MÍNIMA (25%)	1.696,14	121,15
ÍNTEGRA MÁS INCREMENTO DEL 50%	10.176,81	726,92

Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

En base al Real Decreto-ley 2/2023, las pensiones no contributivas crecerán hasta coincidir en 2027 con el 75% del umbral de pobreza calculado para un hogar unipersonal.

Si en una misma familia conviven varios beneficiarios de una pensión no contributiva, la cuantía que pasan a percibir cada uno de ellos se reduce a los siguientes importes:

Cuadro 6. Importes de la pensión no contributiva para el núcleo familiar

Nº DE BENEFICIARIOS	ANUAL	MENSUAL A PERCIBIR
2	5.766,86	411,92
3	5.427,63	387,69
4	5.258,02	375,57
...

Fuente: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

Para aquellos pensionistas, titulares de un contrato de alquiler, que acrediten no tener vivienda en propiedad y que ésta no pertenezca a ningún familiar, dispondrán de un complemento de pensión de 525 euros al año.

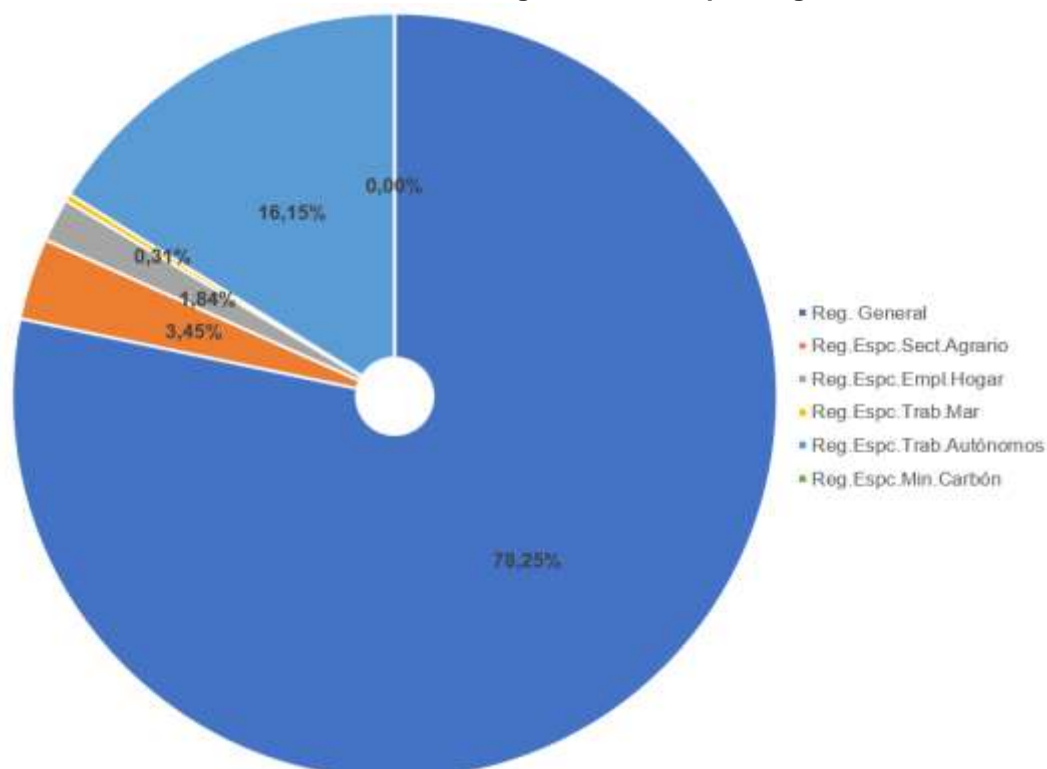
❖ Pensiones contributivas:

La modalidad contributiva del sistema público de pensiones depende del Estado y las prestaciones económicas, como pueden ser la jubilación, la incapacidad permanente, el fallecimiento, entre otras, se conceden por parte de la Seguridad Social (ente gestor) a los beneficiarios que tengan derecho a percibirlas.

Dentro de esta clase de pensiones contributivas de la Seguridad Social conviven diversos regímenes de cotización¹². Este subapartado se centrará en el Régimen General de la Seguridad Social, al que están inscritos 16.181.372 cotizantes (78,25% del total), según datos publicados a 30 de mayo de 2023 por parte del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. También se hará una breve mención a la última reforma del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), al que están inscritos 3.344.562 cotizantes (16,15% del total). El resto de cotizantes a la Seguridad Social están adheridos a los siguientes Regímenes Especiales: Sector Agrario (3,45%), Empleados del Hogar (1,84%), Trabajadores del Mar (0,31%) y Minería del Carbón.

¹² Datos obtenidos de la web del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Gráfico 22. Afiliados a la Seguridad Social por Régimen



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Para la principal contingencia de esta modalidad contributiva, la de jubilación, las rentas son concedidas de forma vitalicia, y los requisitos¹³ que se han de cumplir para percibir las rentas son los siguientes:

- **Cotizaciones:** Han de cotizar un mínimo de 15 años a la Seguridad Social, de los que al menos dos deben haber ocurrido en el período anterior al momento en que se solicite la prestación.
- **Edad:** Desde el año 2013, el acceso a esta pensión depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral. Ambos criterios se aplicarán, de forma gradual, en base a los siguientes términos:

¹³ Datos obtenidos de la web del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Cuadro 7. Requisitos para acceder a la pensión por jubilación ordinaria

Año	Periodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Por tanto, para el año 2023, se requiere haber cumplido 66 años y 4 meses, o 65 años si se acredita tener cotizados al menos 37 años y 9 meses. Cada año se irá incrementando en 2 meses el límite en la edad del perceptor de la prestación y en 3 meses los años mínimos cotizados, hasta que en 2027 se requiera haber cumplido los 67 años, o 65 años si se justifica haber cotizado, como mínimo, 38 años y 6 meses.

Sin embargo, si se cumplen determinados requisitos, existen supuestos excepcionales en los que se permite el acceso a la jubilación a una edad inferior a la ordinaria, ya sea de forma voluntaria o involuntaria. En estos casos, se aplican coeficientes reductores¹⁴ de la cuantía a percibir en función del período de anticipación. También existen colectivos con reducciones en la edad

¹⁴ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-21652>

de jubilación, como es el caso de los trabajadores con discapacidad y determinados colectivos como el minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, trabajadores ferroviarios, bomberos, algunos cuerpos de policía local y autonómicos, etc.

También se permite acceder a la pensión a una edad superior a la edad ordinaria de jubilación. En esos casos se reconoce al beneficiario de la prestación un porcentaje adicional¹⁵ por cada año cotizado de más.

Existen algunas excepciones para hacer compatible el cobro de la pensión con el trabajo simultáneo por parte del pensionista. Por ejemplo, se permite acceder a la jubilación parcial con una rebaja proporcional de la pensión o, cumpliendo algunos requisitos, también se puede acceder al envejecimiento activo. Si el rendimiento obtenido no supera el salario mínimo interprofesional (15.120 euros brutos anuales), también es posible realizar trabajos por cuenta propia sin obligación de cotizar y cobrando simultáneamente la pensión de jubilación. En este último supuesto, si la actividad supone contratar a un empleado a tiempo completo, además, se puede hacer compatible con el importe íntegro de la pensión que le corresponda.

Este sistema se financia, principalmente, con las cotizaciones de las empresas y sus trabajadores. Estas cotizaciones a la Seguridad Social, que se aplican en las nóminas que perciben los empleados, se desglosan en conceptos tales como las contingencias comunes, el desempleo, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), la formación profesional, así como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Como novedad, con la reforma de las pensiones de 2023, se incluye un nuevo concepto, que es el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), en el que se establece a partir de 2023 un incremento de tipos del 0,60% (0,50% a cargo de la empresa y 0,10% a repercutir al trabajador).

Cuadro 8. Tipos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social

TIPOS DE COTIZACIÓN		
CONCEPTO	EMPRESA	TRABAJADOR
Contingencias Comunes	23,60%	4,70%
Desempleo	5,50%	1,55%
FOGASA	0,20%	-
Formación Profesional	0,60%	0,10%
Mecanismo de Equidad Intergeneracional	0,50%	0,10%
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	Según tarifa	

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

El MEI irá elevando la cotización una décima cada año, pasando del aumento del 0,60% del año 2023 hasta el 1,20% en 2029, considerando la siguiente escala progresiva de incrementos:

¹⁵ <https://revista.seg-social.es/-/cmin-jubilacion-demorada>

- . En el año 2023 es de 0,60 puntos porcentuales, de los que el 0,50 corresponde a la empresa y el 0,10 al trabajador.
- . En el año 2024 será de 0,70 puntos porcentuales, de los que el 0,58 corresponderá a la empresa y el 0,12 al trabajador.
- . En el año 2025 será de 0,80 puntos porcentuales, de los que el 0,67 corresponderá a la empresa y el 0,13 al trabajador.
- . En el año 2026 será de 0,90 puntos porcentuales, de los que el 0,75 corresponderá a la empresa y el 0,15 al trabajador.
- . En el año 2027 será de 1 punto porcentual, del que el 0,83 corresponderá a la empresa y el 0,17 al trabajador.
- . En el año 2028 será de 1,10 puntos porcentuales, de los que el 0,92 corresponderá a la empresa y el 0,18 al trabajador.
- . En el año 2029 será de 1,20 puntos porcentuales, de los que el 1 corresponderá a la empresa y el 0,2 al trabajador.
- . Desde el año 2030 hasta 2050 se mantendrá el mismo porcentaje del 1,20, con la misma distribución entre empresario y trabajador que en 2029. Estas proporciones podrán aumentar automáticamente si el gasto en pensiones sobrepasa el 15% del PIB.

En 2023 las bases máximas de cotización son de 4.495,50 euros brutos al mes y las mínimas son de 1.260,00 euros brutos al mes. Entre 2024 y 2050 aumentarán cada año las bases máximas en función del IPC, más una cuantía fija de 1,20 puntos porcentuales.

Además, se establece una cuota adicional de solidaridad para la parte del salario que no cotiza por superar la base máxima de cotización. Esta cotización se aplicará progresivamente durante los años 2025 a 2045, y se diferenciará en tres tramos de rendimientos que variarán en función del porcentaje de exceso sobre la base máxima, tal y como se detalla en la siguiente tabla:

Cuadro 9. Aplicación de la cotización adicional de solidaridad

Año	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima
	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2025	0,92	1	1,17
2026	1,15	1,25	1,46
2027	1,38	1,5	1,75
2028	1,60	1,75	2,04
2029	1,83	2	2,33
2030	2,06	2,25	2,63
2031	2,29	2,5	2,92
2032	2,52	2,75	3,21
2033	2,75	3	3,50
2034	2,98	3,25	3,79
2035	3,21	3,5	4,08
2036	3,44	3,75	4,38
2037	3,67	4	4,67
2038	3,90	4,25	4,96
2039	4,13	4,5	5,25
2040	4,35	4,75	5,54
2041	4,58	5	5,83
2042	4,81	5,25	6,13
2043	5,04	5,5	6,42
2044	5,27	5,75	6,71
2045	5,50	6,00	7,00

Fuente: Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 65, de 17/03/2023

En el Real Decreto-ley 2/2023¹⁶, aprobado el pasado 16 de marzo de 2023 y que se puso en marcha el 1 de abril de ese mismo año, se acuerda ampliar el período de cómputo que se utiliza para el cálculo de la base reguladora, que es el indicador que determina la cuantía de la pensión. De esta forma, el factor de sostenibilidad queda sustituido por una fórmula dual para calcular la pensión que permite elegir, de entre los siguientes, el sistema que más convenga para establecer la base reguladora:

- Utilizar los últimos 25 años cotizados, como ya se venía haciendo.
- Utilizar los últimos 29 años y descartar los dos peores años de cotización, computando un total de 27 años.

Este cambio se aplicará progresivamente desde el año 2027 hasta 2038, siendo este último año el primero en el que esté totalmente en vigor este sistema. Entre 2041 y 2043 la alternativa de 25 años se incrementará seis meses por año. De todas formas, cada trabajador podrá elegir la opción más beneficiosa de este sistema dual hasta 2044. A partir de ese año, todos los jubilados calcularán su base con 29 años cotizados, descartando los 2 años más desfavorables en cuanto a cotizaciones del empleado.

En 2023 las pensiones contributivas aumentaron un 8,50% respecto a 2022, topándose las máximas en 3.058,81 euros brutos al mes. Con la reforma de las

¹⁶ <https://revista.seg-social.es/-/claves-reforma-pensiones>

pensiones se revalorizarán cada año con el IPC, más un incremento adicional de 0,115 puntos porcentuales al año hasta 2050 para las pensiones máximas.

Las pensiones mínimas contributivas en las que haya un cónyuge a cargo subirán progresivamente, entre 2024 y 2027, de forma que no puedan ser en ningún momento inferiores al 60% del umbral de pobreza considerado para un hogar con dos adultos.

Además, para el reconocimiento de ciertas pensiones (jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento, supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor), se iguala el cómputo del tiempo cotizado para los contratos a tiempo parcial con los de a tiempo completo. De esta forma, se tienen en cuenta los días cotizados con independencia de la duración de la jornada laboral realizada.

Para compensar el *gap* existente entre las pensiones que reciben los hombres y las mujeres, entre otras medidas, para los años 2024 y 2025 se incrementará un 10%, adicional a su revalorización anual, el complemento por brecha de género de las pensiones.

Respecto al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), sin entrar al detalle de todos los cambios introducidos, las principales novedades de esta reforma (Real Decreto-ley 13/2022 de 26 de julio¹⁷) son las siguientes:

- . A 1 de enero de 2023 se modifica el sistema de cálculo de la base de cotización a la Seguridad Social por parte de los autónomos, de forma que el nuevo método se basa en los ingresos netos reales (ingresos menos gastos deducibles) del trabajador. Para ello, el autónomo dispone de un escalado de 15 tramos, donde existe un límite mínimo y máximo en base a sus ingresos netos reales del período. El principal objetivo es acercar el método de determinación de la base de cotización del RETA con el establecido para el Régimen General, beneficiando a los autónomos con menores ingresos.
- . El autónomo deberá declarar los rendimientos previstos a través del portal *Importass* de la Tesorería General de la Seguridad Social. Esta plataforma dispone de un simulador que realiza el cálculo de la cuota en base a los rendimientos informados por el autónomo.
- . Para que la previsión de ingresos que va informando el autónomo sea lo más cercana posible a sus rendimientos netos reales del período se permite que, cada dos meses y en un máximo de 6 cambios al año, se pueda modificar la base de cotización prevista.

¹⁷ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-12482>

- En 2023 se incorpora el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), con el que se suma 0,60 puntos porcentuales a las cotizaciones a la Seguridad Social ya existentes en 2022.

Cuadro 10. Tipos de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

TIPOS DE COTIZACIÓN	
Contingencias Comunes	28,30%
Contingencias Profesionales	1,30%
Cese de Actividad	0,90%
Formación Profesional	0,10%
Mecanismo de Equidad Intergeneracional	0,60%
TOTAL	31,20%

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

- Los autónomos que se den de alta en el RETA de 2023 a 2025 podrán seguir solicitando la aplicación de la cuota reducida (tarifa plana) de 80 euros al mes durante el primer año de actividad. Pasado ese primer año, si el autónomo prevé que sus ingresos anuales serán inferiores al salario mínimo interprofesional (15.120 euros brutos al año) de ese momento, podrá seguir aplicando dicha tarifa plana. Este período de aplicación de la cuota reducida se amplía para casos especiales de discapacidad igual o superior al 33%, víctimas de violencia de género o de terrorismo.
- Se ha establecido una bonificación del 75% de la cuota de las contingencias comunes por el cuidado de menores afectados por una enfermedad grave. También se aplica bonificación a las trabajadoras autónomas que se reincorporan a su actividad tras el nacimiento de su hijo/a, o por adopción o tutela de menores.

El anterior sistema, dado que más del 80% de los autónomos venían cotizando por la base mínima, ha venido generando que su protección por parte del sistema público, frente a las contingencias cubiertas por el primer pilar, sea insuficiente. Por consiguiente, han necesitado complementar gran parte de esa escasa cobertura pública con protección privada procedente del tercer pilar.

Con la nueva normativa no cambia esta situación, porque el nuevo mecanismo hace que las bases mínimas de cotización sigan siendo mucho más bajas que los ingresos del empleado. Por ejemplo, para un autónomo con unos ingresos mensuales de 2.330 euros (situado en el tramo 6), su base mínima de cotización será de 1.045,75 euros, es decir, menos de la mitad de sus ingresos mensuales.

Además, las bases máximas de cotización siguen topadas, por lo que un autónomo con ingresos superiores a 4.495,50 euros al mes tendrá limitada su base de cotización a dicha cantidad mensual.

Por consiguiente, todos aquellos autónomos que dispongan de unos elevados ingresos necesitarán seguir complementando su protección pública a través de

sistemas privados de capitalización que les permita mantener su bienestar actual en un futuro a largo plazo.

3.3.2. Segundo pilar: planes de pensiones y seguros colectivos

El segundo pilar del sistema de pensiones en España ofrece prestaciones para los trabajadores por cuenta ajena y autónomos con la finalidad de complementar su pensión pública o, en su defecto, la de sus beneficiarios. Se financia con las aportaciones sistemáticas de las empresas y sus trabajadores, que se irán capitalizando a largo plazo, y los derechos económicos que se obtengan (aportaciones junto con la rentabilidad) constituirán la prestación que perciba el empleado cuando cumpla los requisitos que le den derecho al cobro de ésta.

Este modelo es de carácter privado y voluntario, aunque puede llegar a ser obligatorio para algunas empresas según los convenios colectivos de aplicación del sector o por las condiciones pactadas en los contratos laborales de los trabajadores. Para aquellas empresas que deban promover el ahorro privado de sus empleados tienen la obligación de exteriorizar, mediante planes de pensiones o seguros de vida, los compromisos por pensiones fuera de sus balances. Tan solo las entidades aseguradoras y de crédito, así como las sociedades y agencias de valores, en base a los compromisos asumidos con sus empleados, pueden mantener los fondos internos en sus balances.

A pesar de las diversas reformas que se han implementado en los últimos años, el segundo pilar sigue siendo muy limitado en España. De hecho, según el informe de KPMG sobre la situación de las pensiones en España¹⁸, tan solo el 28,43% de las empresas españolas realiza aportaciones para sus trabajadores, lo que abarca, aproximadamente, al 9% del total de trabajadores del país. El sector financiero (66,13%), energético (48,15%), químico y farmacéutico (39,02%), y tecnológico (31,25%) son los que más planes de empleo colectivo tienen implementados para sus empleados.

Estos instrumentos se están desarrollando, sobre todo, en grandes empresas, no teniendo tanta repercusión sobre las pymes, que representan alrededor del 95% del tejido empresarial español con 2.929.000 empresas de este tamaño.

Los planes de aportación definida son la modalidad por la que más optan las empresas españolas, representando el 80,10% del total. Y en el 69% de los casos optan por aplicar un porcentaje fijo sobre el salario del empleado, aportando las empresas, de media, un 3,83% del salario del trabajador.

Los principales instrumentos de previsión social que pueden implementar las empresas españolas a sus empleados son los siguientes:

- . Los Planes de Pensiones de Empleo (PPE).

¹⁸ <https://kpmg.com/es/es/home/tendencias/2022/10/situacion-pensiones-espana-2022.html>

- Los seguros colectivos que constituyen compromisos por pensiones.
- Los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE).

❖ **Planes de Pensiones de Empleo (PPE):**

Los Planes de Pensiones de Empleo (en adelante PPE) son productos de ahorro e inversión privados que promueven las empresas (promotores) a sus empleados (partícipes), con la finalidad de realizar aportaciones dinerarias, normalmente procedentes de ambas partes, que permitan disponer al partícipe, cuando se jubile, de unos ingresos que complementen su pensión pública. Además, permite a la empresa aumentar la motivación de sus empleados mediante una política que busca fidelizarlos y retener el talento.

Los principios que rigen en los planes de pensiones son los siguientes:

- **No discriminación:** Cualquier empleado que cumpla con la normativa del plan de pensiones, y disponga de la capacidad legal para adherirse, podrá acceder como partícipe. Para los PPE se pueden exigir algunas condiciones de antigüedad mínima en la sociedad del promotor.
- **Aportaciones irrevocables:** Tanto las aportaciones del promotor como del partícipe no se pueden recuperar hasta que no se produzca alguno de los supuestos de liquidez previstos en el reglamento del plan.
- **Capitalización:** Las aportaciones periódicas efectuadas tanto por el promotor como por el partícipe del plan se invierten en diferentes instrumentos financieros, con la finalidad de generar rendimientos que permitan aumentar la cuantía de las prestaciones.
- **Atribución de derechos:** Tanto las aportaciones como los rendimientos obtenidos por la capitalización de éstas generan unos derechos consolidados, que podrán rescatarse cuando se produzca alguno de los supuestos de liquidez previstos en el reglamento del plan.
- **Integración obligatoria:** Todas las aportaciones efectuadas se han de integrar en un fondo de pensiones.

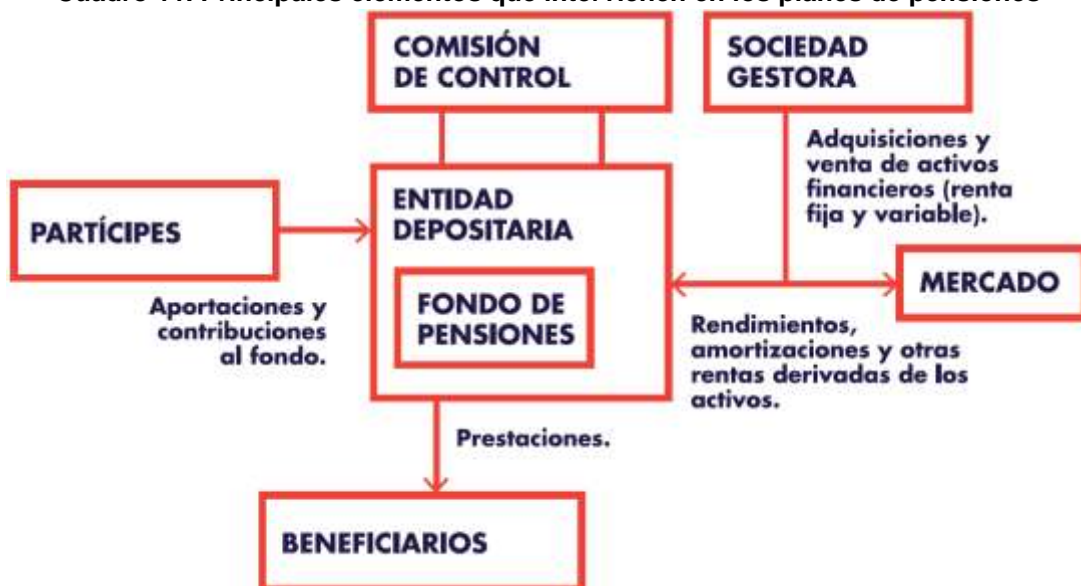
Los principales elementos que intervienen en los planes de pensiones son:

- **Fondo del plan de pensiones:** Es el patrimonio constituido por las aportaciones, tanto de partícipes como de promotores, y por los rendimientos obtenidos de las inversiones del fondo, así como la minoración procedente de los pagos de las prestaciones que se efectúen.

El fondo se constituye en escrituras públicas y se le asigna un CIF, pero no tiene personalidad jurídica. Además, dentro de un mismo fondo pueden existir integrados diferentes planes de pensiones, y cada uno de ellos puede tener unas comisiones de gestión y depósito diferentes.

- La entidad gestora: Es la sociedad (entidad aseguradora, mutualidad de previsión social, etc.) encargada de gestionar el patrimonio del fondo de pensiones. Sus principales funciones son: la constitución del fondo; ejercer la contabilidad; emitir y enviar a los partícipes los certificados de pertenencia al plan, de las aportaciones realizadas y del valor de sus derechos consolidados; la selección de las inversiones a realizar por el fondo; la autorización para la movilización de cuentas a otros fondos de pensiones, etc.
- La entidad depositaria: Es la entidad financiera (banco, caja de ahorro, entidad de depósito, etc.) que tiene, entre otras, la responsabilidad de recibir las aportaciones y abonar las prestaciones, así como de custodiar los activos financieros del fondo.
- La entidad comercializadora: En el ente que se encarga de ofrecer y tramitar las operaciones entre los planes de pensiones, partícipes y beneficiarios. Los organismos autorizados a operar bajo esta figura en España son las entidades aseguradoras, de crédito, gestoras de fondos de inversión, agentes vinculados, corredores de seguros, etc.
- La comisión de control: Es un órgano de gestión y supervisión del correcto funcionamiento del plan, y que se establece para proteger los intereses de los partícipes del plan. Está formada por representantes de la empresa promotora, los partícipes e incluso de los beneficiarios.

Cuadro 11. Principales elementos que intervienen en los planes de pensiones



Fuente: Material de cursos de VidaCaixa

Todas las normas y condiciones pactadas que definen el funcionamiento del plan de pensiones contratado quedan recogidas en el reglamento del plan. Se trata de un documento que detalla información de aspectos tan relevantes como las aportaciones, la política de inversión, los supuestos de liquidez, las

formas de cobro de las prestaciones, las comisiones y gastos asociados al plan, la comisión de control, etc.

