

# Propuesta de un sistema nacional de pensiones complementarias de empleo con adscripción automática por defecto: nivel de aportaciones

En esta Informe analizamos el nivel de aportaciones [al sistema de pensiones de empleo de adscripción automática por defecto que sería necesario en España](#) para complementar adecuadamente la pensión pública futura a través de ese sistema nacional de previsión empresarial y del ahorro privado a título individual, que permitan en su conjunto percibir ingresos durante la jubilación suficientes.

El mismo implicaría que los empleadores vendrían obligados a inscribir automáticamente a aquellos de sus empleados que cumplieran con unas condiciones mínimas en algún tipo de instrumento de previsión social empresarial que fuera apto para ello, y a realizar junto con el trabajador las aportaciones a su favor que correspondiesen.

## **Situación por COVID19: empezar suavemente, pero empezar ya**

La propuesta que se detalla a continuación está orientada a alcanzar unos niveles de prestaciones adecuados y suficientes. No obstante, teniendo en cuenta la complejísima situación económica que vivimos, que está afectando a todo nuestro tejido empresarial y a su capacidad para asumir nuevos costes y obligaciones, especialmente a las pymes y autónomos empleadores, la propuesta reconoce que sería imperativo establecer de inicio una obligación para los empresarios de aportación muy suave: del 0,5% o como máximo un 1% sobre la base salarial establecida, complementado con una aportación obligatoria del trabajador del 1%. Además, sería necesario lo ya apuntado en [esta otra Tribuna sobre la prórroga de inicio de la obligación de inscribir para las pymes](#). Pero, en cualquier caso, la introducción del sistema de inscripción automática y su nivel de aportaciones, pese al establecimiento de esas prorrogas, debería regularse en el corto plazo.

Reconocemos ese nivel inicial de “aportación suave” será insuficiente y sobre la misma será necesario complementar, en todo caso con aportaciones voluntarias (ahorro individual) a los instrumentos de previsión social empresarial o individual, y además estudiar en el futuro, sobre la base de un ciclo económico expansivo, incrementar, en función del ciclo económico, la aportación obligatoria mencionada en la línea de lo propuesto a continuación.

No obstante, especialmente en la situación actual, los empresarios no pueden asumir nuevos costes significativos.

Es importante empezar ya a construir ahorro sobre la base de obligaciones suaves.

## Importe de las aportaciones

### ¿Que se quiere cubrir?

**El objetivo con el sistema de previsión social complementaria debería ser garantizar para próximas generaciones el mantenimiento de las tasas de sustitución actuales, que son consideradas socialmente como adecuadas.** Las decisiones que se tomen ahora surtirán efectos en 20 años.

Actualmente la media de tasa neta de sustitución en España está en torno al 80%. España es un Estado de bienestar donde son muy relevantes socialmente las prestaciones por pensiones públicas y el actual Sistema de Pensiones Públicas, modelo respecto al que hay un consenso generalizado de mantener en el futuro.

### ¿Qué se debería hacer entonces?

**Reforzar la pensión pública con fuentes de ingresos complementarios, fundamentadas en sistemas de ahorro (capitalización) semi-obligatorios** (obligación suave para el empleador y voluntarios para los trabajadores) **y en mecanismos conductuales automáticos.**

En España, pese a que las pensiones de jubilación mínimas y la pensión media son de un importe bajo (la pensión media de jubilación asciende a 1.167,83 euros mensuales en octubre de 2020), socialmente es aceptado que esa media de un 80% del último salario como prestación de jubilación permite mantener unos estándares de vida similares a los que se disfrutaban durante la edad activa (teniendo en cuenta que las necesidades de consumo y las cargas cambian durante la jubilación).

En el caso de personas con carreras profesionales completas y estables, únicamente aquellas personas con salarios por encima de la base máxima de cotización, y especialmente aquellas personas con rentas altas, notan una caída importante de ingresos cuando pasan a situación de jubilación, caída que actualmente se compensa con fórmulas voluntarias como son el ahorro e inversión a título particular (a corto y largo plazo), las prestaciones derivadas de la previsión social empresarial (poco habituales), las rentas derivadas de la inversión inmobiliaria, y con los patrimonios e ingresos procedentes de herencias.

Para un futuro próximo el encaje de la inscripción automática por defecto se podría dar en relación a la necesidad de tomar medidas que compensen o atenúen el siguiente hecho previsto:

- Los factores demográficos (la esperanza de vida y la tasa de dependencia o porcentaje de mayores de 65 años sobre personas en edad activa) van a producir una necesidad de ajustar las pensiones públicas o de retrasar la edad de jubilación en línea con el incremento de la esperanza de vida, o de una combinación de ambas medidas, para reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones.
- Las estimaciones realizadas en relación a cuanto caerá la tasa de sustitución, por el factor de sostenibilidad, la sitúan en torno a un 30% para 2050.
- Este porcentaje mencionado de caída es el nivel de cobertura complementario (tasa de sustitución complementaria) que el sistema de inscripción automática en España debería conseguir junto con el ahorro privado a título individual, complementariamente con un retraso de la edad de jubilación en función de la esperanza de vida.

### Evolución tasas de sustitución en la Unión Europea:

	2013	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	Variación 2013-2050	
											p.p.	%
<b>ESPAÑA</b>	<b>79,0</b>	<b>73,6</b>	<b>66,1</b>	<b>60,6</b>	<b>58,3</b>	<b>56,1</b>	<b>53,6</b>	<b>51,7</b>	<b>49,9</b>	<b>48,6</b>	<b>27,3</b>	<b>0,7</b>
Italia	59,9	61,2	59,1	57,8	54,3	52,3	49,7	50,2	50,9	51,8	9,7	0,8
Austria	51,0	49,1	48,5	52,4	52,0	49,9	49,2	48,7	46,8	44,7	2,3	1,0
Finlandia	46,0	51,3	48,6	46,3	45,3	45,7	45,3	45,7	44,9	44,1	0,3	1,0
Francia	50,6	50,3	48,8	47,2	44,4	42,9	41,2	40,5	40,6	39,2	10,1	0,8
Bélgica	39,5	41,6	41,8	41,8	41,4	41,0	40,4	40,1	39,2	38,8	-0,6	1,0
Noruega	43,7	41,0	39,8	38,4	37,3	36,7	36,0	35,9	35,9	36,2	7,8	0,8
Alemania	42,5	41,9	40,3	38,7	36,8	35,9	35,7	35,5	35,4	35,5	7,0	0,8
Portugal	57,5	50,7	44,8	43,2	38,8	36,1	39,0	35,2	31,8	30,7	22,3	0,6
Dinamarca	39,7	36,5	35,5	35,1	34,3	33,5	32,9	32,5	32,7	32,8	7,2	0,8
Polonia	53,0	53,8	53,1	47,9	43,8	39,4	34,4	31,2	29,8	28,7	21,8	0,6
Suecia	35,6	33,7	34,0	33,5	31,6	31,2	30,6	30,8	29,4	29,0	4,8	0,9
Irlanda	31,2	29,3	29,3	29,3	29,3	29,3	29,2	29,1	28,9	28,7	2,0	0,9
Holanda	29,8	29,7	29,9	29,0	28,3	28,2	28,2	28,4	28,4	28,3	1,4	1,0
Luxemburgo	--	74,6	67,0	64,8	67,4	68,2	65,8	63,9	65,7	64,6	--	--
<b>Unión Europea</b>	<b>42,5</b>	<b>42,7</b>	<b>41,3</b>	<b>40,0</b>	<b>38,7</b>	<b>37,7</b>	<b>36,9</b>	<b>36,4</b>	<b>35,9</b>	<b>35,9</b>	<b>6,1</b>	<b>0,9</b>
<b>Zona euro</b>	<b>46,3</b>	<b>45,9</b>	<b>43,9</b>	<b>42,7</b>	<b>41,4</b>	<b>40,3</b>	<b>39,4</b>	<b>38,9</b>	<b>38,6</b>	<b>38,6</b>	<b>7,4</b>	<b>0,8</b>

Fuente: "The 2015 Ageing Report" (Comisión Europea)

Fuente: INVERCO, con datos CE

### Propuesta de aportaciones al sistema de inscripción automática por defecto: proyecciones teóricas

La propuesta está basada en un sistema que supondría la realización de **aportaciones obligatorias**, tanto para los empleadores como los empleados que se mantuvieran inscritos, pero que **deberían ser moderadas, incluso modestas**:

- Por un lado, porque en España la brecha de ingresos de las pensiones sobre el último salario previo a jubilación a cubrir no sería tan relevante, ya que prevemos que en el futuro la pensión pública española continúe siendo la fuente principal de los ingresos totales por jubilación de los españoles (aunque ajustada a la baja).
- Por otro lado, **para no incrementar los costes laborales y contar con el apoyo a este tipo de medida de las patronales**. Por lo tanto, el sistema tiene una primera capa de aportaciones obligatorias, pero deberá complementarse con una segunda capa o nivel de ahorro voluntario complementario.