Los derechos consolidados, que son las aportaciones más los rendimientos obtenidos de las inversiones del fondo, tan solo pueden ser percibidos cuando:

a) Se produzcan cualquiera de las contingencias cubiertas, como pueden ser:

- . Jubilación, en sus diferentes tipologías, que es la principal contingencia.
- . Incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez.
- . Fallecimiento del partícipe o beneficiario. Deriva en viudedad, orfandad o a favor de los herederos u otras personas designadas.
- . Dependencia severa o gran dependencia del partícipe.

b) Acaezcan los supuestos de liquidez establecidos en el reglamento del plan. Habitualmente, suelen concederse por los siguientes casos afectos al partícipe:

- . Enfermedad grave del partícipe o de sus familiares de hasta primer grado.
- . Desempleo de larga duración del partícipe.
- . Aportaciones con una antigüedad de, al menos, 10 años.

Con la entrada en vigor de la Ley 12/2022, de 30 de junio¹⁹, el Gobierno tiene como objetivo impulsar los planes de pensiones de empleo en España. Las principales novedades de esta norma son las siguientes:

- . Se promueven convenios sectoriales geográficos y de empresa, con la finalidad de potenciar la negociación de planes de pensiones colectivos que permitan a las empresas, sobre todo pymes, y a sus trabajadores, la suscripción de este tipo de productos que ayudan a complementar la pensión pública de jubilación.
- . Con las limitaciones establecidas en la normativa sobre aumentos retributivos, se fomentan los planes de pensiones de empleo para empleados del sector público, sobre todo en los organismos locales de tamaño pequeño y mediano.
- . Se fomenta la implementación de planes de previsión social empresarial destinados a autónomos, que mejoren el ahorro para la jubilación y les permita tener un menor gasto de comisiones mediante la contratación de planes de pensiones simplificados.

Para las empresas promotoras que realizan aportaciones al plan de pensiones de empleo se han incluido los siguientes beneficios fiscales:

- . Se aplican reducciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para el concepto de contingencias comunes. Para 2023, el importe

¹⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-10852>

máximo mensual de la aportación empresarial con derecho a reducción es de 119,31€, lo que puede suponer un ahorro de 28,16€ al mes (aplicando un tipo empresarial de contingencias comunes del 23,60%) y de 337,92€ al año.

- Las aportaciones a trabajadores con una retribución inferior a los 27.000 euros brutos al año, permite una deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades del 10 por ciento. Cuando la retribución del empleado es superior a estos 27.000 euros brutos anuales, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan a dicho importe.

Para los partícipes que realicen aportaciones al plan de pensiones de empleo se incluyen los siguientes beneficios fiscales:

- Para 2023, el límite conjunto para todos los instrumentos de previsión social de ámbito individual es de 1.500 euros al año. Podrá ampliarse en otros 8.500 euros anuales, hasta alcanzar un máximo conjunto de 10.000 euros, siempre que el incremento provenga de contribuciones empresariales o de aportaciones del empleado al mismo instrumento de previsión social, por un importe igual o inferior al resultado de aplicar los siguientes coeficientes:

Cuadro 12. Coeficientes para la aportación máxima del trabajador

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

Fuente: Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023

- Cuando el empleado dispone de unos rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 euros anuales, procedentes de la empresa que realiza la aportación al plan, se aplica directamente el coeficiente 1 en todos los tramos.
- Los partícipes pueden desgravarse de la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), los límites de aportación anual previamente indicados. Se tributará de forma diferida, en concepto de rendimientos del trabajo, por las rentas o capitales percibidos en el momento del rescate de la prestación. Además, tanto las aportaciones como los rendimientos acumulados en el fondo están exentos en el Impuesto sobre el Patrimonio (IP).
- Cuando se produzca alguna de las contingencias o supuestos de liquidez previstos en el reglamento del plan, si hay aportaciones realizadas antes del 1 de enero de 2007, existe la posibilidad de aplicar un reductor del 40 por ciento sobre los derechos consolidados, siempre y cuando se solicite el cobro en forma de capital.

También se impulsan los planes de pensiones de empleo simplificados para los trabajadores autónomos, con un límite anual de 4.250 euros para las aportaciones y deducciones por sus contribuciones a dichos planes de pensiones de empleo simplificados. De esta forma, si consideramos el límite de aportación a los planes de pensiones individuales de 1.500 euros, permite que el autónomo pueda aportar un total de 5.750 euros al año.

❖ Seguros colectivos que constituyen compromisos por pensiones:

Es un instrumento de previsión social complementaria que promueve la empresa (tomador) para cubrir a un grupo de empleados (asegurados), con características similares, a través de una póliza o contrato de seguros. Tiene la finalidad de instrumentar las obligaciones asumidas por el primero con los segundos, con el objetivo de dar cobertura a los empleados y sus beneficiarios en caso de que acaezcan las contingencias aseguradas en la póliza.

Se trata de un sistema muy utilizado por las empresas para motivar, atraer y retener al talento, e incluso como premio a la jubilación en caso de jubilarse el asegurado en la empresa del tomador del seguro.

A diferencia de los PPE, no existe un límite máximo financiero o fiscal de aportación a seguros colectivos destinados a la jubilación, por lo que se convierten en una solución flexible adecuada para recoger los excesos de aportaciones que no pueden incorporarse en un PPE.

Otra diferencia respecto a los PPE es que los seguros colectivos de vida no tienen que estar obligatoriamente abiertos a todos los empleados de la empresa del tomador del seguro, sino que se pueden destinar a un colectivo determinado. Tampoco se deberá constituir una Comisión de Control, como en los PPE.

Las garantías cubiertas suelen ser las mismas que dan derecho al cobro de la prestación en los PPE, que son las siguientes: jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), dependencia severa y gran dependencia, así como los supuestos excepcionales de liquidez derivados de la enfermedad grave y el desempleo de larga duración. La única posibilidad que no queda cubierta en estos productos, que sí lo está en los PPE, es el rescate anticipado de las aportaciones con una antigüedad mínima de 10 años.

Habitualmente, aunque no en todos los casos, tanto la empresa tomadora como los trabajadores asegurados pueden rescatar los derechos económicos de la póliza suscrita. La empresa podrá proceder al respecto para adecuar la póliza al compromiso por pensiones vigente en cada momento, o para la movilización a otro instrumento de previsión social empresarial. Mientras que el asegurado podrá ejercer su derecho a rescate cuando finalice su relación laboral como empleado de la empresa (movilizando los derechos económicos a otro instrumento de previsión social compatible), y podrá ejercer su derecho de

cobro de la prestación (en caso de que fallezca, lo podrán ejercer sus beneficiarios) cuando se produzca alguna de las contingencias contratadas en la póliza.

La empresa, como tomador del seguro colectivo, es la que decide la estrategia de inversión de las aportaciones, que deberá ser única para todos los empleados que forman parte de la póliza. Podrá optar entre productos de inversión con rentabilidad garantizada o productos de inversión como el *unit linked*, donde el riesgo de la inversión lo asumen los asegurados de la póliza.

Las aportaciones, vía primas únicas o periódicas, efectuadas tanto por la empresa como por el empleado, o ambos, siempre se han de canalizar a través de la empresa que consta como tomador del seguro.

Con carácter general y de manera simplificada, las aportaciones a este tipo de seguros de ahorro no se pueden reducir de la base imponible del IRPF del empleado porque el tomador no está obligado a imputarle fiscalmente las primas, salvo que superen los 100.000 euros anuales, y con la excepción de los despidos colectivos.

El tratamiento fiscal de los productos de vida ahorro colectivos van a variar en función de si la empresa imputa o no al empleado las primas aportadas. En el caso que se hayan imputado las primas al empleado, estas son consideradas como retribución en especie y se integran en la base de cotización a la Seguridad Social. Sin embargo, si no se le imputan las primas, estas no tienen repercusión fiscal para el empleado.

A nivel de beneficiario de la prestación, el tratamiento fiscal se regirá por las siguientes casuísticas:

- . Si el beneficiario es el asegurado (supuesto de incapacidad o jubilación del empleado) y se le imputan las primas, estas tributan como rendimiento del trabajo en el IRPF.
- . Si el beneficiario es el asegurado (supuesto de incapacidad o jubilación del empleado) y no se le imputan las primas, estas tributan como rendimiento del trabajo en el IRPF por el 100% de la prestación.
- . Si el beneficiario no es el asegurado (supuesto de fallecimiento), tanto se imputen como no se imputen las primas, estas tributan por el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD), a diferencia de los PPE, donde tributarán como rendimiento del trabajo en el IRPF.

La empresa podrá deducirse como gasto en el Impuesto de Sociedades las primas pagadas e imputadas al empleado. Sin embargo, si las primas aportadas por el tomador no se imputan al asegurado se produce un diferimiento fiscal, en el que la empresa podrá deducir estas primas como gasto en el Impuesto de Sociedades en el momento del cobro de la prestación por parte del beneficiario.

Para los seguros colectivos donde se cubran contingencias de riesgo, ya sea de fallecimiento y/o de incapacidad, será obligatorio imputar la prima a los asegurados, por lo que tendrá una consideración de rendimiento del trabajo en especie sujeto al IRPF para las aportaciones del empleado. Por ende, para la empresa tomadora del seguro, la prima abonada se la podrá deducir como gasto en su Impuesto de Sociedades.

❖ Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE):

Los Planes de Previsión Social Empresarial (en adelante PPSE) son seguros de vida-ahorro colectivo, que constituyen un compromiso por pensiones para la jubilación entre la empresa (tomador) y sus empleados (asegurados).

Este instrumento cuenta con el mismo régimen financiero-fiscal que un PPE, pero el PPSE, al ser considerado un seguro, debe ofrecer un tipo de interés garantizado en el momento en el que se produce el cobro de la prestación, y no se ha de constituir una comisión de control. Por tanto, se podría decir que un PPSE es un mecanismo híbrido entre un PPE y un seguro colectivo de vida.

Los PPSE han de cumplir con los siguientes requisitos normativos:

- Se deben aplicar los mismos principios que en los PPE, es decir, la no discriminación, las irrevocabilidad de las aportaciones, la capitalización de las aportaciones y la atribución de derechos fijados para los planes de pensiones.
- En los PPSE se garantiza la rentabilidad, mediante técnicas actuariales, a través de un tipo de interés mínimo asegurado, por lo que se conocen los derechos económicos que el asegurado percibirá a vencimiento. Se ajusta a un perfil de riesgo conservador.
- Las aportaciones que se pueden realizar en los PPSE, tanto por parte de la empresa como de los empleados, tienen el mismo límite financiero y fiscal que en los PPE. Este límite es de 8.500 euros anuales para aportaciones empresariales y se podrá incrementar en 1.500 euros adicionales con aportaciones individuales, hasta alcanzar un máximo conjunto de 10.000 euros al año. También se tienen en consideración los coeficientes que varían en función del tramo de aportación anual tanto por parte de la empresa como del trabajador.
- Las contingencias y supuestos especiales de liquidez de los PPSE son los mismos que en los PPE, es decir, en los casos de jubilación, incapacidad permanente (en grado de total, absoluta o gran invalidez), fallecimiento, dependencia severa o gran dependencia, enfermedad grave, desempleo de larga duración y aportaciones con una antigüedad mínima de 10 años. El tomador no tiene derecho de rescate en este tipo de pólizas, tan solo el asegurado y, en defecto de éste, sus beneficiarios. Además, todos estos

supuestos de liquidez han de quedar debidamente recogidos en los condicionados de la póliza que se suscriba con el tomador.

- A nivel fiscal, los PPSE funcionan de la misma manera que los PPE. Las aportaciones efectuadas se pueden reducir de la base imponible del IRPF del trabajador, y cuando el asegurado o beneficiarios perciban la prestación tributarán por este mismo impuesto como renta del trabajo. Por tanto, se está generando un diferimiento en el pago impositivo de las aportaciones al momento de rescatar la prestación.

La siguiente tabla recoge las principales características de los 3 instrumentos de previsión social empresarial analizados en este apartado:

Cuadro 13. Características de los principales instrumentos colectivos

Concepto	INSTRUMENTOS COLECTIVOS		
	Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE)	Plan de Pensiones de Empleo (PPE)	Seguro Colectivo de Ahorro
Entidad gestora	Compañía de seguros	Gestora de planes de pensiones	Compañía de seguros
Iniciativa de contratar	Empresa	Empresa	Empresa
Objetivo del ahorro	Jubilación	Jubilación	• Opción A: Jubilación • Opción B: Otro momento temporal o contingencia empresarial
Tipo de interés / rentabilidad	Garantizado	Riesgo de inversión asumido por el Tomador	• Opción A: Garantizado • Opción B: Riesgo de inversión asumido por el Tomador
Rescate anticipado	No, salvo supuestos recogidos en la normativa	No, salvo supuestos recogidos en la normativa	Sí, en determinados supuestos
Límite financiero y fiscal de las aportaciones	10.000 €	10.000 €	No existe límite financiero de aportación. Límite fiscal: 100.000€
Fiscalidad para el trabajador	• Aportaciones: tributan como renta del trabajo pero son deducibles en el IRPF. • Prestación: tributa como renta del trabajo.	• Aportaciones: tributan como renta del trabajo pero son deducibles en el IRPF. • Prestación: tributa como renta del trabajo.	* Aportaciones: no tiene incidencia fiscal en el IRPF. * Prestación: el capital recibido se considera renta del trabajo, excepto en caso de fallecimiento (ISD).
Fiscalidad para la empresa	• Aportaciones: deducibles en el Impuesto de Sociedades (IS).	• Aportaciones: deducibles en el Impuesto de Sociedades (IS).	* Aportaciones: no es gasto deducible en el Impuesto de Sociedades (IS). * Prestación: deducible en el IS las aportaciones realizadas en el momento de cobro de la prestación.
Ventaja fiscal	Aportaciones deducibles	Aportaciones deducibles	• Diferimiento en el pago de impuestos

* En el supuesto de no imputar las primas a los asegurado.

Fuente: Instituto BBVA de pensiones

Al final, el objetivo es que el empleado pueda ahorrar de cara a su jubilación para complementar su pensión pública. El instrumento que se elija dependerá del perfil y los propósitos que pretenda conseguir la empresa.

3.3.3. Tercer pilar: sistemas de ahorro individual

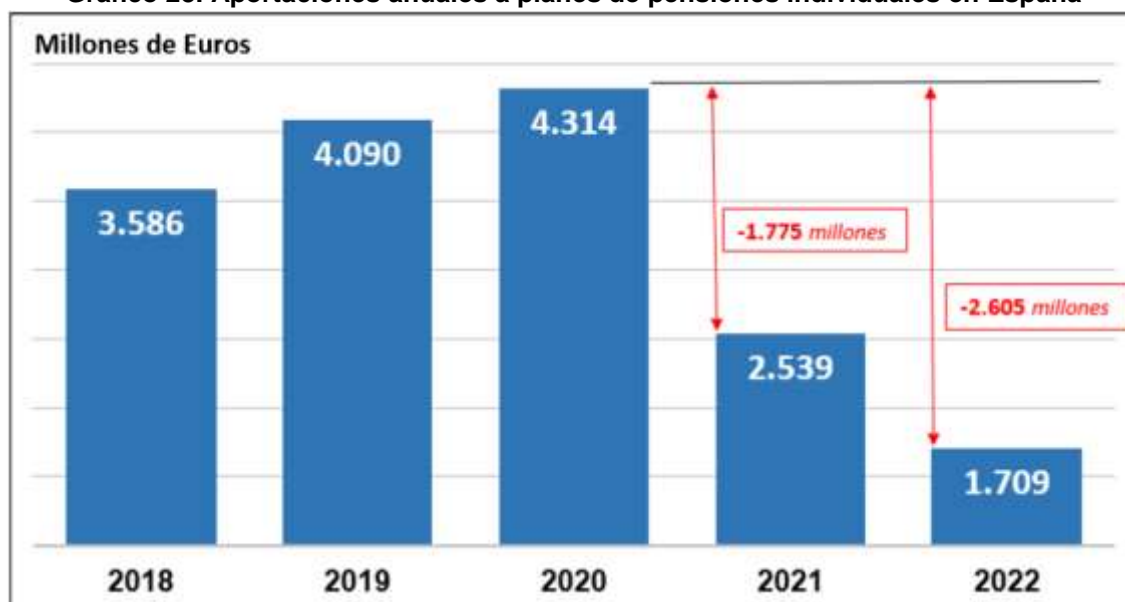
El tercer pilar en España tiene carácter voluntario y la cobertura se puede llevar a cabo a través de aportaciones a planes de pensiones individuales, contratos de seguros u otros instrumentos de ámbito individual destinados al ahorro para la jubilación.

Estos productos se pueden contratar en entidades financieras o compañías de seguros y, al igual que los productos del segundo pilar, los del tercer pilar están basados en un sistema de capitalización que irá generando una rentabilidad sobre las aportaciones efectuadas, que se podrán percibir conjuntamente en el momento en que acaezca la prestación, que normalmente será en la jubilación del individuo.

En muchos países de nuestro entorno, el tercer pilar del sistema de pensiones tiene un peso muy importante, llegando a posicionarse los activos en este pilar por encima de la pensión pública del primer pilar. Sin embargo, en España el peso sigue recayendo sobre las pensiones públicas del primer pilar debido, entre otros motivos, a la elevada tasa de sustitución de las prestaciones que perciben los pensionistas, a la falta de cultura financiera de sus ciudadanos y al escaso incentivo fiscal sobre los productos complementarios de ahorro para la jubilación, sobre todo en lo que respecta al tercer pilar.

De hecho, según datos publicados por la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO)²⁰, durante el año 2022 los partícipes a planes de pensiones individuales en España efectuaron unas aportaciones que alcanzaron los 1.709 millones de euros frente a los 2.376 millones de euros de prestaciones brutas. Esto significa una reducción en aportaciones de 830 millones de euros respecto a las de 2021 (fueron de 2.539 millones de euros) y 2.605 millones de euros menos que en 2020, cuando se alcanzaron los 4.314 millones de euros.

Gráfico 23. Aportaciones anuales a planes de pensiones individuales en España



Fuente: Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO)

²⁰ <https://www.inverco.es/archivosdb/2212-psi-diciembre2022.pdf>

Esta reducción tan drástica de más del 60% de las aportaciones de los partícipes a planes de pensiones individuales en 2 años (de 2020 a 2022) se debe, fundamentalmente, a las diversas modificaciones en los límites financiero-fiscal de las contribuciones a planes de pensiones desde el año 2021. Estas normativas en las aportaciones buscan transferir las ventajas fiscales del ahorro individual (tercer pilar) al ahorro colectivo (segundo pilar).

Además, los malos resultados de las cotizaciones de los mercados de renta fija y variable durante el año 2022 hicieron reducir el patrimonio acumulado de los planes de pensiones individuales.

Los principales instrumentos de previsión social complementaria de ámbito individual con regulación normativa en España son los siguientes:

- . Los Planes de Pensiones Individuales (PPI).
- . Los Planes de Previsión Asegurados (PPA).
- . Los Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS).

En este apartado se van a examinar sintéticamente estos mecanismos ya que la normativa reguladora es muy similar a la ya analizada en los sistemas de previsión social colectiva.

❖ Planes de Pensiones Individuales (PPI):

En los Planes de Pensiones Individuales (en adelante PPI) el promotor es una entidad financiera y el partícipe es cualquier individuo que realiza aportaciones a su propio plan de pensiones, con la finalidad de ahorrar para su jubilación.

La normativa financiero-fiscal de los PPI es la misma que se emplea en los PPE. Tan solo resaltar los siguientes aspectos respecto a la evolución de los límites de las aportaciones y la posibilidad de poder contribuir a planes de pensiones de algunos familiares directos²¹:

- . El límite financiero y fiscal de las aportaciones a sistemas complementarios de previsión social era de 8.000 euros anuales, hasta el año 2020, tanto por las contribuciones a planes de pensiones colectivos como individuales.

En 2021, para las aportaciones a planes de pensiones individuales, este límite pasa a ser de 2.000 euros al año y, para la reducción fiscal en el IRPF, se establece el menor entre este importe o el 30% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas. Para los planes de pensiones de empleo de los trabajadores por cuenta ajena se establece un límite adicional de 8.000 euros anuales (hasta alcanzar un límite conjunto de 10.000 euros), siempre que este incremento provenga de contribuciones empresariales.

²¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-10852>

En 2022, se reduce el límite de las aportaciones individuales, pasando de los 2.000 a los 1.500 euros anuales y, para la reducción fiscal en el IRPF, se establece el menor entre este importe o el 30% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas. Para los planes de pensiones de empleo de los trabajadores por cuenta ajena se establece un límite adicional de 8.500 euros anuales (hasta alcanzar un límite conjunto de 10.000 euros), siempre que este incremento provenga de contribuciones empresariales o de aportaciones del trabajador que sean iguales o inferiores a las de la empresa.

Para el año 2023, se mantiene el límite de las aportaciones individuales en 1.500 euros al año. Como novedad, se limita las aportaciones a los planes de pensiones de empleo de los trabajadores por cuenta ajena hasta los 8.500 euros al año (hasta alcanzar un límite conjunto de 10.000 euros), siempre que este incremento provenga de contribuciones empresariales o de aportaciones del trabajador por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la contribución empresarial un coeficiente (se informa en el apartado 3.3.2.1. Planes de Pensiones de Empleo) que varía en función del importe de la contribución del empleador y del salario del trabajador.

- Otra novedad que entra en vigor en 2023 es el límite adicional de 4.250 euros anuales (hasta un máximo de 5.750 euros), siempre que este incremento proceda de las aportaciones a los planes de pensiones de empleo simplificados de los trabajadores autónomos.
- Asimismo, se podrá aportar hasta 1.000 euros anuales en aquellos sistemas de previsión social del que sea titular el cónyuge que perciba unos rendimientos netos del trabajo o de actividades económicas inferiores a los 8.000 euros al año.
- Además, si se es cónyuge, pariente o tutor de un partícipe con discapacidad reconocida, se podrá aportar, a su favor, hasta un máximo de 10.000 euros al año, siempre y cuando las aportaciones realizadas por y a favor del partícipe discapacitado no excedan en su conjunto los 24.250 euros anuales.

❖ Planes de Previsión Asegurados (PPA):

En los Planes de Previsión Asegurados (en adelante PPA) el tomador, asegurado y beneficiario suele recaer en la misma figura del contribuyente. Tan solo para el caso de fallecimiento del asegurado, el beneficiario es un tercero designado para tal fin.

Los PPA tienen unas características muy parecidas a los PPI, con la principal diferencia de que estos últimos están integrados en fondos de pensiones, mientras que los primeros se instrumentan en pólizas de seguros individuales. Por tanto, los PPA han de tener una rentabilidad garantizada a través de

técnicas actuariales, mientras que los planes de pensiones, depende de la modalidad contratada, pueden o no tenerla.

❖ Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS):

Los Planes Individuales de Ahorro Sistemático (en adelante PIAS) son un seguro de vida-ahorro a largo plazo que tienen el objetivo de complementar la pensión pública de jubilación, a través del cobro de una renta vitalicia y que, en caso de fallecimiento del asegurado, garantiza un capital adicional a la provisión matemática acumulada a la fecha de ocurrencia de la defunción.

Las principales características de los PIAS son las siguientes²²:

- Se puede efectuar una aportación máxima de 8.000 euros al año y de 240.000 euros durante toda la vigencia de la póliza.
- Pueden tener rentabilidad fija o flexible, pero en general son productos de bajo riesgo para los que se permite diversificar en varias carteras con diferentes riesgos asociados. Como contraprestación al bajo riesgo de estos productos se suele ofrecer una baja rentabilidad al asegurado.
- Son productos muy flexibles ya que permiten rescatar toda o una parte de la provisión matemática en cualquier momento, sin penalización. Pero si se solicita el rescate a partir del quinto año de la contratación de la póliza, el PIAS se puede convertir en una renta vitalicia asegurada de cara a la jubilación. En este caso, los rendimientos obtenidos hasta la fecha en que se devengue la prestación estarán exentos del IRPF, por lo que tan solo se tributará en este impuesto por las cuotas o aportaciones.
- Cuanto más se demore el cobro de la renta vitalicia de los PIAS menos carga impositiva tendrán las cuotas a percibir, es decir, a mayor edad menor será el porcentaje de tributación por Rendimientos del Capital Mobiliario en el IRPF. Se aplicará según los siguientes tramos de edad:
 - Menos de 40 años: 40% de IRPF. Con un tipo del ahorro del 19%, el tipo efectivo de tributación es del 7,60%.
 - Entre 40 y 49 años: 35% de IRPF. Con un tipo del ahorro del 19%, el tipo efectivo de tributación es del 6,65%.
 - Entre 50 y 59 años: 28% de IRPF. Con un tipo del ahorro del 19%, el tipo efectivo de tributación es del 5,32%.
 - Entre 60 y 65 años: 24% de IRPF. Con un tipo del ahorro del 19%, el tipo efectivo de tributación es del 4,56%.
 - Entre 66 y 69 años: 20% de IRPF. Con un tipo del ahorro del 19%, el tipo efectivo de tributación es del 3,80%.
 - Más de 70 años: 8% de IRPF. Con un tipo del ahorro del 19%, el tipo efectivo de tributación es del 1,52%.