El nivel de aportación necesaria para el sistema nacional de previsión empresarial de inscripción automática **dependerá de si, para asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones, existiera el compromiso de incrementar la edad de jubilación en línea con el incremento de la esperanza de vida**, o si no se produce ese incremento o produciéndose no se realiza en la misma medida que el incremento de la esperanza de vida a los 65 años.

En caso de que no haya ese incremento de la edad de jubilación en línea con el incremento de la esperanza de vida, y en lugar de lo anterior se aplicará un [factor de sostenibilidad](#) (ahora mismo suspendido hasta 2023) que ajuste con un porcentaje reductor el importe de la pensión de cada nuevo pensionista según el incremento de la esperanza de vida de su generación respecto a la anterior, y [por lo tanto estimando una caída de la tasa de sustitución de la pensión pública en los niveles indicados](#) los que se muestran a continuación serán los niveles de aportación estimados propuestos para el sistema nacional de ahorro jubilación inscripción automática por defecto.

### Porcentajes de aportación propuestos

El porcentaje de aportación total mínima obligatoria sería un **5% sobre la base salarial mencionada más adelante**. Esta aportación se repartiría de una de las siguientes maneras:

Aportación Empleado	Aportación Empleador	Aportación Estado	Total Aportación obligatoria
2,25%	2,25%	0,5%	5%

La aportación **Estado**, a través de la deducción fiscal de la aportación del empleado, se concretan el indicado porcentaje aportación lineal para todos los trabajadores.

**Alternativa en relación a la aportación Estado: se podría adicionalmente incentivar con matching contributions también la realización de aportaciones voluntarias.**

Como se indica, la aportación del Estado de un 0,5% supondría en torno a casi un ¼ de la aportación del empleado (un 22%).

No obstante, una **opción alternativa** incorporaría una variante adicional en relación a esa aportación del Estado. Teniendo en cuenta que uno de los objetivos del sistema nacional de inscripción automática debería ser establecer una primera capa de ahorro complementario del sistema de empleo semiobligatorio, sobre la que se construyera o reforzará con ahorro voluntario de los trabajadores, una opción sería mejorar ese incentivo con la “subvención condicionada” del Estado también en el caso de realización de aportaciones voluntarias. Es decir:

- Manteniendo las aportaciones obligatorias de empleador y empleado que se mencionan en el anterior cuadro (2,25% cada uno).
- **El Estado como norma aportaría un ¼ de lo que aportase el empleado, con una aportación máxima del Estado del 1%.**
- Es decir:

Matching Contribución por el Estado		
Aportación obligatoria del trabajador	Aportación voluntaria del trabajador	Límite Aportación del Estado
Si el trabajador realiza su aportación obligatoria (2,25%), el Estado aportaría un 0,5% (casi ¼ de la contribución del trabajador).	Si adicionalmente a su aportación obligatoria, el empleado realiza aportaciones voluntarias al sistema de inscripción automática, el Estado realizaría una aportación de un 0,25% por cada 1% de aportación voluntaria adicional del trabajador.	Límite máximo de aportación del Estado a cambio de la aportación voluntaria del trabajador: 0,5%. Límite máximo de aportación total del Estado del 1% (a cambio de la suma de aportación obligatoria y voluntaria del trabajador).

- Por lo tanto, para que el Estado aportase un 1%, el empleado tendría que aportar un total de un 4,25% (2,25% de aportación obligatoria propia y 2% de aportación voluntaria).
- Manteniendo las aportaciones obligatorias de empleador y empleado que se mencionan en el anterior cuadro (2,25% cada uno).