²² <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/pias-ahorro-inversion-jubilacion>

3.3.4. Casos particulares: Las Mutualidades de Previsión Social (MPS) y las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV)

Las Mutualidades de Previsión Social (en adelante MPS) son entidades privadas independientes y colectivas, sin ánimo de lucro, que realizan la actividad aseguradora con carácter voluntario y complementario al del sistema público y obligatorio de la Seguridad Social, con la finalidad de proteger a sus miembros o mutualistas ante determinadas situaciones fortuitas y previsibles.

Las MPS tienen personalidad jurídica propia y se financian a través de las primas fijas o variables que aportan al fondo común los mutualistas de la entidad, con la finalidad de recibir una prestación monetaria o un servicio, y no una rentabilidad económica.

Los mutualistas, como propietarios, pueden participar democráticamente, con igualdad de votos, en la toma de decisiones de la entidad. De igual modo, también asumen equitativamente cualquier beneficio o pérdida existente. Además, su adhesión a la entidad es voluntaria, por lo que pueden decidir el momento en que acceder y salir de ésta.

Hay una comunidad autónoma española, el País Vasco, que dispone de un instrumento de ahorro similar a los planes de pensiones. Se trata de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (en adelante EPSV), que no tienen ánimo de lucro, sino que tienen carácter voluntario y la finalidad de proteger y ayudar a sus asociados a complementar la pensión pública que perciban del Estado.

Algunas características básicas de las EPSV, que las diferencian de los planes de pensiones, son las siguientes²³:

- Son un mecanismo regulado, supervisado y controlado, única y exclusivamente, por la normativa del País Vasco. Por tanto, es requisito indispensable que el asociado tenga residencia fiscal en esta comunidad para poder aplicar las ventajas fiscales de este instrumento.
- No tienen ánimo de lucro, por lo que cualquier beneficio que pudiera haber se reinvierte en la propia entidad para el beneficio de los asociados.
- Tienen personalidad jurídica propia, por tanto, no requieren de una entidad gestora.
- Los órganos de gobierno los forman y eligen democráticamente sus propios asociados, quienes disponen de una participación teórica.

²³ <https://epsv.org/>

- No disponen de tanta información como los planes de pensiones, ya que no hay un organismo como INVERCO que se encargue de recopilar las rentabilidades mensuales.
- El tratamiento fiscal aplicado a EPSV y planes de pensiones es el mismo, la diferencia radica en el tratamiento fiscal aplicado a los residentes en el País Vasco respecto al del resto de España.
- Las aportaciones realizadas a EPSV dan derecho a la reducción sobre la base imponible general del IRPF, considerando los siguientes límites máximos por partícipe:

Cuadro 14. Fiscalidad de las aportaciones a los EPSV

Concepto	Límite Reducción sobre B.I. general
Aportaciones individuales	5.000 Euros / Año
Contribuciones empresariales	8.000 Euros / Año
Límite conjunto	12.000 Euros / Año

Fuente: Federación de EPSV de Euskadi

- Si el cobro de la prestación se solicita en forma de capital se aplica, en la primera percepción, una reducción del 40 por ciento sobre la base imponible del IRPF, con el límite máximo de 300.000 euros. Sin embargo, si el rescate es solicitado en forma de renta, tan solo las personas con discapacidad disponen de una exención de un máximo de tres veces el salario mínimo interprofesional, que asciende a 15.120 euros brutos anuales o 1.080 euros mensuales (repartido en 14 pagas).
- En las EPSV individuales y asociadas existe la posibilidad de rescatar los derechos consolidados a partir de los diez años desde que se efectúa la primera aportación a este mecanismo. En 2015, el Gobierno incluyó este supuesto excepcional de liquidez para todos los planes de pensiones, por lo que ya no los hace un aspecto diferenciador entre ambos instrumentos.

A pesar de los importantes beneficios fiscales que representan las EPSV, según los últimos datos recogidos, a 31 de diciembre de 2021, en el informe de previsión social complementaria elaborado por el Gobierno Vasco²⁴, el número de socios de las EPSV es de 251.094 personas, lo que supone que tan solo el 26,55% del total de la población ocupada (945.500 empleados) en el País Vasco es asociada de este tipo de instrumento. A pesar de ello, estas cifras son algo mejor que en la media de España, que se sitúa sobre el 20% de su población con planes de pensiones.

Asimismo, el patrimonio de las EPSV a cierre del año 2022 asciende a 26.887 millones de euros, un 7,50% menos que el año anterior. Esta cifra supone

²⁴ <https://www.euskadi.eus/informes-prevision-social-complementaria/web01-a2finan/es/>

alrededor del 31,64% del PIB del País Vasco, mientras que la media de España se sitúa en el 14,30%.

4. Previsión social del Reino Unido

Este apartado se va a introducir con una breve exposición cronológica de los antecedentes del sistema de pensiones en el Reino Unido. Acto seguido, se va a examinar la situación actual de este sistema analizando las mismas variables que en España. Finalmente, se van a detallar los principales aspectos de los tres pilares del sistema de pensiones británico, así como su evolución hasta la fecha.

4.1. Antecedentes del sistema de pensiones en el Reino Unido

Los inicios de la previsión social en el Reino Unido²⁵ se remontan al período comprendido durante los siglos XVI hasta finalizar la Segunda Guerra Mundial, a mediados del siglo XX, con las leyes de pobreza (*Poor Laws*), que constituyen la primera norma de asistencia social en este país. El objetivo era el de asistir a las personas con menos recursos, los ancianos y los discapacitados, a través de un sistema de hospicio (*workhouses*) y de ayuda directa (*outdoor relief*). Estas leyes fueron muy criticadas por la falta de protección y sus estrictas condiciones de acceso a las mismas.

En plena Segunda Guerra Mundial, en el año 1942, *William Beveridge* publicó el informe histórico titulado "Social Insurance and Allied Services", popularmente conocido como "Informe Beveridge". En este informe se propuso un sistema integral de Seguridad Social, que sirvió como base del actual Estado del bienestar en el Reino Unido, con la finalidad de combatir a los cinco gigantes de la pobreza (*five giants of poverty*), que son la necesidad, enfermedad, ignorancia, miseria e inactividad. A raíz del "Informe Beveridge", en 1948 se implementó el Servicio Nacional de Salud (*National Health Service*), que fue diseñado para proporcionar asistencia sanitaria universal y gratuita.

En los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, en Reino Unido se implementaron varias reformas para mejorar el Estado del bienestar. Por ejemplo, en 1946 se introdujeron directivas de seguro obligatorio para garantizar contingencias derivadas de enfermedad, desempleo, maternidad y jubilación. Además, para aquellos que no cumplían los requisitos para percibir las prestaciones del seguro obligatorio, se estableció una red de Seguridad Social asistencial, a través de la Ley de Asistencia Nacional de 1948 (*National Assistance Act 1948*), cuyos principales objetivos fueron los de reducir la pobreza, mejorar la Seguridad Social y promover una sociedad más equitativa.

En el año 1986 se establecieron cambios significativos en el modelo de bienestar británico mediante la Ley de Seguridad Social (*Social Security Act*

²⁵<http://www.uop.edu.pk/ocontents/4%20History%20of%20Social%20Welfare%20in%20the%20UK.pdf>

1986). Básicamente, se integraron varias prestaciones en un único sistema, se incorporó el Apoyo a las Rentas (*Income Support*), y se implementaron nuevas normativas para cumplir con los requisitos de acceso a las prestaciones y el cálculo de estas.

En 1997 se llevaron a cabo reformas para modernizar el sistema de previsión social británico mediante el Nuevo Laborismo (*New Labour Reforms*). Se ofrecieron créditos fiscales que tenían el objetivo de conceder apoyo financiero a las familias con rentas más bajas. Además, con el plan New Deal se trató de afrontar el desempleo y la dependencia de la asistencia social, a través de programas de formación y empleo.

En 2012, con la Ley de Reforma del Bienestar (*Welfare Reform Act 2012*), se estableció el sistema de Crédito Universal (*Universal Credit system*), cuya finalidad fue la de simplificar el sistema de pensiones mediante la unificación de varias prestaciones en un único pago. Sin embargo, el Crédito Universal ha sido muy criticado porque simboliza austeridad, precariedad laboral y distanciamiento de los problemas reales de los ciudadanos británicos, sobre todo los que cuentan con unas rentas más bajas.

Por tanto, se podría indicar que el sistema de previsión social moderno del Reino Unido considera al ciudadano británico como principal promotor para la mejora de su propio bienestar. Pese a que sigue evolucionando, al final se trata de un modelo asistencial, que cuenta con un sistema de ayudas de carácter social con las que trata de cubrir contingencias muy básicas a las personas y familias más vulnerables.

4.2. Situación actual de las pensiones en el Reino Unido

Para poder contrastar con los datos del análisis realizado para el sistema de pensiones de España, a continuación se analizan los mismos factores económicos y demográficos para el caso del Reino Unido.

4.2.1. Evolución demográfica

Según los últimos datos oficiales publicados el pasado 21 de diciembre del año 2022 por la autoridad británica *Office for National Statistics*²⁶:

- La población del Reino Unido asciende a 67.026.292 personas a cierre del primer semestre del año 2021, lo que representa un incremento del 5,90% de la población respecto a los datos registrados una década antes, a mediados del 2011, y que en valores absolutos suponen unos 3,70 millones de personas más en este país. Asimismo, se estima que el censo de población aumente hasta alcanzar los 70.530.083 ciudadanos

²⁶ <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates/bulletins/annualmidyearpopulationestimates/mid2021>

británicos en 2041, lo que supondría un incremento del 5,23% en dos décadas.

- En el año 2021 han nacido 694.685 bebés en el Reino Unido, un 1,90% más respecto a los 681.560 que nacieron el año anterior. Asimismo, en ese mismo año se han registrado 666.659 fallecimientos, lo que conlleva una disminución del 3,30% con respecto a las 689.629 de la anualidad 2020. Por tanto, el saldo vegetativo de la población británica en 2021 fue de 28.026 personas.

Pero el saldo vegetativo positivo ha supuesto una pequeña parte del crecimiento de la población que ha ido teniendo año tras año el Reino Unido. El principal factor del aumento de la población en este país ha sido la migración, cuyo saldo a cierre del primer semestre del año 2022 fue favorable y ascendió a 606.000 migrantes, con una cifra de 1.163.000 inmigrantes frente a los 557.000 ciudadanos británicos que emigraron a terceros países.

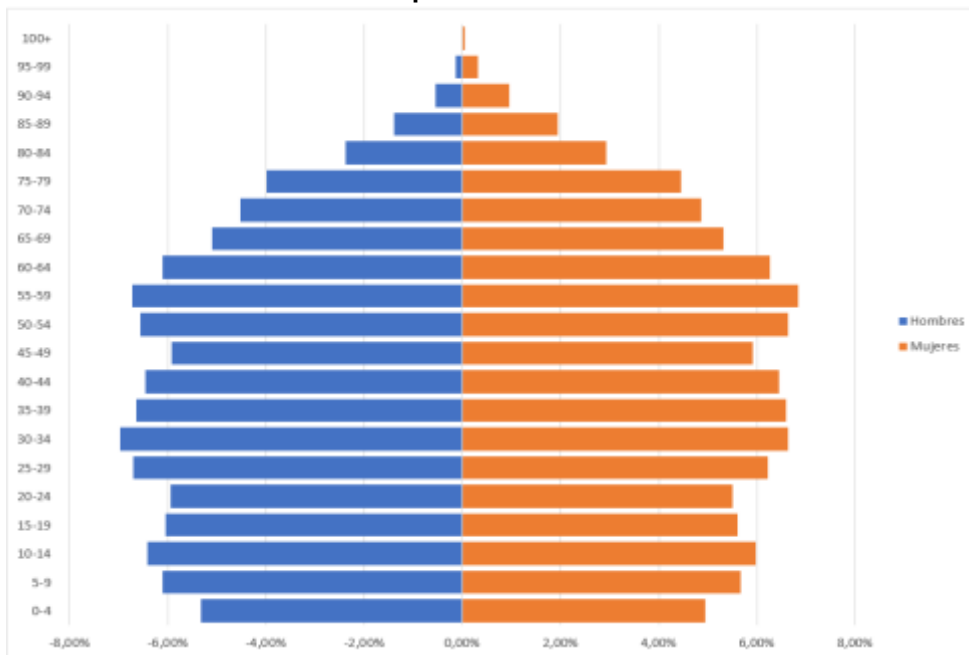
- Asimismo, el indicador coyuntural de fecundidad del Reino Unido para el año 2021 fue de 1,61 hijos por mujer en edad fértil, lo que supone un incremento del 1,90% respecto a la cifra del año anterior, cuando se contabilizaron 1,58 hijos por mujer, pero está muy lejos de los 2,97 hijos por mujer que registró en 1964. Este dato coloca al Reino Unido ligeramente por encima de la media de la OCDE, que para ese mismo año contabilizó 1,58 hijos por mujer, pero le sitúa muy por debajo de los 2,10 hijos por mujer que se recomienda para mantener una pirámide de población estable.
- Se puede comprobar un problema evidente en el tramo de edad más joven (de los 0 a los 14 años), donde el porcentaje de niños respecto a la población total representa tan solo el 17,22%. Sin embargo, en el tramo de mayores de 65 años la población representa un 19,44% del total. Por tanto, aproximadamente una tercera parte de la población total del Reino Unido no está en edad de trabajar.

Asimismo, se estima que para mediados de 2030 el número de niños entre 0 y 15 años disminuya en 1,10 millones, es decir, un 8,80%. Por el contrario, se prevé que el número de personas en edad de jubilación aumente en 1,30 millones, lo que supone un 11,30% más. Sin embargo, el número de ciudadanos en edad de trabajar se pronostica que tan solo aumente en 1,90 millones (4,50%) durante el mismo período. Para mediados de 2045 se estima que el número de personas en edad de trabajar se mantenga en los niveles de 2030, pero el número de jubilados alcanzará los 15,20 millones, lo que supone un incremento del 28% respecto a los niveles actuales.

Si a lo anteriormente indicado le sumamos que la edad media de la población del Reino Unido es de 40,70 años, y se estima que se

incremente hasta los 42,90 años en 2039, se puede afirmar que se está acentuando el proceso de envejecimiento de la población británica.

Gráfico 24. Pirámide de la población del Reino Unido a 01/07/2021



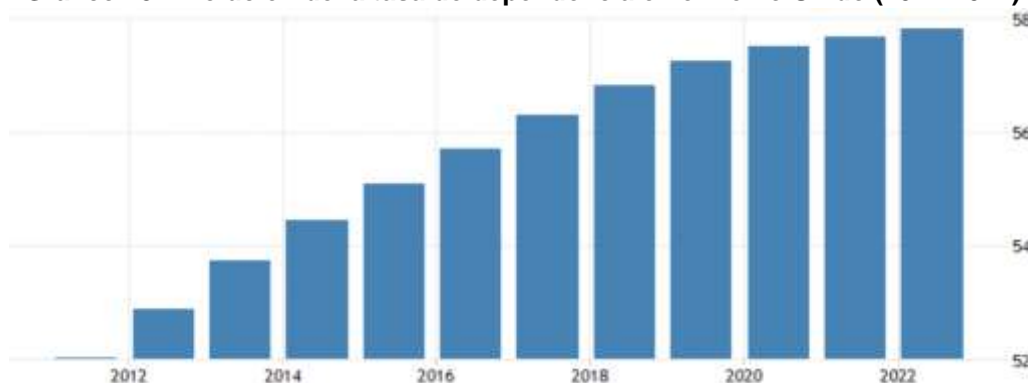
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *United Kingdom Office for National Statistics*

- Según datos del Banco Mundial, la tasa de dependencia, que es el índice demográfico que relaciona la población dependiente respecto a la activa, asciende al 57,82% en el Reino Unido para el año 2022, lo que supone un incremento del 4,93% en tan solo una década (año 2012).

Si tan solo consideramos como población dependiente la que tiene más de 64 años, la tasa de dependencia pasa a ser del 30% para el año 2022, lo que supone un incremento aproximado del 4% en tan solo una década (año 2012). Además, si se mantiene la misma tendencia, la OCDE prevé que esta tasa aumente hasta el 47,10% en 2050 y el 53% en 2075.

Estos datos muestran que la población británica en activo soporta una elevada carga para mantener a la población que depende de ellos, sobre todo a sus mayores.

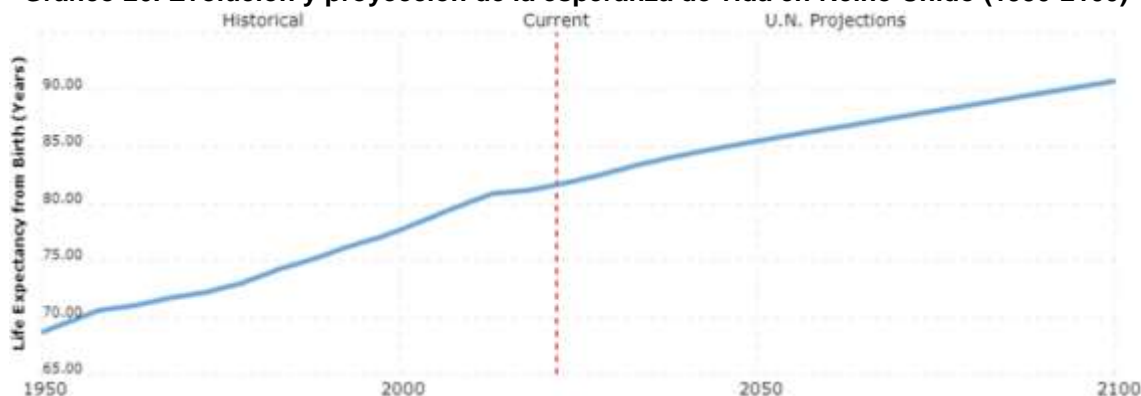
Gráfico 25. Evolución de la tasa de dependencia en el Reino Unido (2012-2022)



Fuente: Indicadores del Banco Mundial, www.tradingeconomics.com

- La esperanza de vida al nacer en el Reino Unido para el año 2021 se estima alrededor de los 81 años, en concreto, 79 años para los hombres y 82,90 años para las mujeres. Además, si la tendencia se mantiene, se prevé que la esperanza de vida aumente progresivamente hasta alcanzar los 90 años de media a finales del siglo XXI.

Gráfico 26. Evolución y proyección de la esperanza de vida en Reino Unido (1950-2100)



Fuente: Organización de las Naciones Unidas (ONU)

4.2.2. Gasto en pensiones

El Ministerio del Tesoro del Reino Unido gestiona el gasto público dentro de las siguientes categorías de control:

- Límite de gastos ministeriales (*Departmental Expenditure Limits o DEL*): Las partidas cubiertas se pueden planificar durante períodos prolongados y, por ese motivo, se pueden limitar a los distintos ministerios del Reino Unido. Dentro de esta categoría encontramos, entre otros, el gasto en servicios públicos, las subvenciones y los gastos de recursos, así como las inversiones o gastos de capital.
- Gasto administrado anualmente (*Annually Managed Expenditure o AME*): Se trata de los gastos difícil de predecir y gestionar, por lo que no están sujetos a límites de gasto plurianual. Las principales partidas incluyen las distintas prestaciones o pensiones públicas de la Seguridad Social, los créditos fiscales para particulares, los intereses de la deuda, etc.

Según el informe de perspectivas económicas y fiscales (*economic and fiscal outlook*), publicado el pasado mes de marzo de 2023 por parte de la Oficina de Responsabilidad Presupuestaria (*Office for Budget Responsibility*)²⁷:

- El gasto en bienestar es la principal partida de gasto del *Annually Managed Expenditure* (AME). En concreto, el gasto destinado a los jubilados es el principal elemento en el presupuesto de la Seguridad Social, con un peso relativo estimado del 47,60 por ciento del total para el período 2023-2024. Analizando al detalle, la pensión estatal ocupa gran

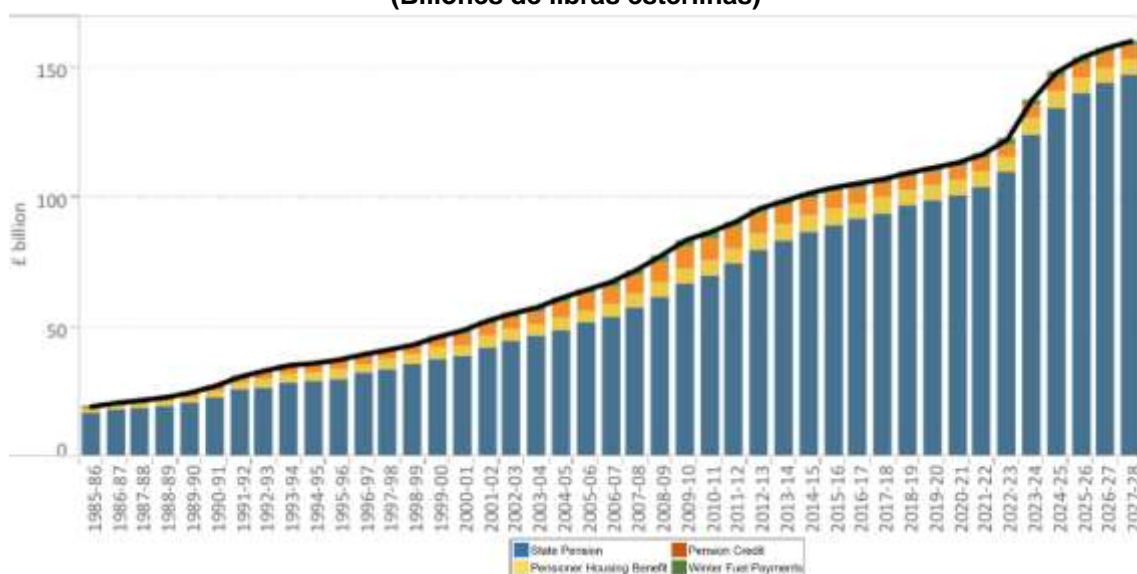
²⁷ https://obr.uk/docs/dlm_uploads/OBR-EFO-March-2023_Web_Accessible.pdf

parte del gasto destinado en bienestar, con una previsión del 42 por ciento del total de gasto presupuestado en esta partida para este período.

- Se estima que el gasto total en prestaciones para los jubilados del Reino Unido ascienda a 137,70 billones de libras esterlinas para el período 2023-2024, lo que supone un 609,79% más que los 19,40 billones de libras esterlinas del período 1985-1986, y un 16,49% menos del gasto previsto para el período 2027-2028.

Analizando al detalle el gasto destinado a cada partida de las prestaciones de jubilación del Reino Unido, se estima la siguiente distribución: 124 billones de libras esterlinas (90,05%) en pensiones públicas del Estado (*State Pension*); 6,20 billones de libras esterlinas (4,50%) en pensiones de subsidio para la vivienda (*pensions housing benefit*); 5,30 billones de libras esterlinas (3,85%) en créditos de pensión (*pension credit*); y 2,20 billones de libras esterlinas (1,60%) en ayudas para combustible en invierno.

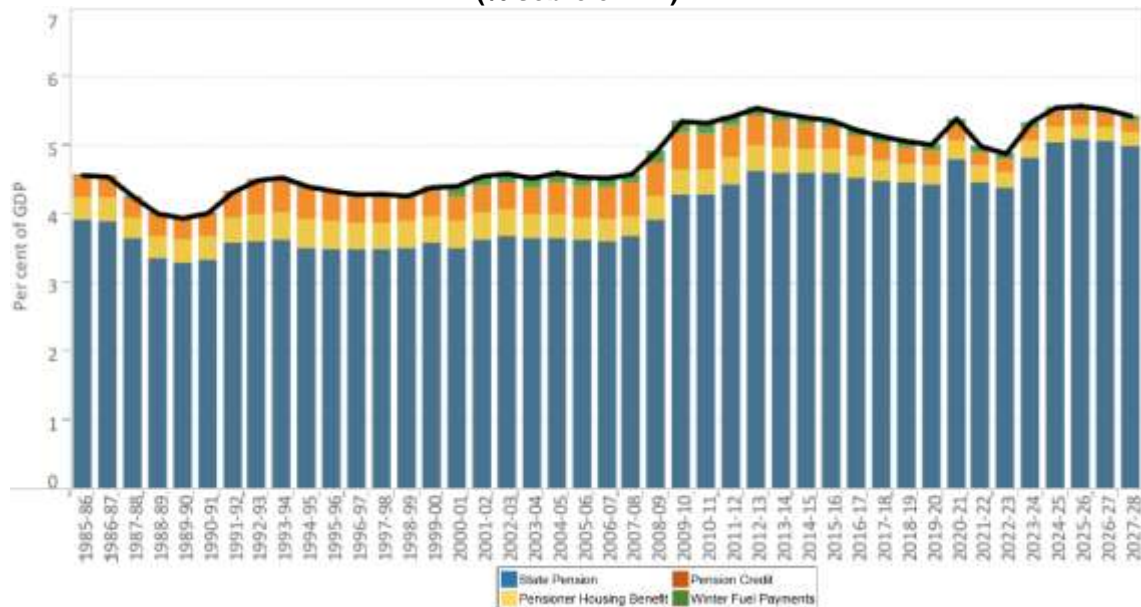
Gráfico 27. Gasto público destinado a las prestaciones de jubilación en el Reino Unido (Billones de libras esterlinas)



Fuente: Office for Budget Responsibility

- El gasto total de las prestaciones que van a percibir los jubilados británicos para el período 2023-2024 representa alrededor del 11,50% del gasto público total, lo que supone un incremento del 1,10% respecto al período 2022-2023. Asimismo, este gasto equivale al 5,40% del PIB del Reino Unido para el período 2023-2024, lo que supone un aumento del 0,50% respecto al período 2022-2023, y se sitúa 2 décimas por debajo del máximo nivel registrado en 2012-2013.

Gráfico 28. Gasto público destinado a las prestaciones de jubilación en el Reino Unido (% sobre el PIB)



Fuente: Office for Budget Responsibility

Según el último resumen de estadísticas nacionales sobre las prestaciones gestionadas por el Ministerio de Trabajo y Pensiones del Reino Unido, publicado el pasado 19 de agosto de 2022²⁸:

- En el mes de febrero del año 2022 hubo un acumulado de 12,50 millones de perceptores de la pensión del Estado (*State Pension*), lo que supone un aumento de 140.000 nuevos pensionistas de esta prestación (1,10%) respecto al mismo período del año anterior.

Entre los perceptores de la pensión pública estatal se contabilizaron 2,50 millones de pensionistas que cobraron la nueva pensión del Estado (*New State Pension*), que empezaron a percibir aquellas personas que alcanzaron la edad legal de jubilación a partir del 6 de abril de 2016. Esto representa un aumento de 650.000 perceptores de esta prestación respecto al mismo período del año anterior.

- En el mismo mes de febrero de 2022 hubo 1,60 millones de personas cobrando los créditos de pensión (*Pension Credit*), lo que supone 65.000 pensionistas menos de esta prestación respecto al año anterior. La tendencia a la baja en el cobro de esta pensión se debe, entre otros motivos, al aumento en la edad legal de jubilación y a la incorporación de la nueva pensión del Estado.
- El pasado mes de mayo de 2022 se contabilizaron 2,60 millones de pensionistas del subsidio para la vivienda (*Pensions Housing Benefit*), lo

²⁸ <https://www.gov.uk/government/statistics/dwp-benefits-statistics-august-2022/dwp-benefits-statistics-august-2022#:~:text=There%20were%2012.5%20million%20people,resulting%20in%20fewer%20new%20claims>

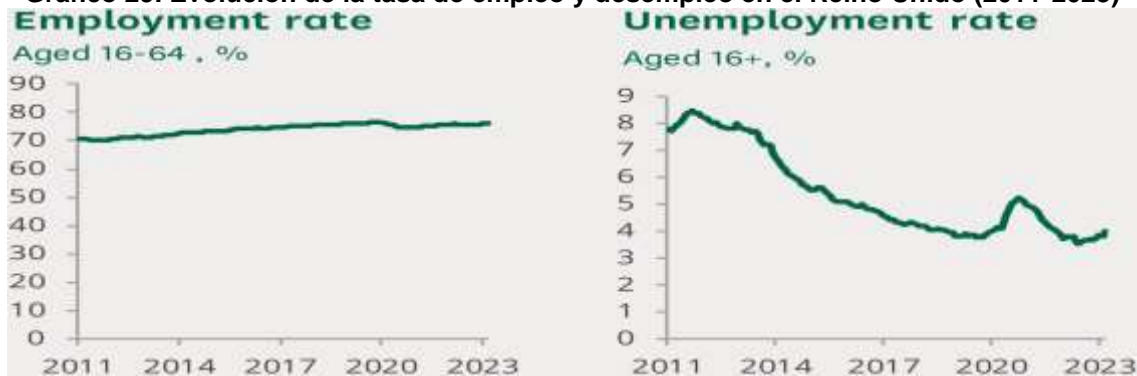
que supone una reducción de 250.000 perceptores de esta prestación. Del total de estos pensionistas, 1,50 millones se encontraban en edad de trabajar, mientras que los 1,10 millones restantes eran beneficiarios que ya percibían la pensión estatal de jubilación.

4.2.3. Situación del empleo

Según el último informe sobre las estadísticas del mercado laboral británico, que ha sido publicado el pasado 11 de julio de 2023 en la Biblioteca de la Cámara de los Comunes del Parlamento del Reino Unido, para el período trimestral comprendido de marzo a mayo del año 2023²⁹:

- El número de personas mayores de 16 años con empleo en el Reino Unido fue de 33,053 millones, lo que suponen 68.000 empleados más de los que hubo durante los meses de enero a marzo de 2020, justo antes del inicio de la pandemia derivada de la COVID-19. Esta cifra de empleados representa una tasa de empleo del 76%, lo que la sitúa dos décimas por encima de la tasa del trimestre anterior (75,80%). Este incremento fue principalmente atribuido a la contratación de empleados a tiempo parcial.
- Se registraron 95.000 despidos en el Reino Unido, situando la cifra total de parados del país en 1,37 millones de personas mayores de 16 años, lo que supone una tasa de desempleo del 4%. Esta tasa es una de las más bajas registradas desde el año 1974, situándose ligeramente por debajo de los niveles anteriores a la pandemia, y muy por debajo del pico más alto alcanzado en la primavera de 1984, cuando la tasa de paro llegó a ser del 11,90%.

Gráfico 29. Evolución de la tasa de empleo y desempleo en el Reino Unido (2011-2023)



Fuente: Biblioteca de la Cámara de los Comunes del Parlamento del Reino Unido

Desde finales de la década de 1980, la tasa de desempleo masculina casi siempre ha sido superior a la femenina, situándose en el período trimestral de referencia (de marzo a mayo de 2023) en un 4,30% para los hombres y un 3,60% para las mujeres.

²⁹ <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-9366/CBP-9366.pdf>

El desempleo también está fuertemente asociado a la edad y, en general, los jóvenes son más vulnerables al desempleo que los grupos de mayor edad. De hecho, para este período trimestral se contabilizaron un total de 482.000 jóvenes de entre 16 y 24 años en situación de desempleo, lo que supone que haya, para esta franja de edad, 31.000 desempleados menos que en los niveles prepandemia. Estas cifras de paro equivalen a una tasa de desempleo juvenil del 11,40% para ese mismo trimestre.

Gráfico 30. Evolución de la tasa de desempleo juvenil en el Reino Unido (2007-2023)



Fuente: Biblioteca de la Cámara de los Comunes del Parlamento del Reino Unido

- Se contabilizaron 8,65 millones de personas entre 16 y 64 años que estaban económicamente inactivas, lo que supone una tasa de inactividad del 20,80%. Los niveles de inactividad han disminuido respecto al mismo período del año anterior, pero sigue habiendo 205.000 personas más inactivas que justo antes del inicio de la pandemia.
- Se produjo un elevado incremento de los salarios nominales (7,30% sin primas y 6,90% incluyendo primas). Sin embargo, el crecimiento real de los salarios sigue siendo negativo (-1,70% sin primas y -2% contemplando primas) debido a la perseverancia de la elevada inflación, que fue del 7,90% en junio de 2023 y del 11,10% en octubre del año 2022.

4.2.4. Cultura del ahorro

Según los últimos datos oficiales publicados el pasado 30 de junio del año 2023 por la autoridad británica *Office for National Statistics*³⁰:

- La tasa de ahorro de los hogares británicos fue del 8,70% al cierre del primer trimestre del año 2023, lo que supone una reducción del 0,60% respecto al registro del trimestre anterior (octubre a diciembre de 2022), cuando se alcanzó una tasa del 9,30%. Además, este índice se sitúa muy lejos del 26,50% que se alcanzó durante el segundo trimestre de 2020, coincidiendo con el inicio de la pandemia por la COVID-19.

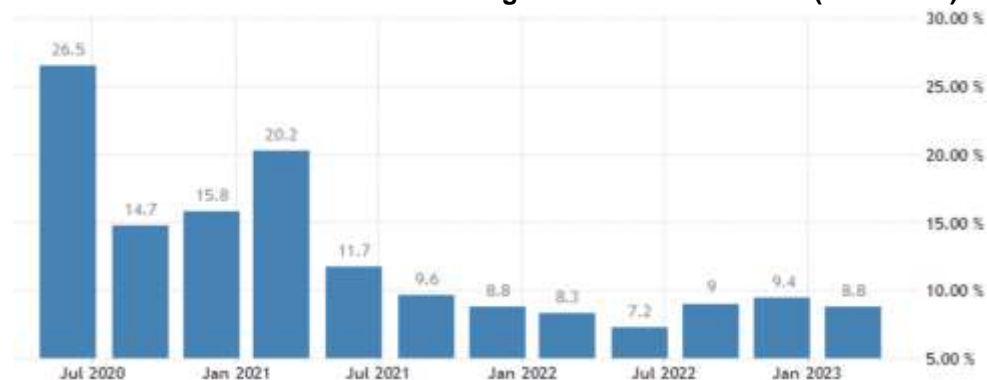
La disminución que ha habido en la tasa de ahorro de los hogares del Reino Unido fue impulsada por el incremento de 5.400 millones de libras

³⁰<https://www.ons.gov.uk/economy/grossdomesticproductgdp/bulletins/quarterlynationalaccounts/januarytomarch2023>

esterlinas de los impuestos sobre la renta, con un aumento de la retención aplicada sobre la retribución de los asalariados (*Pay As You Earn* o *PAYE*). Otro motivo de la reducción de este índice es el aumento del gasto de las familias en el consumo final, que fue de 5.200 millones de libras esterlinas a cierre del primer trimestre del año 2023, impulsado por el incremento del gasto en vivienda y energía. Estas contribuciones a la baja fueron parcialmente compensadas por el crecimiento de la remuneración de los asalariados, de 4.700 millones de libras esterlinas para este mismo trimestre, impulsado por el aumento de los ingresos medios del sector privado.

En perspectiva internacional, antes de la pandemia de la COVID-19, la tasa de ahorro del Reino Unido (6,40%) fue la más baja de los países miembros del G7, mientras que la de Alemania (20,80%) fue la más elevada. Durante el segundo trimestre del año 2020, coincidiendo con el inicio de la pandemia, la tasa de ahorro de todos los países se incrementó exponencialmente por las estrictas restricciones aplicadas para frenar el avance del coronavirus, aunque en el caso del Reino Unido este índice reaccionó más lentamente a la pandemia que el resto de los Estados miembros del G7. Desde entonces, este indicador se ha ido reduciendo progresivamente hasta mitad del año 2022, momento en que se registraron unos leves repuntes que permitieron al Reino Unido dejar de ser el país con menor tasa de ahorro del G7, posición que ha pasado a ocupar Italia.

Gráfico 31. Tasa de ahorro de los hogares en el Reino Unido (2020-2023)



Fuente: Indicadores del Banco Mundial, www.tradingeconomics.com

Según el informe *Pensions at a Glance 2021*, publicado por la OCDE el pasado 8 de diciembre de 2021³¹:

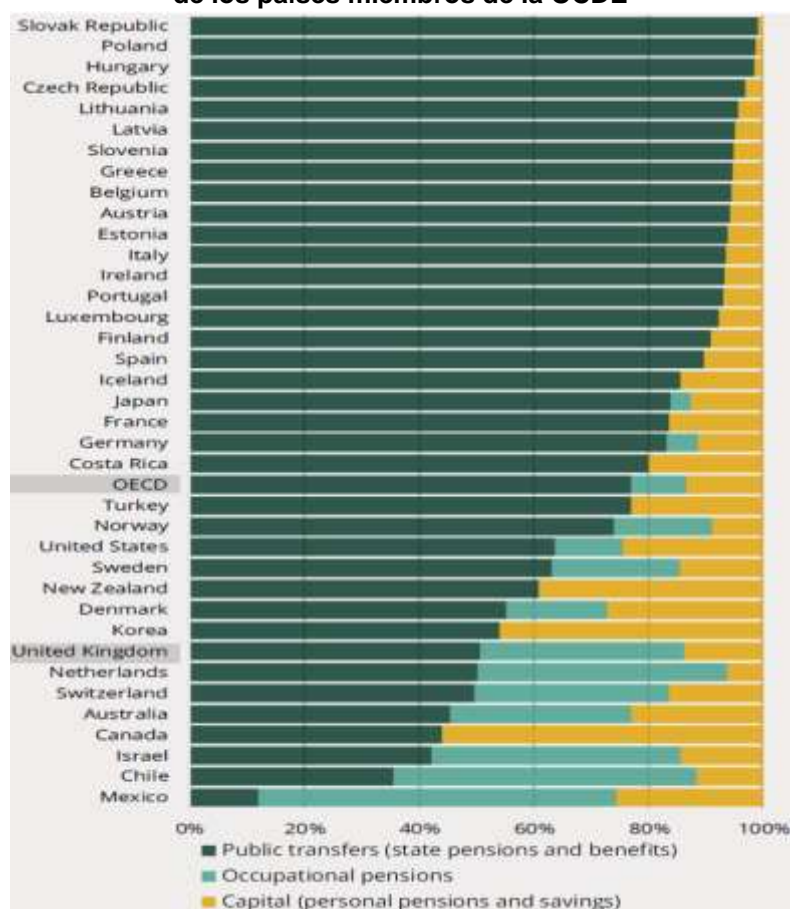
- Si tan solo se compara la pensión pública del Estado (primer pilar del sistema de pensiones) de los países miembros de la OCDE, el Reino Unido sale mal parado, tanto por el valor absoluto como por los ingresos medios de los pensionistas, ya que destina un porcentaje menor de su

³¹ <https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>

PIB en prestaciones a favor de sus pensionistas que el resto de las economías avanzadas. De hecho, según se puede apreciar en el “Gráfico 19. Tasa de sustitución de países de la OCDE”, el Reino Unido cuenta con una tasa de sustitución bruta del 49% y tasa neta del 58,10%, situándose bastante por debajo de la media de la Unión Europea (54,30% de tasa bruta y 70,80% de tasa neta) y de la media de la OCDE (51,80% de tasa bruta y 69,10% de tasa neta).

Sin embargo, la posición relativa de los pensionistas británicos cambia mucho si se consideran los ingresos procedentes de todas las fuentes de financiación, a través de las que se canaliza el ahorro para la jubilación. De hecho, las rentas privadas procedentes del sistema de previsión social complementario del segundo y tercer pilar son una fuente muy importante de ingresos para los pensionistas británicos. Tan es así que alrededor del 50% de los ingresos de los pensionistas del Reino Unido provienen de pensiones y prestaciones estatales del primer pilar, mientras que un 36% proceden de planes de pensiones de empleo del segundo pilar y el 14% restante resulta del ahorro individual del tercer pilar. Por el contrario, en 16 de los 38 países miembros de la OCDE las pensiones y prestaciones públicas representan más del 90% de los ingresos que perciben los pensionistas.

Gráfico 32. Fuente de ingresos de las prestaciones de jubilación como porcentaje del PIB de los países miembros de la OCDE



Fuente: Informe “Pensions at a Glance 2021” de la OCDE

Según informa la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO) en su informe sobre la jubilación y la importancia de saber, países como el Reino Unido envían a los contribuyentes del sistema público de pensiones, con al menos 27 años y un mínimo de 5 años cotizados, comunicación anual sobre la estimación de la pensión que van a recibir, así como información sobre el funcionamiento y las previsiones de sostenibilidad del sistema de pensiones del país³².

4.3. Pilares del sistema de pensiones del Reino Unido

El actual sistema de pensiones del Reino Unido comenzó en 2002 con la creación de la Comisión de Pensiones, conocida como “Comisión Turner”. Esta comisión se fundó para tratar de resolver los problemas del ahorro a largo plazo para la jubilación en el Reino Unido. Para ello, la comisión elaboró una serie de recomendaciones para implementar tanto en el ámbito de las pensiones públicas como en los planes de pensiones empresariales. Entre 2007 y 2008 se publicaron una serie de reformas legislativas, y en 2012 se implantó el sistema *automatic enrolment*.

Actualmente, el Reino Unido dispone de un sistema de pensiones basado en tres pilares, que son: la pensión pública como primer pilar, los planes de pensiones empresariales como segundo pilar, y los planes de pensiones individuales como tercer pilar del sistema.

La pensión pública del primer pilar es una prestación básica que concede el Gobierno británico a los ciudadanos que han alcanzado la edad legal de jubilación. El importe de la pensión pública que percibe cada individuo varía en función de sus cotizaciones a la Seguridad Social a lo largo de su vida laboral, y suele ajustarse cada año en función de un mecanismo de bloqueo triple (*Triple Lock*).

Los mecanismos del segundo pilar del sistema de pensiones británico lo componen los planes de pensiones que ofrecen las empresas a sus empleados. Los empresarios británicos están obligados, desde el pasado mes de octubre de 2012, a inscribir automáticamente (*automatic enrolment*), en algún instrumento de pensiones de ámbito colectivo, a todos aquellos empleados que cumplan con unas condiciones predeterminadas, a menos que estos últimos opten de forma voluntaria por no hacerlo (*opt-out*). Desde la implantación de este mecanismo se ha producido un aumento significativo del número de trabajadores afiliados a planes de pensiones en su lugar de trabajo.

El tercer pilar del sistema de pensiones del Reino Unido está constituido por los planes de pensiones individuales, que suelen ser contratados por las personas que no tienen derecho a acceder a un plan de pensiones colectivo en su lugar

³² Ver: <https://www.inverco.es/imagenesdb/home/150654126929.pdf>

de trabajo, o aquellas que desean complementarlo para disponer de una mayor renta el día que se jubilen. Este tipo de planes de pensiones se contratan con una entidad financiera, y las aportaciones realizadas por los partícipes se suelen invertir en una serie de activos como acciones, bonos e inmuebles.

El sistema de pensiones del Reino Unido ha experimentado cambios significativos en los últimos años que buscan fomentar los planes de pensiones empresariales e individuales, sobre todo los del segundo pilar. Todo ello con el objetivo de que, una vez el individuo llegue a la jubilación, las rentas que obtenga de los planes de pensiones privados sirvan como complemento de la reducida pensión estatal.

En este apartado se van a analizar los principales aspectos de los tres pilares del sistema de pensiones del Reino Unido, así como su evolución hasta la fecha. Sobre todo, se va a examinar con más detalle el segundo pilar, ya que es en el que España ha puesto la lupa con sus últimas reformas en los planes de pensiones privados, y que ha de servir como base de esta tesis respecto a su posible implementación en el sistema de pensiones español.

4.3.1. Primer pilar: pensiones del Estado

El sistema público de pensiones del Reino Unido utiliza un modelo de reparto, en el que las pensiones son financiadas con las cotizaciones realizadas a la Seguridad Social británica (*National Insurance*) por parte de los trabajadores y las empresas, o a través de impuestos. Sus bases se establecieron una vez finalizada la Segunda Guerra Mundial, aunque desde entonces se ha ido mejorando con las reformas implementadas por los sucesivos Gobiernos.

El modelo actual de pensiones públicas está regulado por las normativas del “Pensions Act 2014”³³. Esta Ley aplica sobre las personas que alcanzaron la edad de jubilación estatal a partir del 6 de abril de 2016. Para las personas que llegaron a la edad de jubilación estatal antes de esa fecha, el régimen público tenía dos niveles: una pensión básica a tanto alzado (*The Basic State Pension*) y una pensión adicional (*Additional State Pension*) relacionada con los ingresos. Sin embargo, a partir de esta fecha se implantó la nueva pensión del Estado (*The New State Pension*), cuyo importe varía en función del número de años cotizados y/o reconocidos a través del pago periódico del Seguro Nacional (*National Insurance*), que es la parte del salario que cotiza.

La finalidad de la normativa del “Pensions Act 2014” es la de simplificar la nueva pensión pública e integrar dentro de esta nueva prestación lo que hasta la fecha se conocía como la pensión básica y las diversas pensiones estatales adicionales, entre las que se encuentran: *the Graduated Retirement Benefit* (GRB), *the State Earnings-Related Pension Scheme* (SERPS), *the State Second Pension* (S2P) y *the Contracting-out*.

³³ <https://www.gov.uk/government/collections/pensions-bill>

Adicionalmente, para los que soliciten la pensión básica y/o la nueva pensión del Estado, también disponen de una prestación vinculada a los ingresos (*Pension Credit*), que destina un gasto adicional a los pensionistas con menos recursos.

Para simplificar y hacer más visual el cambio en la estructura de las pensiones públicas del Reino Unido, hasta la puesta en marcha de la actual normativa, se ha elaborado el siguiente cuadro resumen:

Cuadro 15. Pensiones públicas en el Reino Unido

Nivel de prestación	Antes del 6 de abril de 2016	Después del 6 de abril de 2016
Nivel básico	Basic State Pension (BSP)	New State Pension
Pensión adicional	Graduated Retirement Benefit (GRB)	
	The State Earnings Related Pension Scheme (SERPS)	
	The State Second Pension (S2P)	
Otras prestaciones	Contracting-Out	
	Guarantee Credits	Guarantee Credits
	Savings Credits	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Gobierno del Reino Unido

En este apartado se va a analizar las dos principales prestaciones públicas que pone a disposición de sus ciudadanos el Gobierno británico:

❖ *The Guarantee Credit:*

El crédito de garantía (*The Guarantee Credit*)³⁴, que forma parte del crédito de pensión (*Pension Credit*), asegura un nivel básico de protección a cualquier persona que resida legalmente en el Reino Unido y que acredite no alcanzar un mínimo de ingresos cuando llegue a la edad de jubilación.

Se trata de una pensión no contributiva, independiente de la pensión pública del Estado, que se financia mediante impuestos, y que para los años 2023 y 2024 asciende semanalmente a 201,05 libras por individuo o 306,85 libras para el caso de parejas que han alcanzado la edad legal de jubilación o, al menos, uno de ellos está percibiendo el subsidio de vivienda.

Si los ingresos disponibles son superiores a los previamente indicados es posible percibir esta prestación, con importes adicionales, bajo las siguientes circunstancias:

- Si padece una discapacidad severa, 76,40 libras adicionales a la semana.
- Si cuida de alguna persona dependiente, 42,75 libras adicionales a la semana por el cuidado de adultos y entre 61,88 y 72,31 libras más por semana por el cuidado de niños y jóvenes.
- Si ha de pagar los gastos de la vivienda, se recibe una cuantía variable que dependerá de dichos costes.

³⁴ <https://www.gov.uk/pension-credit/print>

❖ *The New State Pension:*

La nueva pensión del Estado (*The New State Pension*)³⁵, que está regulada por la normativa del “Pensions Act 2014”, es una renta básica que obtienen aquellas personas que alcanzan la edad legal de jubilación a partir del 6 de abril de 2016. Esta nueva pensión es una modificación al alza de la pensión estatal básica (*The Basic State Pension*), y su implementación ha permitido que se eliminen las pensiones adicionales (*Additional State Pension*).

Sin embargo, la mayoría de los cotizantes habrá realizado aportaciones al sistema público de pensiones británico con anterioridad al 6 de abril de 2016, por lo que habrán cotizado tanto por la pensión estatal básica como por la nueva pensión del Estado. En estos casos, el importe de la pensión que resulte será el más favorable de las siguientes cuantías:

- La obtenida en base al anterior reglamento, donde se incluye la pensión estatal básica y la pensión estatal adicional. En este caso, la prestación resultante se la conoce como *protected payment*.
- La que percibiría si la nueva pensión estatal hubiera estado en vigor al inicio de su vida laboral. En este supuesto, el individuo recibirá el importe resultante del anterior reglamento y podrá agregar más años de cotización, hasta que ocurra el primero de los siguientes casos: que alcance el importe fijado para la nueva pensión estatal, o que llegue a la edad legal de jubilación. Por cada año de cotización al nuevo sistema se agregará una cantidad equivalente a 5,82 libras por semana a su nueva pensión estatal.

Con el anterior reglamento, los derechos económicos de la pensión estatal básica y las pensiones adicionales consideraban las aportaciones realizadas por el individuo hasta la fecha de jubilación. Pero con la implementación de la nueva pensión del Estado se pasan a considerar el número de años reconocidos como cotizados al nuevo sistema.

El importe de la nueva pensión del Estado se revisa anualmente y su obtención dependerá de los años cotizados al sistema de la Seguridad Social británico, que no podrá ser en ningún caso inferior a los 10 años (no tienen que ser seguidos). Si se alcanzan, al menos, los 35 años de cotización, el individuo podrá percibir, cuando alcance la edad legal de jubilación, la cuantía total de la nueva pensión estatal. Para los años 2023 y 2024 este importe está fijado en 203,85 libras por semana. En caso de computar entre 10 y 35 años de cotización, siempre que se tenga la edad legal de jubilación, se podrá percibir la prestación, pero con un importe proporcional a los años cotizados.

³⁵ <https://www.gov.uk/new-state-pension/print>

Anualmente, cada mes de abril, el importe de las pensiones públicas se revisa en base a un mecanismo de reajuste que se conoce como "Triple Lock". Para la actualización de las pensiones, este sistema considera el mayor incremento producido por las siguientes variables:

- . Incremento porcentual promedio de los salarios en el Reino Unido.
- . Aumento de la inflación medido por el porcentaje de crecimiento del Índice de Precios al Consumo (IPC).
- . Incremento mínimo del 2,50%.

Para el período comprendido de abril de 2023 hasta abril de 2024, la Nueva Pensión del Estado ha aumentado un 10,10% respecto al mismo período del año anterior, coincidiendo con el incremento del IPC. Este crecimiento ha sido superior al de los salarios (5,20%) y mucho mayor al mínimo incremento fijado en el 2,50%.

Se podrá recibir un importe superior a la renta fijada para la Nueva Pensión del Estado, a través de una pensión mejorada (*enhanced pension*). Para ello, el individuo con derecho a percibir la pensión de jubilación ha de disponer de más de una cierta cantidad de Pensión Estatal Adicional (*Additional State Pension*), o retrasar la solicitud de su pensión pública. En este último caso, se permite dejar de cotizar y el importe de la prestación dependerá de cuando alcance la edad legal de jubilación, de manera que:

- . Si llega a la edad legal de jubilación a partir del 6 de abril de 2016, la pensión estatal aumentará cada semana que se retrase el cobro, siempre y cuando se aplase un mínimo de 9 semanas. En ese caso, la prestación se incrementará un 1% por cada 9 semanas de aplazamiento, lo que equivale, aproximadamente, a un 5,8% de aumento por año diferido.
- . Si llega a la edad legal de jubilación antes del 6 de abril de 2016 podrá escoger entre recibir pagos semanales más elevados o una cuantía única acumulada.

En el primer caso, la pensión estatal aumentará cada semana que se aplase el cobro, siempre y cuando se aplase un mínimo de 5 semanas. En ese caso, la prestación se incrementará un 1% por cada 5 semanas de aplazamiento, lo que equivale, aproximadamente, a un 10,40% de aumento por año diferido.

En el segundo caso, podrá obtener el pago de una cuantía única acumulada a un tipo de interés del 2% por encima de la tasa de referencia del Banco de Inglaterra, siempre y cuando se aplase el cobro de la pensión pública durante un mínimo de 12 meses seguidos.

La edad de jubilación para poder solicitar la pensión estatal en el Reino Unido se ha ido incrementando transitoriamente en los últimos años, habiéndose aplicado modificaciones en función de la fecha de nacimiento del futuro

pensionista. Se espera que la edad de jubilación sea revisada periódicamente para ajustarla a factores como la esperanza de vida o aquellos que el Gobierno considere trascendentales para la sostenibilidad del sistema público de pensiones británico.

Hasta 2018, la edad de jubilación estatal de las mujeres era de 60 años y, a partir del 6 de noviembre de 2018, se equiparó a la edad legal de jubilación de los hombres, establecida en 65 años. Desde el pasado mes de octubre de 2020, esta edad está fijada en los actuales 66 años, tanto para hombres como para mujeres. Entre 2026 y 2028 aumentará progresivamente la edad legal de la pensión estatal hasta llegar a los 67 años a finales de 2028. Asimismo, para los años 2044 y 2046 está previsto que esta edad aumente gradualmente hasta los 68 años.

La cotización del trabajador al sistema de pensiones británico depende de su nivel de ingresos y categoría. Los ingresos van comprendidos por tramos, que son revisados anualmente. A cada categoría se le asigna una letra, que varía en función de variables como la edad, el sexo, el estado civil, la zona franca (*freeport*), etc.

Los empleados con rentas inferiores a las 533 libras por mes no tienen derecho a la Nueva Pensión Estatal (*New State Pension*), por lo que quedarían asistidos con la cobertura básica del Crédito de Garantía (*Guarantee Credit*) cuando se jubilen. En una categoría A, que es la asignada a la mayoría de los trabajadores, los que ingresen entre 533 y 1.048 libras por mes no tienen obligación de cotizar, pero se considera como si lo hubieran hecho. Para las rentas que oscilen de 1.048,01 a 4.189 libras por mes deberán cotizar a un tipo del 12%. Y para los que ingresen más de 4.189 libras por mes deberán cotizar al 12% hasta ese importe, y a un tipo adicional del 2% por la cantidad que supere esa cuantía.

Respecto a las aportaciones de los empleadores, si los ingresos del empleado son inferiores a las 758 libras por mes, no tienen obligación de cotizar, aunque se considerará como si hubiera contribuido para ese empleado. Todo ello, a no ser que este último ingrese menos de 533 libras por mes, en cuyo caso quedará cubierto con la cobertura básica del Crédito de Garantía (*Guarantee Credit*) cuando se jubilen. Para todos aquellos trabajadores incluidos dentro de la categoría A, el empleador contribuirá con un importe fijo del 13,80% para rentas de empleados superiores a las 758 libras por mes.

Por tanto, a modo de ejemplo, la contribución total de un trabajador³⁶ asignado en la categoría A y con un poder adquisitivo medio, actualmente ronda el 25,80% de su salario, correspondiendo un 12% al empleado y un 13,80% al empleador.

³⁶ <https://www.gov.uk/national-insurance-rates-letters/print>

Aquellos trabajadores que necesiten llenar lagunas en su registro de contribución al sistema público de pensiones podrán realizar aportaciones adicionales, al Seguro Nacional de clase 3, mediante el pago de tarifas que ascienden a 17,45 libras a la semana.

En el caso de los trabajadores autónomos adheridos al Seguro Nacional de clase 2, estarán obligados a pagar una tasa fija de 3,45 libras por semana, siempre y cuando sus beneficios anuales superen las 12.570 libras. En caso de que sus ganancias oscilen entre las 6.725 y las 12.570 libras al año, no tendrá la obligación de cotizar, pero se les considerará como si lo hubieran hecho a efectos contributivos. Si los beneficios anuales son inferiores a las 6.725 libras, no podrán cotizar en el Seguro Nacional de clase 2 obligatorio, sino que lo harán en el voluntario.

Asimismo, los trabajadores autónomos también tendrán la posibilidad de efectuar contribuciones adicionales a través del Seguro Nacional de clase 4. En estos casos se les aplica una tasa adicional del 9% a aquellos autónomos con beneficios anuales que oscilen entre las 12.570 y las 50.270 libras. Para los que tengan un beneficio anual superior a las 50.270 libras, se les aplicará una tasa adicional del 2% a la cantidad que exceda de dicho límite.

4.3.2. Segundo pilar: planes de pensiones de empleo

Los instrumentos utilizados en el segundo pilar del sistema de pensiones del Reino Unido son los planes de pensiones colectivos promovidos por las empresas en beneficio de sus empleados. Se trata de un sistema de previsión social empresarial, que resulta fundamental en este país para complementar la escasa prestación pública del primer pilar cuando se llega a la jubilación.

A raíz de la normativa "Pensions Act 2008", que entró en vigor el pasado mes de octubre de 2012, el Gobierno británico establece la obligación de las empresas para inscribir automáticamente a ciertos empleados elegibles en un plan de pensiones empresarial. Es lo que se conoce como inscripción automática o *automatic enrolment*.

El sistema *automatic enrolment* tiene carácter obligatorio para el empresario, ya que ha de inscribir por defecto a aquellos empleados que cumplan con ciertos requisitos de edad e ingresos, pero es voluntario para los trabajadores porque disponen de un mes, desde que se les haya dado de alta en el plan de pensiones empresarial, para optar por darse de baja (*opt-out*).

Para que un empleado se pueda acoger a la inscripción automática ha de trabajar habitualmente en el Reino Unido, tener entre 22 años y la edad legal de jubilación (actualmente está fijada en 66 años), y ha de ingresar un mínimo anual de 10.000 libras en cada empleo que disponga. Los trabajadores que tengan varios empleos, cada uno de ellos con un salario inferior al mínimo de 10.000 libras al año, no pueden acogerse a este régimen, aunque los ingresos de todos los empleos superen en su conjunto las 10.000 libras anuales.

Muchas personas con pluriempleo quedan excluidas de cobertura en este régimen por tener ingresos bajos. En concreto, 106.000 personas, de las que el 70% son mujeres, no pueden acogerse a la afiliación automática porque sus ingresos proceden de más de un empleo en el que no alcanzan individualmente el mínimo de 10.000 libras al año.

El colectivo de trabajadores autónomos del Reino Unido, que está compuesto por unos 4.311.000 cotizantes, tampoco son elegibles por defecto en el sistema *automatic enrolment* por no disponer de un empleador que pueda afiliarlos automáticamente y cotizar por ellos. Sin embargo, con carácter voluntario, pueden solicitar su inscripción (*opt-in*) a este mecanismo.

La obligación para las empresas de inscribir automáticamente a sus empleados se puso en marcha escalonadamente, por etapas, entre octubre de 2012 y febrero de 2018. El criterio utilizado para su implementación ha sido el tamaño de las empresas, medido por el número de empleados de estas, empezando por las más grandes y terminando por las de menor tamaño. Considerando este criterio, las fechas de la inscripción automática de los empleados, por parte de sus empresas, son las siguientes:

Cuadro 16. Fechas inscripción automática de empleados al plan de pensiones de empleo

Tamaño del empleador	Fecha de la inscripción automática	
	Desde	Hasta
250 o más empleados	1 de octubre de 2012	1 de febrero de 2014
De 50 a 249 empleados	1 de abril de 2014	1 de abril de 2015
De 30 a 49 empleados	1 de agosto de 2015	1 de octubre de 2015
Menos de 30 empleados	1 de enero de 2016	1 de abril de 2017

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web del Gobierno del Reino Unido³⁷

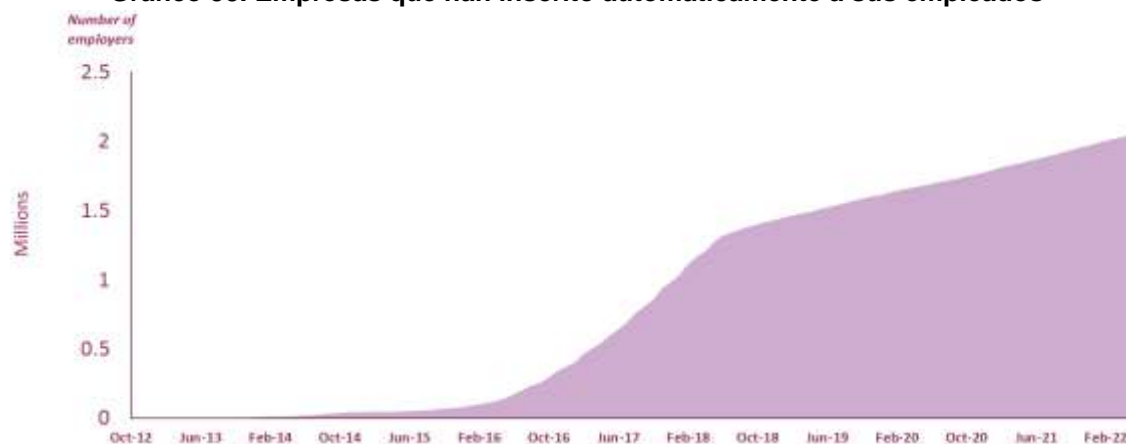
Las empresas que se crearon a partir del mes de abril de 2012 han podido inscribir automáticamente a sus empleados a este sistema de pensiones a partir del 1 de mayo de 2017. Se ha aplicado un régimen transitorio de implementación para estas nuevas empresas hasta el pasado mes de febrero de 2018. Todas las empresas que se dieron de alta a partir del mes de octubre de 2017 ya debían aplicar de inmediato este modelo.

La inscripción automática ya está plenamente implantada por las empresas británicas. El número de empresas que se acogieron a este sistema para inscribir a sus empleados aumentó significativamente a partir de 2014, coincidiendo con el inicio de su implementación por parte de las empresas más pequeñas. En febrero de 2018, al finalizar la fase de inscripción automática, 1,10 millones de empresas británicas pasaron el proceso. Sin embargo, en junio de 2022, con la incorporación masiva de nuevas sociedades al mercado,

³⁷ www.gov.uk/government/news/new-timetable-clarifies-automatic-enrolment-starting-dates

la cifra casi se había doblado hasta los 2,06 millones de empresas que habían implantado este mecanismo.

Gráfico 33. Empresas que han inscrito automáticamente a sus empleados



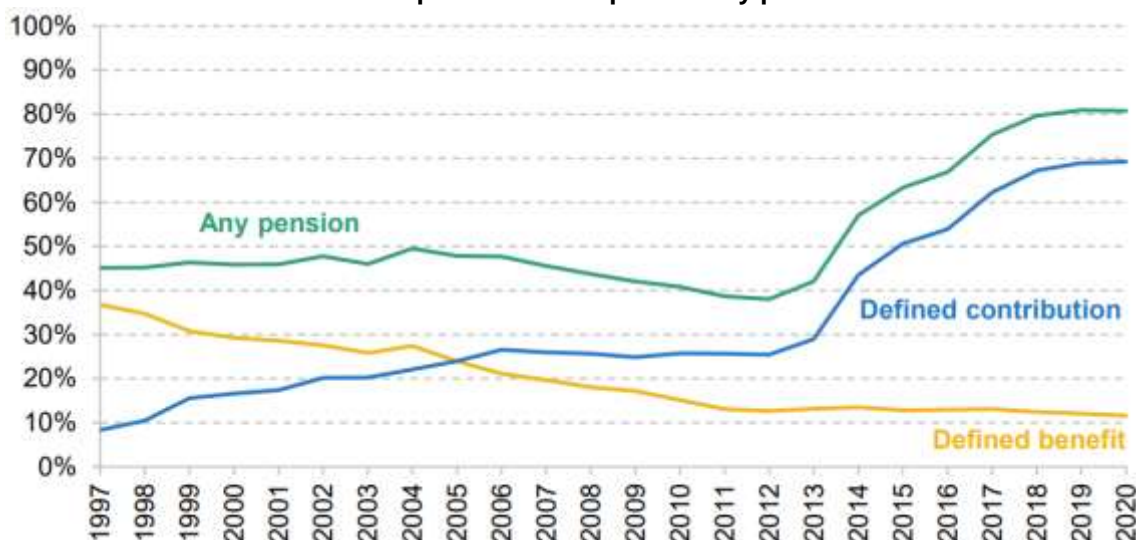
Fuente: Informe “The DC future book 2022” del *Pensions Policy Institute*

Según los acuerdos o compromisos por pensiones que asuma el empleador con sus empleados se pueden constituir planes de empleo colectivos de prestación definida, aportación definida o híbridos. Hasta la finalización del siglo XX, la modalidad más contratada por las empresas británicas eran los planes de prestación definida, llegando a haber unos ocho millones de afiliados activos en 1967.

Sin embargo, con el paso de los años se han producido cambios en el mercado laboral que han llevado a que cada vez menos personas pasen la mayor parte de su vida laboral en un único empleo. Este factor junto con la prolongada caída de los tipos de interés, que ha dificultado la obtención de rendimientos libres de riesgo, ha propiciado a que se reduzca de forma significativa la contratación de los planes de pensiones de este tipo y que se restrinja el acceso de los nuevos partícipes a los planes ya existentes. De esta forma, en el año 2021 pasaron a haber tan solo 981.000 partícipes activos en planes de prestación definida.

A partir del año 2012 se incrementó exponencialmente la contratación de planes de empleo colectivos de aportación definida, principalmente, debido a la implantación del sistema *automatic enrolment*. En 2022 llegaron a haber 13,80 millones de partícipes activos en planes de aportación definida, por lo que este tipo de productos se han convertido en la opción más atractiva para los empleadores británicos porque son menos arriesgados y costosos para ellos que los planes de prestación definida.

Gráfico 34. Planes de pensiones de aportación y prestación definida



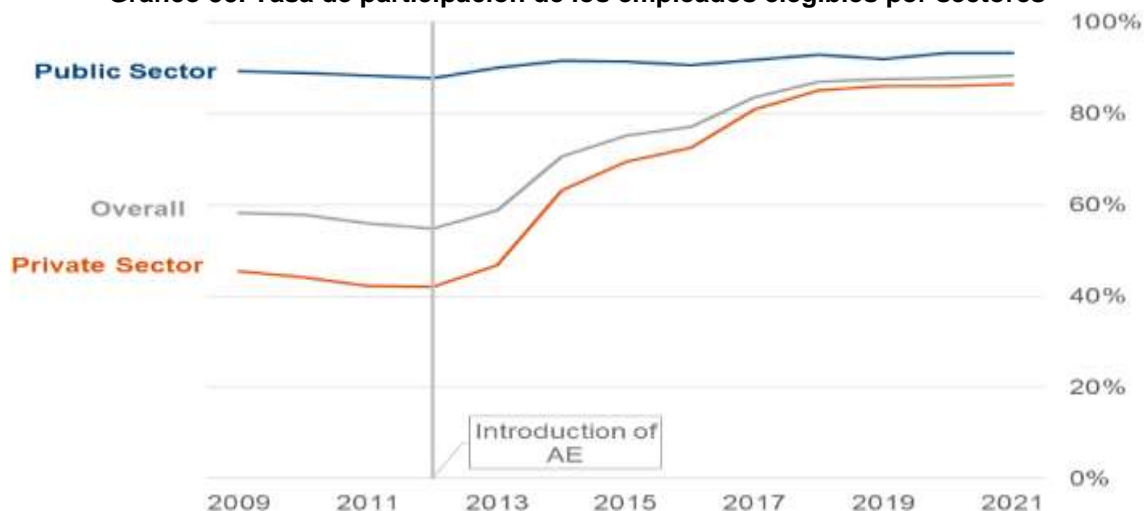
Fuente: Informe "Challenges for the UK pension system" del *Institute for Fiscal Studies (IFS)*

La implantación del sistema *automatic enrolment* en el Reino Unido ha sido todo un éxito, consiguiendo un incremento significativo en el número de partícipes en los planes de pensiones de empleo (*Workplace Pension Schemes*). De hecho, en 2012, antes de que se implantara este mecanismo, tan solo hubo una participación de 10,70 millones de empleados (55%) inscritos a este tipo de instrumentos. Sin embargo, a cierre de 2021, la participación de trabajadores elegibles a este tipo de productos aumentó considerablemente hasta alcanzar los 22,60 millones de empleados (88%). Por tanto, en algo menos de una década han sido inscritos unos 11,90 millones de trabajadores, lo que supone un incremento de 33 puntos porcentuales de la participación durante el período de tiempo considerado.

Asimismo, la participación en los planes de pensiones de empleo del sector público ha sido históricamente bastante superior a la del sector privado. Sin embargo, desde que se introdujo el sistema de inscripción automática en 2012, se ha reducido considerablemente la brecha o *gap* existente en 7 puntos porcentuales respecto a 2021. En concreto, en el sector público se incrementó la participación del 88% en 2012 hasta el 93% en 2021, lo que supone que en este último año se han inscrito a este sistema 5,60 millones de empleados del sector público. Mientras que en el sector privado se ha pasado del 42% al 86% en ese mismo período, lo que supone una variación de 44 puntos porcentuales y una participación de 14,40 millones de empleados elegibles para este mecanismo en 2021. Por tanto, el sector privado se posiciona como el principal impulsor de este importante crecimiento en la inscripción automática de los trabajadores a planes de pensiones de empleo³⁸.

³⁸ www.gov.uk/government/statistics/workplace-pension-participation-and-savings-trends-2009-to-2021/workplace-pension-participation-and-savings-trends-of-eligible-employees-2009-to-2021

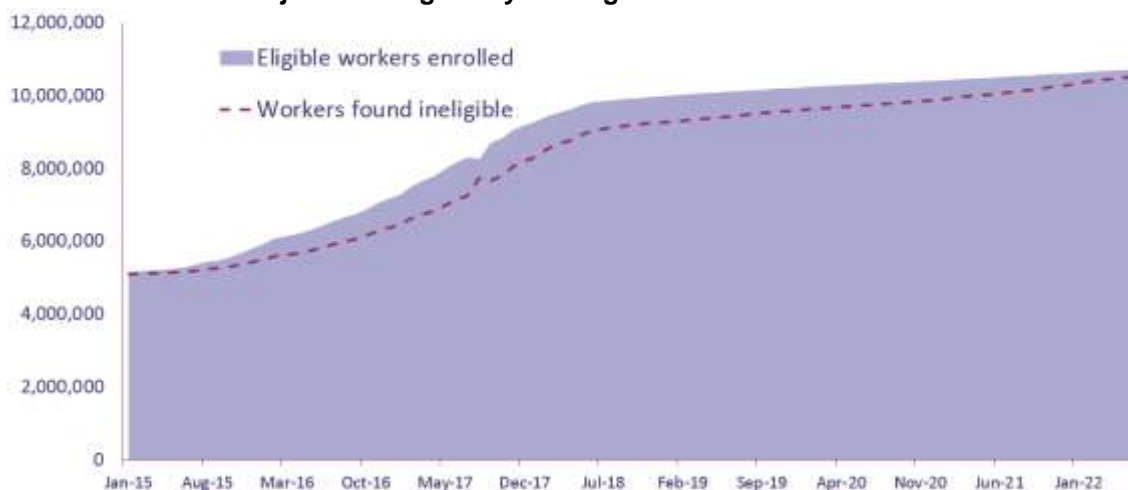
Gráfico 35. Tasa de participación de los empleados elegibles por sectores



Fuente: Informe del Ministerio de Trabajo y Pensiones del Gobierno del Reino Unido

Sin embargo, el número de trabajadores no elegibles para ser inscritos automáticamente a través del sistema *automatic enrolment* ha aumentado a un mayor ritmo que el de los elegibles. Esto se debe, principalmente, al incremento en la cantidad de empleados con ingresos más bajos o al aumento de trabajadores pluriempleados con unos ingresos por empleo inferiores al límite válido para ser inscritos automáticamente al plan de empleo. De hecho, el pasado mes de junio de 2022 ha llegado a haber 10,50 millones de personas no elegibles, frente a las 10,70 millones que sí son elegibles en ese mismo período. Por tanto, actualmente, hay casi el mismo número de empleados elegibles que no elegibles a través de este sistema.

Gráfico 36. Trabajadores elegibles y no elegibles al sistema *automatic enrolment*



Fuente: Informe "The DC future book 2022" del *Pensions Policy Institute*

Entre las posibles medidas que se pueden llevar a cabo para subsanar el problema existente con los partícipes no elegibles para inscribirse automáticamente a los planes de pensiones de empleo podría estar la reducción de la edad de acceso, pasando de los 22 años actuales hasta los 18, con lo que se conseguiría incrementar el acceso de partícipes alrededor de un 2,80%. Pero la medida que podría ser más efectiva es la supresión del umbral

mínimo de ingresos de 10.000 libras al año, con la que se conseguiría aumentar la inscripción automática de aproximadamente un 14% de partícipes, sobre todo aquellos pluriempleados con un ingreso procedente de cada empleo inferior a estas 10.000 libras anuales.

A través de este sistema las empresas están obligadas a reinscribir automáticamente (*re-enrolment*), cada tres años, a todos los trabajadores que cumplan los requisitos de acceso y no estén inscritos al mismo. En el mes de junio de 2022 fueron reinscritos automáticamente a los planes de empleo de sus empresas 974.000 empleados, lo que suponen 30.000 partícipes más que en las mismas fechas del año anterior.

Antes de implementarse el sistema de *auto-enrolment* se preveía que una tercera parte de los empleados, que cumplieran los requisitos de acceso, optarían por su derecho a solicitar la baja (*opt-out*) de este. Entre otros motivos, se esperaba que la tasa de salida aumentaría con el incremento de los porcentajes mínimos de cotización, así como por la llegada de la fecha en que las empresas más pequeñas comenzaran a tener la obligación de aplicar este sistema a sus empleados. Sin embargo, durante la década que lleva en funcionamiento este mecanismo, la tasa de no afiliación se ha mantenido estable en torno a un 10%, aunque en los inicios de la pandemia de la COVID-19 (de abril a septiembre de 2020) hubo un pequeño repunte.

En el sistema *automatic enrolment* se realizan contribuciones por parte de los empleados, empleadores y el propio Estado. Este último realiza las aportaciones de forma indirecta, a través de la deducción fiscal a cargo del propio Gobierno británico. Estas contribuciones mínimas por defecto parten de un porcentaje aplicado sobre el salario del propio empleado. Empezaron siendo muy reducidas, pero se han ido incrementando progresivamente desde octubre de 2012 hasta abril del 2019, en base a los siguientes porcentajes:

Cuadro 17. Aportaciones mínimas al sistema *automatic enrolment* del Reino Unido

Fecha	Trabajador	Empresa	Estado	Total
Del 1 de octubre de 2012 al 31 de marzo de 2018	0,80%	1%	0,20%	2%
Del 1 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2019	2,40%	2%	0,60%	5%
Desde el 1 de abril de 2019	4%	3%	1%	8%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del *Pensions Policy Institute*

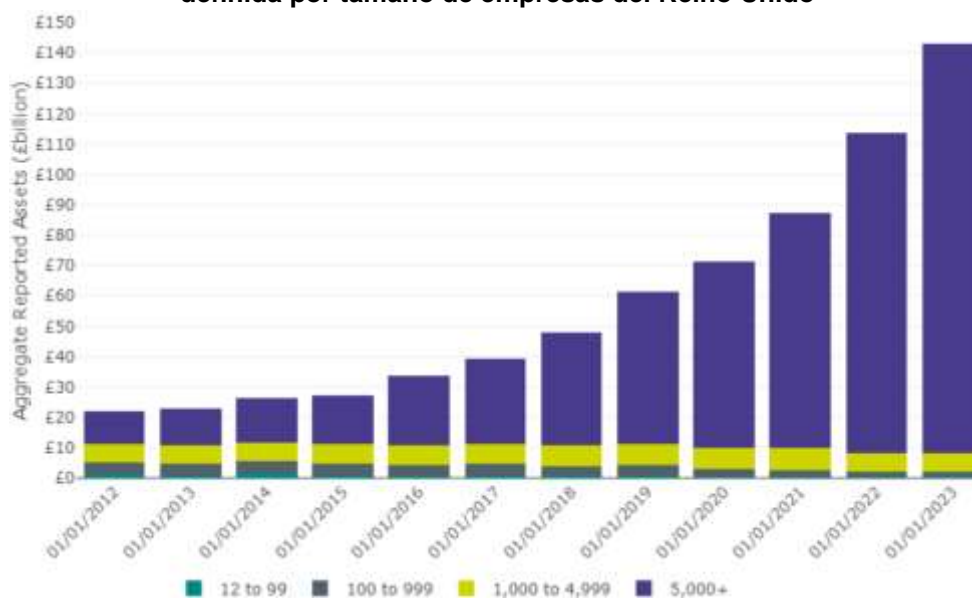
Los empleadores han de contribuir por sus trabajadores mientras permanezcan inscritos en activo en este sistema. Para calcular la cuantía de la aportación de cada contribuyente, los anteriores porcentajes de contribución mínima se aplican sobre unas bandas del salario pensionable del empleado, que para el período fiscal 2022-2023 se sitúan entre las 6.240 y las 50.270 libras.

El único porcentaje de cotización fijo es el mínimo conjunto del 8%, por lo que tanto empresas como trabajadores pueden optar por cotizar una proporción distinta a la de la tabla anterior. Por ejemplo, los empleadores deben cotizar por sus empleados un mínimo del 3% del salario pensionable, pero pueden optar

por cubrir la totalidad del 8%. También pueden fijar la contribución en un 5% y el 3% restante iría a cargo del trabajador, con la opción de poderse desgravar fiscalmente este último el 1% del que se haría cargo el Gobierno británico.

A cierre del año 2022, el valor total de los activos (incluye aportaciones más rendimientos de las inversiones) gestionados en planes de pensiones de empleo de aportación definida, en el Reino Unido, ascendió hasta los 143 billones de libras (GBP), lo que supone un incremento del 26% (29 billones de libras) respecto al año anterior y del 546% desde principios del 2012, año en que entró en vigor el sistema *automatic enrolment*. A pesar de estos aumentos tan significativos a nivel acumulativo, el promedio de activos por partícipe ha sufrido una reducción del 66% desde inicios del 2012, pasando de las 17.206 libras por partícipe en activo en 2012 hasta las 5.787 libras a cierre de 2022. Cabe destacar que desde 2021 ha habido un ligero repunte de este valor promedio.

Gráfico 37. Activos gestionados en planes de pensiones de empleo de aportación definida por tamaño de empresas del Reino Unido



Fuente: *The Pensions Regulator*

Además de la deducción fiscal del 1%, a cargo del Estado, a la que tienen derecho los empleados del Reino Unido por las aportaciones realizadas al sistema de inscripción automática, también se pueden beneficiar del tratamiento fiscal aplicado a los instrumentos de pensiones en el ámbito privado.

El tratamiento fiscal de estos productos es similar al de España, en el que tanto las aportaciones como los rendimientos generados durante el período de acumulación están exentos de impuestos para el partícipe, generándose un diferimiento del pago de estos en el preciso momento de cobrar la prestación. Mientras que las aportaciones de las empresas se consideran íntegramente como gasto deducible en el impuesto de sociedades.

Las aportaciones del partícipe del plan son deducibles en el impuesto sobre la renta (*Income Tax rates and Personal Allowances*), hasta el límite del menor entre el 100% de los ingresos brutos anuales o la asignación anual (*Annual Allowance*) de 60.000 libras al año.

Cuando se accede a la jubilación, los derechos consolidados de cada partícipe se verifican con la pensión vitalicia (*Lifetime Allowance* o LTA) a percibir. Si el importe del ahorro acumulado es superior al LTA (en 2023/2024 es de 1.073,10 libras), se graba con un porcentaje que variará en base a la forma de cobro de la prestación. Si se cobra la jubilación en forma de renta, se incluye un impuesto adicional del 25%, mientras que será del 55% cuando se cobre de una vez en forma de capital.

Respecto a la fiscalidad de las prestaciones cabe comentar que, por lo general, están sujetas a tributación. La única excepción es para aquellos casos en los que se solicite el cobro en forma de capital a partir de los 55 años, ya que en este supuesto se aplica un reductor del 25% de los derechos consolidados que disponga un partícipe en los planes de pensiones de aportación definida.

En los planes de pensiones de prestación definida, la edad ordinaria de jubilación de los partícipes son los 60 o 65 años. Mientras que, desde el pasado mes de abril de 2015, los partícipes disponen de mayor flexibilidad a la hora de acceder a los ahorros en las pensiones de aportación definida, hasta 10 años antes de la edad legal de jubilación en el Reino Unido, es decir, a los 56 años actualmente. Sin embargo, el trabajador puede solicitar un rescate anticipado aplicándole una reducción a su prestación, que puede llegar a ser hasta del 55% sobre el importe a recibir.

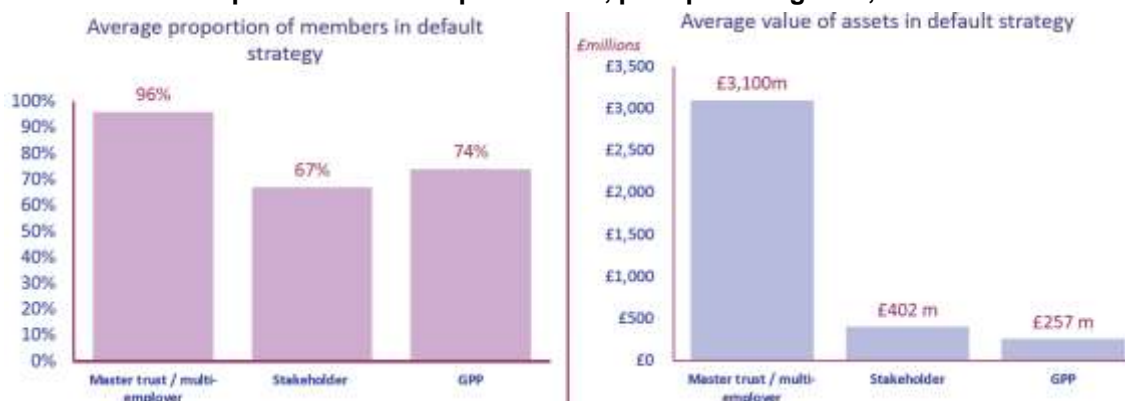
Para cumplir con la obligación de implementar el sistema de inscripción automática, las empresas pueden utilizar los siguientes tipos de instrumentos de previsión social empresarial:

- . Planes de pensiones del sistema de empleo promovidos por un único empleador o un grupo de empresas (*Trust*).
- . Productos de pensiones ocupacionales multi-empleador (*master trust*) ofrecidos por un proveedor de pensiones, que acostumbra a ser una entidad gestora. Es el instrumento más utilizado por las empresas para inscribir automáticamente a sus empleados.
- . Productos de pensiones personales para colectivos (*Group Personal Pension* o GPP), que suelen ser comercializados por compañías de seguro.

La gran mayoría de los partícipes de los master trust o *multi-employer*, en concreto un 96%, destinan sus ahorros (3.100 millones de libras) a planes de pensiones que utilizan la estrategia de inscripción automática por defecto. Sin embargo, los partícipes de los planes trust unipersonales o *stakeholder*

pensions (67% y 402 millones de libras) y los planes GPP (74% y 257 millones de libras) tienen una menor proporción de partícipes con planes que utilicen esta estrategia de inscripción automática por defecto. Por tanto, se puede afirmar que la opción preferida por las empresas británicas a la hora de realizar contribuciones empresariales a favor de sus empleados es a través de los planes de pensiones de empleo del tipo *master trust*, y esa parece ser la tendencia en un futuro.

Gráfico 38. Proporción media de afiliados y valor medio de los activos en la estrategia de inscripción automática por defecto, por tipo de régimen, en 2022



Fuente: Informe “The DC future book 2022” del *Pensions Policy Institute*

En el año 2015, el Gobierno del Reino Unido introdujo una normativa (“Pensions Schemes Act 2015”) en la que, entre otros asuntos, se toparon las comisiones al 0,75% (excluidos los gastos de transacción), para las gestoras de los planes de pensiones de empleo que cumplieran con la estrategia de la inscripción automática por defecto.

Con el objetivo de garantizar que todas las empresas puedan acceder a un plan de pensiones de calidad y bajo coste, y para reforzar el proceso de la inscripción automática, el Gobierno británico creó en el año 2008 el **National Employment Savings Trust (NEST)**. Se trata de un proveedor de pensiones semipúblico, sin ánimo de lucro, que tiene la obligación de aceptar a todas aquellas empresas, con independencia de sus ingresos, que requieran establecer un plan de pensiones de empleo, de aportación definida, para dar cobertura a sus empleados cuando se jubilen.

NEST es la mayor entidad gestora de planes de pensiones de empleo en el Reino Unido. A 1 de abril de 2022 llevan inscritos a un total de 11,10 millones de empleados, de los que 4,60 millones están en activo. Asimismo, lleva la gestión de planes de pensiones de 975.000 empresas, de las que el 98% son pymes y microempresas con menos de 50 empleados. Además, tiene inscritos de forma voluntaria a 19.000 autónomos y cuenta con 29.000 intermediarios que han sido delegados por algunas empresas.

Esta entidad gestiona planes de pensiones ocupacionales multi-empleador (*master trust*), en los que los empleados inscritos disponen de las mismas condiciones, en referencia con los gastos de gestión y fondos disponibles para

invertir sus aportaciones. NEST ofrece unos gastos de gestión próximos al 0,48% sobre el patrimonio gestionado (por debajo del tope máximo fijado legalmente en el Reino Unido para este tipo de productos, que es del 0,75%), y que se desglosan en las siguientes partes:

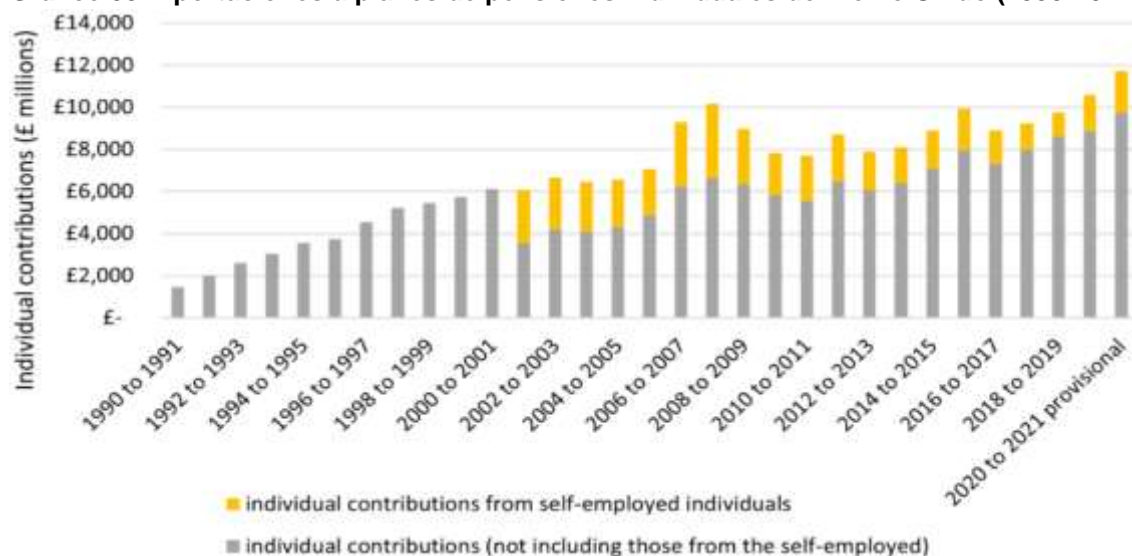
- Una comisión de gestión anual del 0,30% sobre el valor total del fondo del partícipe, calculado sobre una base diaria.
- Una comisión de aportación del 1,80% por cada nueva contribución al fondo de jubilación del partícipe.

4.3.3. Tercer pilar: planes de contrato

Dentro del tercer pilar del sistema de pensiones del Reino Unido encontramos los planes de pensiones individuales, considerados como Planes de Contrato, que son contratados directamente por un individuo (partícipe) con una entidad gestora de fondos o una compañía aseguradora. Normalmente, en este tipo de planes, la empresa donde trabaja el partícipe no interviene, pero en el supuesto que decidiese hacerlo se vería beneficiada por una deducción fiscal en su contribución empresarial a la Seguridad Social (*National Insurance*).

A pesar de que en el Reino Unido el ahorro destinado a los planes de pensiones de empleo está más extendido que el de los planes de pensiones individuales, el mercado de este segundo tipo de productos es comparativamente mucho más grande que el de otros países miembros de la OCDE, sobre todo en lo referente a activos gestionados. En concreto, en el período 2020-2021 se realizaron unas aportaciones a planes de pensiones individuales que ascienden a los 11,70 billones de libras, frente a los 10,60 billones de libras del período anterior, lo que supone un incremento del 10,38% de un año a otro. Del total de aportaciones efectuadas a este tipo de planes de pensiones, los autónomos han contribuido con 2.000 millones de libras entre 2020 y 2021.

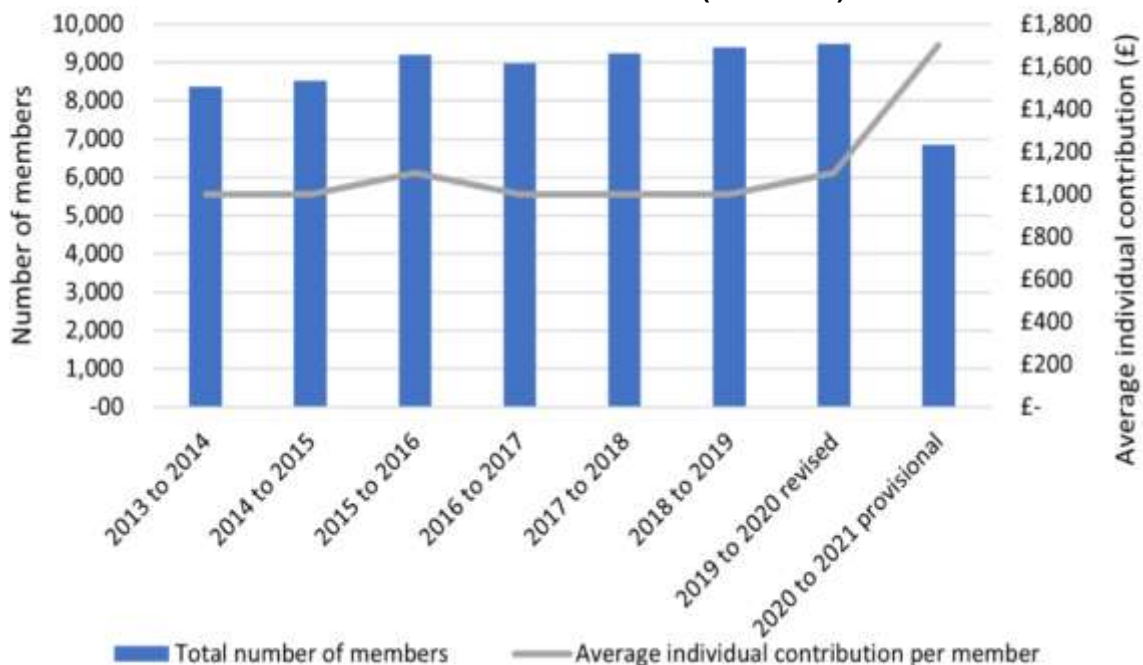
Gráfico 39. Aportaciones a planes de pensiones individuales del Reino Unido (1990-2021)



Fuente: Web de estadísticas nacionales del Gobierno del Reino Unido

En cuanto al número de partícipes en los planes de pensiones individuales del Reino Unido y sus aportaciones promedio, cabe comentar que desde el pasado año 2013 mantuvieron pequeños incrementos constantes con el paso de los años. Sin embargo, en el período 2020-2021 hubo una significativa reducción del 28,42% en el número de partícipes respecto al año anterior, pasando de los 9,50 millones de partícipes en 2019-2020 a los 6,80 millones en 2020-2021. Por consiguiente, dado que se produce un importante incremento a nivel acumulativo en las aportaciones y se reduce significativamente el número de partícipes, el promedio de aportación por partícipe se dispara de las 1.100 libras del período 2019-2020 a las 1.700 libras para 2020-2021, lo que supone un incremento del 54,54%. Esto probablemente se deba a los cambios en el comportamiento del empleo, la jubilación y las contribuciones por el impacto que ha supuesto la COVID-19³⁹.

Gráfico 40. Número de partícipes y promedio de aportaciones a planes de pensiones individuales en el Reino Unido (2013-2021)



Fuente: Web de estadísticas nacionales del Gobierno del Reino Unido

Hasta el año 2001, los planes de pensiones individuales no eran accesibles para todos, tan solo lo eran para aquellos individuos que no disponían de ningún plan de pensiones de empleo y para los trabajadores autónomos. A partir de ese mismo año se empiezan a comercializar planes de pensiones individuales, denominados **stakeholder pensions**, que se caracterizan por ser de aportación definida, disponer de incentivos fiscales y tener mayor acceso para los individuos que deseen contratar un plan de pensiones. Pero el mayor incentivo del que disponen son las comisiones limitadas, según las condiciones

³⁹ <https://www.gov.uk/government/statistics/personal-and-stakeholder-pensions-statistics/private-pension-statistics-commentary-september-2022>

fijadas en la normativa del Gobierno británico, y que suelen estar fijadas en un máximo del 0,75% de los activos gestionados.

A partir del 2006, los *stakeholder pensions* pasan a ser accesibles para los menores de 75 años, por lo que se amplía el público objetivo al que poder dar cobertura a través de este tipo de productos.

Otra alternativa al ahorro privado en el Reino Unido es a través de los **Group Personal Pensions (GPP)**. Se trata de planes de pensiones colectivos, promovidos por las empresas en beneficio de sus empleados, pero que se formalizan a través de un contrato como si fuera un plan de pensiones individual. La ventaja principal de este tipo de planes de pensiones es que, al ser colectivos, suelen tener unos menores gastos de administración, ya que se pueden aprovechar de unas economías de escala que no disponen los productos de individual, y esto conlleva poder ofrecer una mayor rentabilidad al partícipe del plan.

Desde el año 2001, las empresas que tuvieran un mínimo de 5 trabajadores a su cargo estaban obligadas a promover los planes de pensiones colectivos GPP si sus trabajadores lo solicitaban. Desde que entró en vigor el sistema *automatic enrolment*, las empresas británicas pueden utilizar los GPP como instrumento para implementar el sistema de inscripción automática. En ese caso, el empleador tiene la obligación de realizar su aportación al plan de pensiones de sus empleados, cuyo porcentaje será acordado previamente con sus empleados, pero que será del mínimo del 3% fijado en la normativa vigente para el desarrollo del *automatic enrolment*.

5. Comparación entre el sistema de pensiones de España y el Reino Unido

Este apartado se va a iniciar con una breve comparativa de los principales indicadores macroeconómicos de España y el Reino Unido. Acto seguido, se va a realizar un análisis más detallado de los sistemas de pensiones de ambos países a partir del esquema de los tres pilares que se ha seguido en la tesis.

Partimos la comparativa con dos de los países más poblados de Europa, ocupando el Reino Unido (con 67 millones de habitantes) la cuarta posición y España (con 48 millones de habitantes) la séptima, con una población que difiere en casi 20 millones de ciudadanos. Ambos países cuentan con un saldo vegetativo muy reducido, o incluso negativo en el caso de España, debido a la drástica reducción de la tasa de natalidad. De hecho, los dos países están lejos del índice recomendado de 2,10 hijos por mujer para que la pirámide de población sea estable, aunque en el caso de España (1,19 hijos por mujer) este indicador es de casi la mitad, mientras que el Reino Unido (1,61 hijos por mujer) mantiene una mejor posición en este aspecto. Además, las mujeres españolas (32,61 años) y británicas (30,90 años) son madre cada vez más tarde, sobre todo las primeras, situando la edad media de maternidad por encima de los 30 años.

Factores como los avances médicos, sanitarios e higiénicos, la mejora en la alimentación y en las condiciones laborales, entre otros, han permitido incrementar progresivamente la esperanza de vida en los países más desarrollados. De hecho, la esperanza de vida al nacer del Reino Unido (81 años) se sitúa en la media de los países de la OCDE, mientras que España (83,30 años) está algo más de dos años por encima y se posiciona como uno de los países más longevos del mundo. Además, las proyecciones apuntan a que este indicador vaya aumentando progresivamente en ambos países y alcancen una esperanza de vida media de 90 años antes de que finalice el siglo XXI.

Como consecuencia de la baja natalidad y la elevada esperanza de vida, tanto España como el Reino Unido tienen una población muy envejecida, hecho que las sitúa con una elevada tasa de dependencia, sobre todo de los mayores de 65 años, ligeramente por encima del 30% en ambos casos. Si también se tiene en consideración la población que todavía no está en edad de trabajar (menores de 16 años), dicha tasa de dependencia se dispara por encima de la mitad de la población total de ambos países, con un 57,82% en el Reino Unido y un 54,96% en España.

Para contrarrestar el reducido saldo vegetativo y el acentuado envejecimiento de la población, que son dos grandes males en la sostenibilidad de un sistema público de pensiones de reparto, tanto España como el Reino Unido apuestan por la migración con la finalidad de incrementar la población activa. De hecho,

ambos países tienen un elevado saldo migratorio, registrando el doble de población inmigrante respecto a la emigrante.

Cuadro 18. Indicadores de la evolución demográfica de España y el Reino Unido

CONCEPTO	ESPAÑA	REINO UNIDO
Población	48.345.223 personas	67.026.292 personas
Tasa de dependencia	54,96% (< 16 años y > 64 años) 30,96% (> 64 años)	57,82% (< 16 años y > 64 años) 30,00% (> 64 años)
Nacimientos	330.107 personas	694.685 personas
Defunciones	462.766 personas	666.659 personas
Tasa de natalidad	6,87‰	10,40‰
Indicador coyuntural de fecundidad	1,19 hijos por mujer	1,61 hijos por mujer
Edad media maternidad	32,61 años	30,90 años
Esperanza de vida al nacer	83,30 años	81 años
Inmigrantes	6.335.419 personas (13,10% población)	10.388.000 personas (15,50% población)
Emigrantes	2.790.317 personas (5,79% población)	5.500.000 personas (8,21% población)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recabados en los apartados 3.2. y 4.2.

Otro indicador fundamental para medir la sostenibilidad de un sistema público de pensiones es el gasto que destina el Estado a esta partida social. En el caso de España (con 171.165 millones de euros), en valores absolutos, esta partida supone un desembolso algo superior a la del Reino Unido (con 159.528 millones de euros). Sin embargo, si comparamos este gasto respecto al Producto Interior Bruto (PIB) de ambos países, la diferencia es mucho más notoria, ya que la ratio es más del doble en el caso de España (11,70%) respecto al Reino Unido (5,40%). La razón de esta diferencia radica en que el PIB del Reino Unido (2,914 billones de euros) es más del doble que el de España (1,329 billones de euros).

Respecto al número de perceptores de una pensión pública, cabe comentar que es algo superior a los 9 millones de pensionistas en España, mientras que en el Reino Unido alcanza los 12,50 millones de pensionistas. En proporción a la población total de cada país representa el mismo peso relativo, con casi un 19% de los habitantes cobrando una pensión pública.

En cuanto a la pensión media que han percibido los pensionistas, cabe comentar que en el caso del Reino Unido (con 1.816 euros al mes) esta renta es un 52% superior que la de España (con 1.193,10 euros al mes). Hay que tener en cuenta que el salario medio en el Reino Unido (36.751 euros al año) es un 42% superior al de España (sueldo medio de 25.896 euros al año). Además, el Reino Unido está teniendo muchas más dificultades que España para controlar la inflación, que despuntó a nivel mundial el pasado mes de febrero de 2022 por el inicio de la guerra entre Rusia y Ucrania. De hecho, España es el primer país de la eurozona en situar la inflación por debajo del 2%, en concreto, fue del 1,90% al finalizar el mes de junio de 2023, mientras que en el Reino Unido se mantiene seis puntos por encima, con una tasa del 7,90%. Dado que el Reino Unido tiene un sistema de revalorización de las pensiones públicas (*Triple Lock*) en el que la inflación influye, se puede indicar que esta variable tiene repercusión directa sobre el incremento en la cuantía de la pensión media de este país.

Cuadro 19. Indicadores del gasto en pensiones de España y el Reino Unido

CONCEPTO	ESPAÑA	REINO UNIDO
Gasto en pensiones	171.165 millones € / año	£137.700 millones (159.528 millones €) / año
Producto Interior Bruto (PIB)	1,329 billones €	£2,508 billones (2,914 billones €)
Gasto pensiones / PIB	11,70%	5,40%
Pensionistas	9.082.603 pensionistas	12.500.000 pensionistas
Pensión media	1.193,10€ / mes	£1.564 / mes (£361 / semana) 1.816 € / mes (419 € / semana)
Inflación	1,90%	7,90%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recabados en los apartados 3.2. y 4.2.

En referencia a los indicadores relacionados con la situación del empleo, cabe destacar que 8 de cada 10 británicos en edad de trabajar está económicamente en activo, mientras que en España este índice no llega a ser de 6 por cada 10 personas. Estas cifras sitúan la tasa de empleo de España en el 52,13%, muy lejos del 76% registrado en el Reino Unido. Además, si medimos el número de ocupados en ambos países respecto al total de pensionistas, nos encontramos con una ratio superior en el caso del Reino Unido (con 2,64 empleados por pensionista) que en el de España (con 2,31 empleados por pensionista).

Como consecuencia de lo previamente expuesto, en el lado opuesto, nos encontramos con que España (con un 11,60%) tiene la tasa de desempleo más elevada de la Unión Europea, que es casi del triple que la del Reino Unido (con un 4%). Pero este dato empeora significativamente si analizamos la tasa de desempleo juvenil (menores de 25 años), ya que se sitúa en el 27,40%, frente al 11,40% del Reino Unido.

Cuadro 20. Indicadores de la situación del empleo en España y el Reino Unido

CONCEPTO	ESPAÑA	REINO UNIDO
Población activa	23.819.200 personas	34.460.390 personas
Tasa de actividad	58,97%	79,20%
Población ocupada	21.056.700 personas	33.053.000 personas
Tasa de empleo	52,13%	76%
Población ocupada/pensionista	2,31 empleados / pensionista	2,64 empleados / pensionista
Población desempleada	2.762.500 personas	1.370.000 personas
Tasa de paro	11,60%	4%
Tasa de paro juvenil	27,40%	11,40%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recabados en los apartados 3.2. y 4.2.

Como ya se apuntaba anteriormente, el salario medio en el Reino Unido (36.751 euros al año) es un 42% superior al de España (25.896 euros al año). Sin embargo, la tasa de sustitución, que es la relación entre el último salario del empleado respecto a la pensión que va a percibir cuando se jubile, es bastante más elevada en el caso de España, donde el pensionista cobra de media un 80,10% del último salario que venía percibiendo antes de jubilarse, mientras que en el Reino Unido se reduce hasta el 58,10%, un 22% menos.

Respecto a la capacidad de ahorro de las familias españolas y británicas, cabe comentar que en ambos casos se sitúan por debajo de la media de los países de la OCDE, con una tasa de ahorro del 7,20% y 8,70%, respectivamente. En

el caso de España, una posible solución para incrementar la tasa de ahorro de los hogares sería mediante el envío periódico de información a sus contribuyentes de la expectativa de pensión pública a percibir en el momento de la jubilación, ya que actualmente no les llega de forma efectiva y sería una buena manera de planificar la jubilación. En países como el Reino Unido, anualmente se realizan envíos a los contribuyentes que tengan, al menos, 27 años y un mínimo de 5 años cotizados, y se les informa sobre la estimación de la pensión pública que van a recibir, así como información sobre el funcionamiento y las previsiones de sostenibilidad del sistema de pensiones del país.

Cuadro 21. Indicadores de la cultura del ahorro en España y el Reino Unido

CONCEPTO	ESPAÑA	REINO UNIDO
Tasa de sustitución	73,90% (tasa bruta) 80,10% (tasa neta)	49% (tasa bruta) 58,10% (tasa neta)
Salario promedio	25.896,82 € / año	£31.650 / año (£607 /semana) 36.751 € / año (705 € /semana)
Tasa de ahorro	7,20%	8,70%
Envío de información a los contribuyentes	No	A partir de 27 años y mínimo 5 años cotizados

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recabados en los apartados 3.2. y 4.2.

En referencia con el sistema de pensiones público del primer pilar se puede indicar que ambos países parten de un sistema de reparto, que consiste en que las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las pensiones existentes en ese momento, pero el modelo concreto que utiliza cada Estado tiene importantes diferencias entre sí. El sistema de pensiones contributivo de España se rige por un modelo de *Bismarck*, en el que existe un vínculo directo entre las aportaciones de los trabajadores y las pensiones que percibirán cuando se jubilen, de forma que busca recompensar al empleado por la cuantía y años cotizados. Sin embargo, el Reino Unido utiliza un modelo de *Beveridge*, que consiste en introducir una misma pensión mínima para todos los contribuyentes al sistema de pensiones, con el objetivo de reducir la pobreza del país.

La pensión mínima y única del Reino Unido variará en función de si el contribuyente ha alcanzado la edad de jubilación estatal antes o después del 6 de abril del año 2016. Si ha llegado con anterioridad a esta fecha, al jubilado se le asignará la pensión básica (*The Basic State Pension*), que actualmente está fijada en £156,20 (180,37€) por semana o £8.144,71 (9.404,84€) al año. Además, estas cuantías se pueden complementar con una pensión adicional (*Additional State Pension*), de importe variable, que se calcula en función del salario medio durante la vida laboral del contribuyente, y que recibirá automáticamente en caso de que le corresponda.

En caso de que se alcance la edad legal de jubilación después del 6 de abril de 2016, el beneficiario de la prestación tan solo percibirá la nueva pensión del Estado (*The New State Pension*), cuya cuantía asciende actualmente a £203,85 (235,37€) por semana o £10.629,32 (12.273,18€) al año.

En el caso de España nos encontramos con pensiones que varían entre un mínimo y un máximo, en base a la cuantía y el tiempo cotizado al sistema de pensiones, así como del estado civil del contribuyente. La pensión máxima, actualmente, está fijada en 42.823,34€ al año (3.058,81€ al mes). Sin embargo, la pensión mínima es de 13.526,80€ al año si el beneficiario de la prestación tiene cónyuge a cargo, se reduce a los 10.406,20€ al año si el cónyuge no está a cargo, y se fija en 10.963,40€ al año si no hay cónyuge.

Los anteriores importes de las pensiones se revalorizan anualmente, en el caso de España en función del IPC del ejercicio anterior. Para el Reino Unido se utiliza un mecanismo llamado *Triple Lock*, y que consiste en aplicar el máximo incremento respecto el ejercicio anterior de los siguientes tres factores: el promedio de los salarios, el IPC y un mínimo del 2,50%.

El contribuyente español ha de cotizar, al menos, 37 años y 9 meses para jubilarse a los 65 años (en 2027 aumentará hasta los 38 años y 6 meses cotizados), ya que de lo contrario no podrá jubilarse hasta alcanzar los 66 años y 4 meses (en 2027 tendrá que hacerlo a los 67 años). Asimismo, para tener derecho a la prestación de jubilación es necesario cotizar al sistema de la Seguridad Social un mínimo de 15 años, de los que al menos dos han de ocurrir en el período anterior al momento en que se solicite la prestación. De lo contrario, el individuo podrá optar a una pensión no contributiva, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos establecidos para ello.

El contribuyente británico podrá solicitar la pensión pública del Estado cuando haya alcanzado los 66 años (aumentará progresivamente hasta los 67 años a finales de 2028 y está previsto que se alcancen los 68 años a finales de 2046), y haya cotizado un mínimo de 10 años (no han de ser seguidos) a la Seguridad Social. Con estos años cotizados percibirán una cuantía reducida, que irá aumentando de forma proporcional hasta alcanzar un mínimo de 30 años para poder solicitar el importe total de la pensión básica del Estado (*The Basic State Pension*), o 35 años para poder solicitar la cuantía íntegra de la nueva pensión del Estado (*The New State Pension*).

Respecto a las contribuciones a la Seguridad Social, cabe comentar que en el caso de España la empresa contribuye con un 30,40% del sueldo del empleado y este último aporta un 6,45% de su sueldo. Estas aportaciones son mucho más elevadas que en el Reino Unido, donde la empresa aporta un 13,80% y el trabajador un 12%, para un sueldo de categoría media.

Pero esta elevada carga fiscal no solo se repercute sobre los trabajadores españoles dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, sino que también se retiene un elevado porcentaje (31,20%) sobre los tramos en que oscilan los ingresos netos reales de los trabajadores autónomos. Mientras que en el Reino Unido los autónomos contribuyen con un importe fijo de £3,45 (3,98€) a la semana, que anualmente equivale a £179,89 (207,72€).

El principal motivo del elevado *gap* existente entre las contribuciones de las empresas y los trabajadores de ambos países radica en que la previsión social complementaria del Reino Unido tiene un peso mucho más elevado sobre la economía del Estado, sobre todo en los planes de empleo, respecto al caso de España, donde sigue habiendo mucha dependencia de la pensión pública del Estado. De hecho, según datos extraídos de la *OECD Global Pension Statistics*⁴⁰, los activos que suman los españoles en pensiones privadas suponen el 14,30% del PIB de España, muy por debajo de los que suman los británicos, cuyo importe equivale al 120,50% del PIB del Reino Unido.

Cuadro 22. Comparativa primer pilar del sistema de pensiones de España y Reino Unido

CONCEPTO	ESPAÑA	REINO UNIDO
Sistema de pensiones público	Sistema de reparto <i>Bismarckiano</i>	Sistema de reparto <i>Beveridge</i>
Importe de la pensión mínima de jubilación	<ul style="list-style-type: none"> · Con cónyuge a cargo: 13.526,80€/año · Con cónyuge no a cargo: 10.406,20€/año · Sin cónyuge: 10.963,40€/año 	<ul style="list-style-type: none"> · Basic State Pension: £8.144,71/año (£156,20/semana) 9.404,84€/año (180,37€/semana) · New State Pension: £10.629,32/año (£203,85/semana) 12.273,18€/año (235,37€/semana)
Importe de la pensión máxima	42.823,34€ / año (3.058,81€ / mes)	IDEM pensión mínima de jubilación
Revalorización de las pensiones	En función al IPC del ejercicio anterior (no puede ser negativo)	Mecanismo <i>Triple Lock</i> . Mayor valor entre: Δ Promedio de los salarios (en %) Δ IPC (en %) Δ Mínimo del 2,50%
Edad de jubilación	<ul style="list-style-type: none"> · Año 2023: 65 años (> 37 años y 9 meses cotizados) 66 años y 4 meses (< 37 años y 9 meses cotizados) · A partir del año 2027: 65 años (> 38 años y 6 meses cotizados) 67 años (< 38 años y 6 meses cotizados) 	<ul style="list-style-type: none"> · Desde octubre de 2020: 66 años · A finales de 2028: 67 años · A finales de 2046 (previsión): 68 años
Años cotizados prestación de jubilación	<ul style="list-style-type: none"> · Mínimo: 15 años cotizados · Importe íntegro: 37 años y 9 meses cotizados · Cálculo pensión: Últimos 25 años cotizados o últimos 29 años descartando los 2 peores años. 	<ul style="list-style-type: none"> · Mínimo: 10 años cotizados · Importe íntegro: 30 años cotizados (<i>Basic State Pension</i>) 35 años cotizados (<i>New State Pension</i>)
Cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> · Empresa: 30,40% · Trabajador: 6,45% 	<ul style="list-style-type: none"> · Empresa: 13,80% · Trabajador: 12%
Cotizaciones de los trabajadores autónomos	31,20%	<ul style="list-style-type: none"> £179,89/año (£3,45/semana) 207,72€/año (3,98€/semana)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recabados en los apartados 3.3. y 4.3.

En relación con los planes de pensiones de empleo del segundo pilar, cabe indicar que, aunque existen claras diferencias entre los modelos de ambos países, también existen muchos puntos de contacto, tal y como se detallan a continuación:

· **Auto-enrolment:**

La principal diferencia radica en que, desde el pasado mes de octubre de 2012, los empleadores británicos están obligados a inscribir automáticamente (sistema *automatic enrolment*) a aquellos empleados que cumplan con los requisitos para ser considerados elegibles, en algún plan de pensiones de

⁴⁰ <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12294949/05/23/el-modelo-a-seguir-paises-bajos-ahorra-el-213-de-su-pib-para-las-pensiones.html>

empleo o instrumento equivalente, y realizar aportaciones (mínimo del 3% del salario pensionable) a favor de sus trabajadores inscritos al plan de pensiones. Mientras que en España este sistema también está implantado para los planes de pensiones de empleo, pero de forma voluntaria para el empleador, aunque puede llegar a ser obligatorio en algún sector determinado, en caso de que así se acuerde a través de la negociación colectiva sectorial.

Este sistema de inscripción automática tiene carácter voluntario para los empleados de ambos países, pero pueden existir algunas diferencias al respecto. En el Reino Unido, el empleado dispone de un mes, desde que ha sido inscrito al plan de pensiones de empleo, para optar por darse de baja (*opt-out*) o puede hacerlo con posterioridad, a través de la cesación de las contribuciones. Mientras que en España habrá que atenerse a lo acordado en la negociación colectiva sectorial, pero en todo caso se puede establecer también un período de renuncia (*opt-out*) del empleado⁴¹.

• **Comisiones:**

En el Reino Unido cuentan con un instrumento muy relevante para reforzar el proceso de la inscripción automática por defecto de los trabajadores a planes de pensiones de empleo. Se trata del *National Employment Savings Trust* (NEST), que es un proveedor de pensiones semipúblico (supervisado por el Parlamento del Reino Unido), sin ánimo de lucro, que tiene la obligación de aceptar a todas aquellas empresas, con independencia de sus ingresos, que requieran establecer un plan de pensiones de empleo, de aportación definida, para dar cobertura a sus empleados cuando se jubilen.

NEST gestiona planes de pensiones de empleo multi-empleador (*master trust*), en los que los empleados inscritos disponen de las mismas condiciones, en referencia con los gastos de gestión y fondos disponibles para invertir sus aportaciones. Los gastos de gestión que ofrece esta entidad son próximos al 0,48% sobre patrimonio (0,30% sobre el valor total del fondo del partícipe y una comisión adicional del 1,80% de cada aportación efectuada al fondo del plan de pensiones del partícipe), situándose por debajo del máximo fijado legalmente en el Reino Unido para este tipo de productos en los casos de inversión por defecto en los sistemas de inscripción automática por defecto, y que es del 0,75% sobre patrimonio. Además, los partícipes pueden escoger entre varias opciones de fondos de inversión y realizar un límite máximo de traspasos al año sin coste alguno.

Actualmente, menos de 2 millones de trabajadores constan como partícipes en activo de planes de pensiones de empleo en España, lo que supone un 9,33% del total de la población ocupada. Mientras que en el Reino Unido, a cierre del año 2021, se han registrado 22,60 millones de partícipes en activo en este tipo

⁴¹ Se recoge en el Artículo 28.2 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones

de instrumentos, lo que representa un 79% de la población ocupada y un 88% del total de empleados elegibles por el sistema *automatic enrolment*.

Con la puesta en marcha de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo en España, y los posteriores desarrollos reglamentarios que se han introducido, se crean y regulan los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (en adelante FPEPP) y los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (en adelante PPES). Con esta normativa, el Gobierno español pretende promover instrumentos que integren calidad, sencillez y bajo coste, con la finalidad de facilitar el acceso e incrementar la participación de los trabajadores a la previsión social empresarial, en especial los empleados de las pequeñas administraciones públicas y pymes, así como los autónomos.

La gestión de los FPEPP y PPES en España va a correr a cargo de las entidades privadas (gestoras de fondos de pensiones, compañías aseguradoras, etc.), que van a ser designadas a través de licitación pública, con una duración máxima del concurso de 5 años. Estas gestoras van a estar obligadas a aceptar a todos los empleadores (y sus empleados) que lo soliciten, ya sea a través de Planes de Pensiones de Empleo de promoción conjunta, propios (único empleador) o PPES, tal y como se contempla actualmente para el NEST británico.

Inicialmente, hay previsto que se constituyan en torno a 20 FPEPP en España, con distintos perfiles de inversión, y con un objetivo implícito de que se puedan llevar a cabo estrategias de ciclo de vida. A diferencia del NEST británico, el partícipe no va a poder escoger el fondo al que se destinan las contribuciones que se realicen a su favor en el plan de pensiones, ya que los activos invertidos van a depender de la política de inversión, común para todos los partícipes, implementada en el FPEPP.

La ley de impulso de los planes de pensiones de empleo en España pretende seguir la línea del modelo de comisiones del NEST británico, al limitar los costes de gestión de los Planes de Pensiones de Empleo adscritos a los FPEPP. Para ello, se ha establecido un tope muy inferior al existente para los Planes de Pensiones de Empleo adscritos a Fondos de Pensiones de Empleo ordinarios o privados. En concreto, según el Artículo 107 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones⁴², la comisión de gestión que pueden fijar las entidades gestoras para estos instrumentos debe ser inferior al 0,30% anual sobre el valor de las cuentas de posición a las que deban imputarse.

Asimismo, las entidades gestoras pueden repercutirse unos costes de gestión adicionales del 0,55% anual (hasta alcanzar un máximo del 0,85%), en concepto de "...comisiones derivadas de inversiones en otros fondos de

⁴² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-3453>

pensiones abiertos, instituciones de inversión colectiva o en entidades de capital riesgo que no pertenezcan al mismo grupo de la entidad gestora...”.

Para las entidades depositarias de estos fondos, la comisión devengada debe ser inferior al 0,10% anual sobre el valor de las cuentas de posición a las que deban imputarse, aunque también pueden percibir comisiones adicionales por la liquidación de operaciones de inversión.

Tanto las entidades gestoras como depositarias de los FPEPP pueden incrementar los anteriores límites de las comisiones para repercutir los siguientes gastos excepcionales:

- . Gastos iniciales, durante el plazo máximo de cinco años, para implementar la interconexión con la plataforma digital común que va a servir para la puesta en marcha de estos fondos.
- . Otros gastos previstos en los pliegos de cláusulas administrativas y que sean imprescindibles para la puesta en marcha de los nuevos fondos.

Los límites anteriores son los establecidos para las comisiones aplicadas en los planes de pensiones de empleo adscritos a los nuevos FPEPP. Sin embargo, para el resto de los planes de pensiones de empleo, adscritos a Fondos de Pensiones de Empleo privados, habrá que ceñirse a lo establecido en el Artículo 84 del mismo Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones. En este se establece una comisión máxima del 0,20% anual para la entidad depositaria. Sin embargo, la comisión máxima de la entidad gestora es determinada por la política de inversión de los fondos de pensiones y se fija de la siguiente forma:

- . Fondo de pensiones de renta fija (nada de renta variable): 0,85% anual.
- . Fondo de pensiones de renta fija mixta (menos del 30% de inversión en renta variable): 1,30% anual.
- . Resto de fondos de pensiones (30% o más de inversión en renta variable): 1,50% anual.

Respecto a las aportaciones a los planes de pensiones de empleo, a través del sistema *auto-enrolment*, cabe indicar que, desde el mes de abril de 2019, en el Reino Unido se ha fijado un mínimo del 8% del salario pensionable del empleado, en el que al menos el 3% va a cargo de la empresa, el 4% a cuenta del trabajador, y el 1% restante corre a cargo del Estado a través de la deducción fiscal.

- . **Aportaciones:**

Las aportaciones efectuadas por el empleador no cotizan a la Seguridad Social y, además, se pueden deducir íntegramente como gasto en el Impuesto de Sociedades. Mientras que las aportaciones realizadas por el trabajador se pueden deducir en el impuesto sobre la renta por el límite del menor entre el 100% de los ingresos brutos anuales o la asignación anual (*Annual Allowance*) de 60.000 libras al año.

En el caso de España, las aportaciones a los planes de pensiones de empleo de los trabajadores por cuenta ajena cotizan parcialmente a la Seguridad Social y están limitadas, a nivel financiero y fiscal, a los 8.500 euros al año (hasta alcanzar un límite máximo conjunto de 10.000 euros anuales con el límite de las aportaciones a planes de pensiones individuales). Este límite adicional de 8.500 euros anuales se podrá aplicar, siempre que provenga de contribuciones empresariales o de aportaciones del trabajador por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la contribución empresarial el coeficiente del cuadro 12 del apartado 3.3.2.1. Planes de Pensiones de Empleo.

Mientras que las aportaciones del empleador, a favor de sus trabajadores, se consideran un gasto deducible en la base imponible del Impuesto de Sociedades y gozan de una deducción adicional en la cuota íntegra, por un límite máximo del 10% de las aportaciones de la empresa, siempre y cuando los ingresos brutos anuales del empleado sean inferiores a los 27.000 euros. En caso de ser superiores, la deducción sobre la cuota íntegra es menor y se puede aplicar sobre la parte proporcional de la contribución empresarial que corresponda este límite.

· **Autónomos:**

En cuanto al colectivo de trabajadores autónomos, en España se han contabilizado 3.344.562 contribuyentes a cierre del mes de julio de 2023, lo que representa el 16,15% del total de cotizantes españoles. Mientras que en el Reino Unido se estima que hay unos 4.311.000 autónomos a cierre del mes de junio de 2023, lo que supone un 13,04% del total de cotizantes británicos, un peso relativo algo inferior al que representa para España.

Los autónomos en el Reino Unido no son elegibles para la inscripción automática por defecto por no disponer de un empleador que pueda afiliarlos automáticamente y cotizar por ellos. Sin embargo, de forma voluntaria, pueden solicitar su inscripción (*opt-in*) al sistema *automatic enrolment* (normalmente optan por hacerlo a través del NEST). Además, disponen de los mismos límites de aportación y deducción fiscal que los trabajadores por cuenta ajena, que es la menor cuantía entre 60.000 libras al año (*Annual Allowance*) y el 100% de los ingresos brutos.

En España, los autónomos pueden participar en Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPES) que promuevan asociaciones de autónomos o colegios profesionales. A diferencia del Reino Unido, los límites de aportación y deducción fiscal de los autónomos españoles son inferiores al de los trabajadores por cuenta ajena. El límite de la aportación a los planes de pensiones individuales es el mismo (1.500 euros anuales), pero el límite adicional de la aportación a través de los PPES es de tan solo 4.250€ al año (para los trabajadores por cuenta ajena es de 8.500€ al año), permitiendo un límite total de 5.750€ anuales.

NEST tiene muy presente en su estrategia de inversión el proceso de asignación de activos a través de los criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo), con la finalidad de disponer de una cartera de inversión que permita la reducción de las emisiones de CO2. En España se busca seguir el mismo proceso de asignación de activos a través de los criterios ASG y, para ello, se debe fijar esta política de inversión en los pliegos del concurso público en el que salgan licitados los FPEPP.

Cuadro 23. Comparativa segundo pilar del sistema de pensiones España y Reino Unido

CONCEPTO	ESPAÑA	REINO UNIDO
Gestora asignada	Elegidas a través de concurso público.	Entidades privadas o NEST (ente semipúblico).
Tipo de gestora	Entidades privadas, a través de licitación pública, y con una duración máxima del contrato de 5 años.	Entidad pública sujeta a la supervisión del Parlamento del Reino Unido.
Forma jurídica del instrumento	Planes de Pensiones de Empleo (PPE) y Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPES), adscritos a Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (FPEPP) o Privada.	La opción preferida (la utiliza NEST) es el <i>Master Trust</i> (plan multiempleador con forma jurídica de administrador fideicomisario).
Tipo de fondos de pensiones	Se van a constituir varios FPEPP, con distintos perfiles de inversión, para realizar estrategias de ciclo de vida. Las Comisiones de Control de los planes de pensiones van a elegir el fondo al que efectuar las aportaciones de los participantes.	El participante puede escoger entre múltiples opciones de fondos de inversión y realizar un límite máximo de traspasos anuales entre estos fondos sin coste. Si no elige fondo, las aportaciones a su favor se invierten en una opción por defecto (<i>default fund</i>).
Obligaciones de inclusión de la gestora	Las gestoras de FPEPP van a estar obligadas a aceptar a todos los empleadores que los soliciten (y sus empleados), a través de Planes de Pensiones de Empleo propios (empleador único), de promoción conjunta o PPES.	NEST tiene la obligación de servicio público de aceptar a todos los empleadores del Reino Unido que soliciten inscribirse para cumplir con sus obligaciones de <i>autoenrolment</i> .
Obligación o voluntariedad de aplicar el sistema <i>autoenrolment</i>	Sistema voluntario para los empleadores y los trabajadores, aunque puede llegar a ser obligatorio para la empresa si así se acuerda en la negociación colectiva para algún sector determinado.	Todos los empleadores están obligados por ley a inscribir automáticamente a sus trabajadores, que cumplan los requisitos de elegibilidad, y realizar aportaciones a su favor. Para los empleados es voluntario y pueden optar por darse de baja una vez inscritos (<i>opt-out</i>) o después (cesación).
Participes activos en PPE	1,96 millones de participes (9,33% del total de ocupados).	22,60 millones de participes (79% del total de ocupados y 88% del total de empleados elegibles por AE).
Límites financieros y fiscales en las aportaciones a los PPE	<p>Aportaciones del trabajador: Deducción máxima en IRPF de 8.500€/año, siempre que sean contribuciones de la empresa o aportaciones del empleado al mismo instrumento de previsión social, por un importe igual o superior a los coeficientes del Artículo 62 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.</p> <p>Aportaciones del empleador: Gasto deducible en cuota íntegra del IS por máximo del 10% de las aportaciones de la empresa, si el empleado tiene ingresos brutos < 27.000€/año. Si son mayores, la deducción se aplica en la parte proporcional de este límite.</p>	<p>Aportaciones mínimas del 8% del salario pensionable del empleado (3% a cargo del empleador, 4% al trabajador y 1% a través de deducción fiscal a cargo del Estado).</p> <p>Aportaciones del trabajador: Deducibles en el impuesto sobre la renta hasta el límite del menor entre el 100% de los ingresos brutos anuales o la asignación anual (<i>Annual Allowance</i>) de £60.000 al año.</p> <p>Aportaciones del empleador: Gasto íntegramente deducible en el IS y no cotizan a la Seguridad Social.</p>
Autónomos	3.344.562 autónomos (16,15% del total de cotizantes). Pueden afiliarse a los PPES (pueden ser inscritos en FPEPP o Privada) promovidos por asociaciones de autónomos o por colegios profesionales. Mejoran los límites de aportación y deducción fiscal para autónomos (1.500€ AI + 4.250€ AE = 5.750€), pero continúan siendo menores que el de los trabajadores por cuenta ajena.	4.311.000 autónomos (13,04% del total de ocupados). Pueden participar en NEST y realizar aportaciones. Disponen de los mismos límites financieros y fiscales por las aportaciones a los PPE que los trabajadores por cuenta ajena.
Comisiones por gestión y depósito de los fondos	<p>Para los PPE (Art. 84 Reglamento Planes y Fondos Pensiones):</p> <ul style="list-style-type: none"> Máxima comisión anual para entidad depositaria: 0,20%. Máxima comisión anual para entidad gestora: 0,85% fondos de renta fija; 1,30% fondos de renta fija mixta; y 1,50% resto fondos. <p>Para los PPE inscritos en FPEPP (Art. 107 Reglamento Planes y Fondos Pensiones):</p> <ul style="list-style-type: none"> Máxima comisión anual para entidad depositaria: < 0,10%. Máxima comisión anual para entidad gestora: < 0,30% (se puede aplicar 0,55% adicional por inversiones en fondos distintos al grupo de la entidad gestora). Ambas entidades se pueden repercutir gastos excepcionales para la puesta en marcha de los fondos. 	NEST: 0,48%. Los gastos de gestión máximos para productos de pensiones de empleo que instrumenten obligaciones de <i>autoenrolment</i> están limitados al 0,75%.
Política de inversión sostenible y responsable	Se tendrá en consideración los criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo), a través de los pliegos del concurso público.	Muy presente el proceso de asignación de activos a través de criterios ASG en la estrategia de inversión para conseguir una cartera de inversión que permita la reducción de emisiones de CO2.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto BBVA de pensiones

En lo referente a los planes de pensiones individuales del tercer pilar, cabe comentar que ambos países están siguiendo una senda distinta. España lleva

algo más de dos años registrando pérdidas, tanto a nivel de participación como de aportaciones a planes de pensiones individuales. En concreto, ha pasado de contabilizar 7,52 millones de partícipes en PPI a cierre del año 2020, a 7,34 millones de partícipes a cierre del mes de junio del año 2023, lo que supone un decremento del 2,45% en dos años y medio. Pero donde realmente se aprecia el cambio es en las aportaciones efectuadas por los partícipes a los PPI, donde se ha pasado de contribuir 4.314 millones de euros a cierre del año 2020 a 1.709 millones de euros al finalizar el 2022, lo que representa un decremento del 152,43% en tan solo dos años.

El motivo de estas reducciones registradas tanto en la participación como en las contribuciones a los PPI se debe, principalmente, a la reducción de los límites fiscales en las aportaciones a estos instrumentos. Se ha pasado de un límite conjunto fiscal de contribuciones a PPE y PPI de 8.000 euros anuales en el año 2020, a los 1.500 euros anuales que se han fijado para el año 2023 solo para las aportaciones a los PPI.

Sin embargo, en el Reino Unido se ha ido incrementando progresivamente la participación en los PPI durante la última década, a excepción de los años 2020 y 2021, en los que esta participación cae empicada, pasando de los 9,50 millones de partícipes en el período 2019-2020 a los 6,80 millones de partícipes en el período 2020-2021. Esta caída temporal tan pronunciada de la participación en los PPI se debe, probablemente, a los cambios en el comportamiento del empleo, la jubilación y los efectos por el impacto que ha supuesto la COVID-19.

En cuanto a la evolución de las aportaciones a los PPI en el Reino Unido, cabe indicar que han mantenido una tendencia al alza, y para el período 2020-2021 se ha alcanzado una cifra de contribuciones a PPI que asciende a 11.700 millones de libras (13.632 millones de euros), que es ocho veces superior a la aportación española a este tipo de instrumentos. Estas cifras registradas, y su tendencia al alza, se deben, principalmente, a los importantes límites financieros y fiscales que existen en el Reino Unido, que son los mismos que se aplican para los PPE, es decir, la menor cuantía entre 60.000 libras al año (*Annual Allowance*) y el 100% de los ingresos brutos. Este límite ha mejorado a partir del 6 de abril de 2023, ya que antes de esa fecha el límite de la asignación anual (*Annual Allowance*) era de 40.000 libras al año.

Cuadro 24. Comparativa tercer pilar del sistema de pensiones de España y Reino Unido

CONCEPTO	ESPAÑA	REINO UNIDO
Número de partícipes	7.340.000 partícipes	6.800.000 partícipes
Aportaciones a los PPI	1.709 millones €	£11.700 millones (13.632 millones €)
Límites financieros y fiscales en las aportaciones a los PPI	Deducción máxima en el IRPF de 1.500€ anuales. Se permiten aportaciones adicionales en PPE (hasta 8.500€ más al año) y a favor de familiares, bajo ciertos requisitos.	Las aportaciones del partícipe son deducibles en el impuesto sobre la renta hasta el límite del menor entre el 100% de los ingresos brutos anuales o la asignación anual (<i>Annual Allowance</i>) de £60.000 al año, tal y como sucede con los PPE.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recabados en los apartados 3.3. y 4.3.

6. Conclusiones

Tras analizar los principales factores que ponen de relieve el desafío al que se expone la sostenibilidad del sistema público de pensiones español, examinar el funcionamiento de éste a través del esquema de los tres pilares, y realizar la comparación con el modelo británico, a continuación, se van a exponer las principales conclusiones alcanzadas a raíz de la siguiente pregunta: ¿El sistema de pensiones de España puede evolucionar a partir del modelo británico?

La respuesta a la pregunta de si es posible transformar un sistema basado en un modelo “bismarkiano”, como es el español, a un modelo “Beveridge” como el del Reino Unido, es negativa. Es probable que no sea una solución para resolver a corto y medio plazo el reto existente derivado de la previsible reducción de la generosa tasa de sustitución de la pensión pública en España y, por ende, tendría una difícil aceptación social. Es por ello por lo que, siguiendo la línea de lo que defienden los expertos del sector asegurador español, lo más práctico y eficiente es el incentivo de la previsión social complementaria, sobre todo la del segundo pilar de los planes de pensiones de empleo, pero sin que sea en detrimento de los instrumentos de ahorro individual existentes para el tercer pilar.

De hecho, en las últimas reformas llevadas a cabo por el Gobierno español ya se han aprobado medidas para promover los planes de pensiones de empleo, a través del aumento del límite financiero y fiscal en las aportaciones, así como con la creación de los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (FPEPP) y los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPES). Con la implementación y regulación de los FPEPP y los PPES, el Gobierno español pretende promover instrumentos que integren calidad, sencillez y bajo coste, con la finalidad de impulsar el ahorro privado para la jubilación a través del segundo pilar, hasta ahora muy poco desarrollado. Asimismo, trata de facilitar el acceso e incrementar la participación de los trabajadores a los planes de pensiones de empleo, en especial los empleados de las pequeñas administraciones públicas y pymes, así como los autónomos y todos aquellos colectivos con dificultades para acceder a este tipo de instrumentos de previsión social. Con estos objetivos marcados, el Gobierno de España pone el foco en el indiscutible éxito que tiene NEST en el Reino Unido.

Pero, ¿realmente son eficaces las medidas aplicadas por el Gobierno de España para potenciar los planes de pensiones de empleo? Eso solo se sabrá con el paso del tiempo, aunque es conveniente que el Gobierno español sea más ambicioso con las medidas aplicadas. Es por ello por lo que, coincidiendo con lo que defienden la mayoría de los expertos del sector asegurador, es muy recomendable potenciar en España los planes de pensiones de empleo basados en la estrategia del sistema *automatic enrolment* que, si bien ya existen, tienen una participación minoritaria en algunas empresas, sobre todo

en las multinacionales, que son las que más recursos tienen disponibles para promover este tipo de instrumentos.

A diferencia del Reino Unido, donde las empresas están obligadas por ley a inscribir automáticamente a sus empleados en los planes de pensiones de empleo, y realizar un mínimo de aportaciones a su favor (al menos, un 3% de su salario pensionable), en España este sistema es, a priori, de aplicación voluntaria para el empleador. Al menos, así lo dictamina María Emilia Casas Baamonde, expresidenta del Tribunal Constitucional, en la siguiente conclusión del dictamen emitido el pasado 29 de abril del año 2021 a solicitud de UNESPA e INVERCO:

10ª.- Una reforma legal que incorporase a la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones una previsión de obligatoriedad general de que las empresas estableciesen sistemas de previsión social no sería compatible con la exigencia de que las prestaciones complementarias han de ser libres del artículo 41, último inciso, de la CE. Esa libertad precisa de su establecimiento por la autonomía de la voluntad individual o de la autonomía de la voluntad colectiva, constitucionalmente reconocidas.

Sin embargo, cabe indicar que el sistema de inscripción automática por defecto puede llegar a ser de aplicación obligatoria para el empleador, pero tan solo en algún sector determinado y siempre que así se acuerde a través de la negociación colectiva sectorial. Un claro ejemplo de ello lo encontramos con la EPSV GEROA del País Vasco, que aglutina varios convenios sectoriales y siempre se le ha considerado un modelo a seguir de cómo la previsión social en España puede desarrollarse a través de la negociación colectiva sectorial. Esta es la línea que sigue la siguiente conclusión del mismo dictamen:

11ª.- Una reforma legal que incorporase a la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones una previsión de obligatoriedad general de que las empresas estableciesen sistemas de previsión social sería compatible con la exigencia de que las prestaciones complementarias han de ser libres del artículo 41, último inciso, de la CE, si ese establecimiento de los sistemas de previsión empresarial que conducen a esas prestaciones complementarias libres se instrumentase a través de la negociación colectiva, expresión de la autonomía de la voluntad colectiva, de la que resultan convenios colectivos con fuerza de vincular constitucional y legalmente garantizada, con eficacia normativa y personal general en el caso de los convenios colectivos “estatutarios” (arts. 37.1 CE y 82.1 y 3 ET).

El *automatic enrolment* es un sistema que puede ayudar a crear una cultura del ahorro y un compromiso por parte del trabajador con la planificación de su jubilación. Siguiendo con el modelo británico, este mecanismo tan solo es efectivo, para lograr el objetivo marcado en el corto y medio plazo, si se establecen por ley unas aportaciones mínimas obligatorias a favor del empleado (partícipe) y contribuyen también la propia empresa (promotor) y el

Estado (a través de la deducción fiscal). Además, conviene incentivar las aportaciones adicionales por parte del empleador y voluntarias por parte del trabajador, ya sea con parte de los incrementos salariales del empleado o con parte de los beneficios obtenidos por la empresa. A modo de ejemplo, una inflación elevada puede facilitar que se acuerden revisiones salariales por debajo del IPC, y una parte del exceso se dirija a planes de pensiones de empleo. La finalidad es que el trabajador obtenga unos ingresos suficientes que ayuden a complementar su pensión pública cuando se jubile.

Pero no hay que perder de vista los costes que pueden llegar a representar, para los contribuyentes al plan de pensiones de empleo, la implantación del sistema *automatic enrolment* en España. Para el trabajador existe un diferimiento, al momento de su jubilación, de la parte del salario que destina a estos instrumentos, pero no le supone un coste real porque es el beneficiario de las aportaciones que se realizan. Sin embargo, para las empresas puede suponer un coste extraordinario que afecte a su competitividad, a no ser que previamente ya tuvieran desarrollados compromisos por pensiones con sus empleados que cumplan con las nuevas obligaciones que se puedan introducir a través de la negociación colectiva sectorial.

Hay que tener presente que las contribuciones empresariales a la Seguridad Social, a favor de los trabajadores por cuenta ajena, son mucho más elevadas en España (30,40%) que en el Reino Unido (13,80%). Y lo mismo sucede con los autónomos, que han de aplicar en España un 31,20% sobre los tramos en que oscilan sus ingresos netos reales, mientras que en el Reino Unido tan solo contribuyen con un importe fijo semanal de £3,45 (3,98€).

Esta situación justifica, en gran parte, la baja participación que existe por parte de las empresas españolas para promover los planes de pensiones de empleo. Es por ello por lo que la hipotética implantación semiobligatoria de la inscripción automática por defecto en España, a través de la negociación colectiva sectorial, debería efectuarse con la aplicación de medidas de mitigación, sobre todo para las pymes y microempresas. Una posible acción puede ser la planificación de periodos razonables que den margen a los empleadores para la introducción del sistema por fases. Esta medida es la que aplicaron en el Reino Unido, donde en 2008 se publicó la normativa "Pensions Act 2008", pero la puesta en marcha fue escalonada, por etapas, entre octubre del 2012 y febrero del 2018, siguiendo como criterio el tamaño de las empresas, medido por el número de empleados, empezando por las más grandes y terminando por las de menor tamaño.

Para que en España haya un éxito de participación en aquellos instrumentos que hagan uso de la inscripción automática por defecto, es muy importante que se constituya un sistema de calidad y coste razonable. Todo ello con la finalidad de que los empleados de microempresas y pymes, así como aquellos con rentas más bajas, puedan ahorrar de cara a su jubilación sin que los costes consuman una parte importante de los derechos económicos acumulados. Por

ese motivo, es adecuado que se limiten los gastos de gestión de estos productos de previsión social utilizados para el *automatic enrolment*, siguiendo siempre un criterio de razonabilidad en función del volumen de patrimonio a gestionar y de los objetivos que se persiguen.

En la ley de impulso de los planes de pensiones de empleo, el Gobierno español ha limitado la comisión de las entidades gestoras, de los Planes de Pensiones de Empleo adscritos a los FPEPP, por debajo del 0,30% anual sobre el valor de las cuentas de posición a las que deban imputarse. Este límite máximo de la comisión de gestión es de los más bajos de los que se aplican en Europa en fondos por defecto (en el Reino Unido, estos gastos de gestión están limitados al 0,75% anual para instrumentos en los que se apliquen obligaciones de *auto-enrolment*). Esto representa una falta de incentivo para las entidades de gestión y distribución, que puede provocar que algunas decidan no participar en el proceso de licitación pública. Por consiguiente, es conveniente buscar un equilibrio en el límite a fijar en las comisiones de gestión para este tipo de instrumentos, ya que se han de incitar a las entidades gestoras para presentarse a estos concursos públicos, pero sin que perjudique la rentabilidad generada por los partícipes del plan de pensiones de empleo.

Con la ley de impulso de los planes de pensiones de empleo, en España también se ha ampliado, con ciertas restricciones, el límite financiero y fiscal de las aportaciones adicionales destinadas a los planes de pensiones de empleo de los trabajadores por cuenta ajena, pasando de los 8.000 euros anuales en 2021 a los 8.500 euros anuales en 2022. Este aumento de 500 euros de un año al otro procede de la reducción paralela del mismo importe para las aportaciones a los planes de pensiones individuales, cuyo límite ha pasado de los 2.000 euros anuales en 2021 a los 1.500 euros en 2022. Pero hay que tener presente que hasta el año 2020 se permitían unas aportaciones conjuntas, a planes de pensiones individuales y de empleo, de hasta 8.000 euros anuales.

También es necesario ampliar el límite financiero y fiscal de las aportaciones efectuadas por los autónomos, ya que se ha fijado en los 4.250€ al año para las que realicen en los PPES (permitiendo un total anual de 5.750€ si se le suma el límite de las aportaciones individuales). Esta cifra se sitúa muy por debajo (en la mitad) de los 8.500€ anuales permitidos para los trabajadores por cuenta ajena.

Por consiguiente, los planes de pensiones de empleo en España han de complementar a los planes de pensiones individuales, pero nunca sustituirlos, ya que estos últimos son totalmente necesarios para todos aquellos empleados cuyo empleador no tiene constituido un plan de pensiones de empleo, en especial para los autónomos. Es muy importante seguir el camino de países como el Reino Unido, donde para el año 2023 han incrementado la asignación anual (*Annual Allowance*), de 40.000 a 60.000 libras al año, que es uno de los indicadores que se toma como referencia para fijar el límite financiero y fiscal

de las aportaciones a los planes de pensiones, tanto individuales como de empleo.

De igual modo, en España también conviene revisar los incentivos financieros y fiscales de las aportaciones efectuadas por el empleador a favor de su trabajador, permitiendo una reducción íntegra, y no parcial, de las aportaciones empresariales en las bases de cotización de la Seguridad Social y revisando el mecanismo de reducción del 10% en las cuotas del Impuesto de Sociedades. Además, ese porcentaje se reduce cuando las aportaciones empresariales son a favor de empleados con ingresos superiores a los 27.000 euros brutos al año. Por ejemplo, en el Reino Unido las aportaciones efectuadas por el empleador a favor de su trabajador no cotizan a la Seguridad Social. Este contraste de datos muestra el importante camino que queda por recorrer en España si se pretende aumentar la participación en los planes de pensiones de empleo.

Otro asunto para tener en consideración es el supuesto excepcional de liquidez que se aprobó en el año 2014 en España, y que entra en funcionamiento a partir del 2025, en el que se permite rescatar a cualquier partícipe la totalidad del ahorro acumulado en los planes de pensiones, sin límite de importe y sin estar sujeto a una situación de necesidad, para aquellos derechos económicos con una antigüedad superior a los diez años. Es adecuado que se revise su posible eliminación o, al menos, establecer límites al rescate, ya que puede generar serios problemas en la estabilidad de los mercados, en la gestión de la liquidez de los fondos, así como en la rentabilidad obtenida en los planes de pensiones de los partícipes.

No tiene mucho sentido permitir a los partícipes el rescate sin condiciones en los planes de pensiones, ya que estos instrumentos tienen una finalidad de ahorro para la jubilación. La OCDE ya advierte de los efectos negativos que puede tener este supuesto excepcional de liquidez en el ahorro para la jubilación, y prueba de ello lo tenemos en el Reino Unido, donde en el año 2015 también se permitió este tipo de rescate y hubo consecuencias muy negativas para los partícipes, debido a la reducción de los derechos económicos por el pago de impuestos y por quedarse sin suficientes ahorros para la jubilación por llevar a cabo estrategias de inversión inadecuadas.

Otro aspecto muy importante que resaltar es la cultura financiera existente en España, país en el que las familias tienen una sobreexposición al ahorro inmobiliario, en concreto, un 76% de su riqueza se destina a estos activos. Ante un proceso de mayor longevidad de la población, en especial en España, es conveniente diversificar más el ahorro y hacerlo más líquido en la fase final del ciclo de vida, destinando más parte de este ahorro a la contratación de activos financieros para su consumo durante la fase de jubilación, que cada vez se prevé que sea más prolongada en el tiempo.

En definitiva, para tratar de mejorar la previsión social complementaria en España, es necesario de la colaboración de todos. Por un lado, los empleados

han de estar dispuestos a destinar parte de sus ingresos al ahorro, las empresas han de asumir ciertos costes extraordinarios, y el Estado ha de aprobar más beneficios fiscales para que los empleados y empleadores estén dispuestos a hacer el esfuerzo.

7. Bibliografía

Artículos:

MARTÍNEZ-CUE, FERNANDO. "Diferencias de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública y los planes simplificados en España con NEST en Reino Unido"; Instituto BBVA de Pensiones (2022).

SORIANO, DOMINGO. "La reforma de las pensiones que sí funciona en Reino Unido: ¿es posible aplicarla en España?"; Libre Mercado (2020).

DOMÉNECH, RAFAEL. "Cómo mejorar el sistema español de pensiones, por Rafael Doménech"; Instituto BBVA de Pensiones (2019).

Libros:

MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS. Los orígenes de la Seguridad Social en España. Editorial Comares, Granada, 2007.

SPICKER, PAUL. How social security works: An introduction to benefits in Britain. Policy Press, Bristol, 2011.

Informes:

FUNDACIÓN MAPFRE. Sistemas de pensiones en perspectiva global. MAPFRE Economics, 2021.

KPMG. Situación de las pensiones en España. KPMG España, 2022.

OVB ALLFINANZ ESPAÑA. Informe sobre la situación de las Pensiones en España 2022. OVB Allfinanz España, 2022.

COMISIÓN EUROPEA. 2021 pension adequacy report | Current and future income adequacy in old age in the EU, Volume 1 & 2. Comité de Protección Social y la Comisión Europea, 2021.

COMISIÓN EUROPEA. Pension Adequacy in the European Union 2010-2050. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea y el Comité de Protección Social, 2012.

MERCER CFA INSTITUTE. Global Pension Index 2022. Mercer CFA Institute, 2022.

OCDE. Pension Markets in Focus 2022. OCDE, 2023.

OCDE. Pensions at a Glance 2021. OCDE, 2021.

GESTOLASA. Repercusión de la reforma de las pensiones en empresas y trabajadores. Gestolasa, 2023.

DGSFP. Seguros y Fondos de Pensiones | Informe 2021. DGSFP, 2022.

EUROSTAT. Demografía de Europa. EUROSTAT, 2021.

GOBIERNO VASCO. Informe Previsión Social Complementaria en el País Vasco. Dirección de Política Financiera Departamento de Economía y Hacienda, 2021.

FUNDACIÓN INVERCO. Sistemas de pensiones, Seguridad Social y sistemas complementarios: Medidas para impulsar los planes de pensiones, 2017.

FUNDACIÓN INVERCO. Informe sobre la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, 2022.

FUNDACIÓN INVERCO. Informe 2022 y perspectivas 2023 sobre las Instituciones de Inversión Colectiva y los Fondos de Pensiones. INVERCO, 2023.

FUNDACIÓN INVERCO. Informe sobre el ahorro financiero de las familias españolas | 1º trimestre de 2023. INVERCO, 2023.

FUNDACIÓN INVERCO. Propuestas de impulso y potenciación de la inversión colectiva en España. INVERCO, 2023.

FUNDACIÓN INVERCO. Informe del estudio sobre la jubilación y la importancia de saber. INVERCO, 2017.

INE. Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA) | 2º trimestre de 2023. INE, 2023.

INE. Estadística Continua de Población (ECP) a 1 de julio de 2023. INE, 2023.

INE. Proyecciones de Población 2022-2072. INE, 2022.

THE PENSIONS REGULATOR. Annual Report and Accounts. TPR, 2023.

GOBIERNO DEL REINO UNIDO. Annual Report and Accounts 2022-2023. Ministerio de Trabajo y Pensiones, 2023.

INSTITUTE FOR FISCAL STUDIES. Challenges for the UK pension system: the case for a pensions review. IFS, 2023.

COMISIÓN EUROPEA. Best practices and performance of auto-enrolment mechanisms for pension savings. EC, 2021.

MARTÍNEZ-CUE, FERNANDO. Automatic Enrolment Británico. UNESPA, 2019.

NEST CORPORATION. Nest, the National Employment Savings Trust. NEST, 2022.

PENSIONS POLICY INSTITUTE. The DC Future Book 2022. PPI, 2022.

Fuentes de Internet:

VIDACAIXA, RUTA 67. ¿En qué consisten los planes de pensiones de empleo?;2023.

<https://www.ruta67.com/planes-pensiones-empleo>

(Fecha de consulta: 11 de marzo de 2023).

INSTITUTO BBVA DE PENSIONES. Aprobada la ley de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo; 2022.

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/aprobada-la-ley-de-regulacion-para-el-impulso-de-los-planes-de-pensiones-de-empleo.html>

(Fecha de consulta: 15 de abril de 2023).

INSTITUTO SANTALUCÍA. Tipos de Sistemas de Pensiones: diferencias, ventajas e inconvenientes; 2023

<https://institutosantalucia.es/tipos-pensiones-diferencias-ventajas-inconvenientes>

(Fecha de consulta: 21 de mayo de 2023).

Fuentes Oficiales:

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, legislación consolidada (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

REAL DECRETO-LEY 13/2022, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad (BOE núm. 179, de 27 de julio de 2022).

LEY 21/2021, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (BOE núm. 312 de 29 de diciembre de 2021).

LEY 12/2022, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002 (BOE núm. 157 de 01 de julio de 2022).

REAL DECRETO 304/2004, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones (BOE núm. 48, de 25 de febrero de 2004).

Javier Aybar Alcalde

Graduado en Administración y Dirección de Empresas por la *Universitat de Barcelona* y con Postgrados de Experto en Ahorro y Previsión Social, y de Información y Asesoramiento Financiero por la *Universitat Pompeu Fabra*.

Los inicios de mi vida laboral han sido como auxiliar administrativo en sectores tan diversos como el deportivo, textil e ingeniería.

En 2016 inicié mi etapa laboral en el sector asegurador, formando parte del equipo gestor de clientes colectivos (empresas e instituciones) en VidaCaixa, y estoy especializado en los seguros de Vida-Riesgo.