[Los niveles de aportación de empleador y empleado establecidos en esta propuesta son muy similares a los establecidos en el convenio colectivo del metal de Guipúzcoa para las aportaciones a la EPSV de empleo GEROA.](#)

### **Costes para el Estado:**

Un cálculo básico muestra que el coste de fiscal, en menores ingresos para el Estado, en caso de **un 0,5% de aportación de la administración pública** a los instrumentos de previsión social empresarial, a favor de todos los trabajadores por cuenta ajena, **podría ascender a unos 2.336 millones de euros** (considerando una población laboral de 19,7 millones de personas y un salario igual al salario medio en España -23.646 euros-).

No obstante, el coste probablemente sería menor, ya que el salario medio está obtenido de la media de los salarios de todos los trabajadores españoles, también los que más ganan (los que ganan por encima o muy por encima de la base máxima de cotización), en cambio el porcentaje aportación del Estado se realizaría hasta un una base salarial tope equivalente a la base máxima de cotización a la seguridad social. Además, se está asumiendo en este cálculo que toda la población laboral española sería elegible para ser inscrito la y que todos permanecerían inscritos sin optar por salirse.

Si la aportación del Estado fuera un 1% el potencial coste sería el doble (4.672 millones), importe al que acercarse sería muy improbable especialmente considerando que el segundo tramo de aportación del Estado (0,5%) sería a cambio de aportaciones voluntarias adicionales, ya que muchos de los trabajadores no las realizarán o las realizarán solo una parte.

Esos costes de la aportación condicionada del Estado se podrían compensar en una parte significativa con los ahorros derivados de la reducción de las deducciones en IRPF (de 8.000 a 2.000 euros) de las aportaciones a planes de pensiones individuales, deducciones cuyo "coste total" asciende a 1.643 millones de euros según la AIREF.

### **El cumplimiento con la obligación de aportación se debería establecer sobre el conjunto de la aportación mínima total**

El cumplimiento de la obligación realmente debería operar sobre el total de aportación mínima obligatoria, y en concreto sobre la suma de aportación de empleador y empleado (4,5% en total), de tal manera que el empleador podría decidir aportar más de lo que le corresponde de ese mínimo obligatorio y en ese caso el empleado no vendría obligado a aportar completamente su parte. En ese caso habría que decidir si se mantiene la aportación por la deducción fiscal de

Estado en el mismo nivel o si se reduce en proporción a lo que se reduce la aportación del empleado.

No estaría permitido que el empleador aportase menos de su aportación mínima obligatoria (de un 2,25%) de tal manera que el empleado como aportación mínima obligatoria aportará como máximo un 2,25%.

EJEMPLO	
<b>OBLIGACIÓN PRIMARIA</b>	La aportación mínima obligatoria total sería el 5%, de la cual 4,5% corresponde a la suma de aportaciones de empleador y empleado (2,25% cada uno), y un 0,5% al Estado.
<b>CUMPLIMIENTO ASIMILADO</b>	Si el empleador decide aportar un 3% en lugar de un 2,25%, el empleado solo debería aportar obligatoriamente un 1,5%.

**Aunque se cumpla con el mínimo total obligatorio, se debe incentivar que los empleados aporten su mínimo.**

No obstante, se deberían regular maneras para que esa aportación adicional de empleador vaya en exceso a la aportación total mínima obligatoria (5%), de tal manera que el empleado tienda siempre a aportar su mínimo obligatorio establecido (2,25%).

En opinión del autor, la mejor manera de hacerlo, sería estableciendo que la contribución del Estado fuera en función de la aportación efectivamente realizada por el empleado, a razón de aproximadamente un  $\frac{1}{4}$  de la misma. De tal manera que, si el empleado no aporta su 2,25% sino un porcentaje menor porque el empleador asume el resto, la aportación del Estado sea menor.

EJEMPLO
<i>Si la aportación efectiva del empleado es un 2,25%, aportación Estado 1%</i>
<i>Si aportación efectiva del empleado es un 1%, aportación Estado 0,25%</i>

Además, vincular la aportación del Estado a la aportación que efectivamente realice el empleado podría producir un menor coste fiscal para el Estado.

Esa incentivación progresiva de las aportaciones del empleado, se debería complementar con campañas de sensibilización con las empresas para que cualquier mejora de su contribución



obligatoria vaya en exceso de las contribuciones mínimas obligatorias totales (sean adicional a las mismas, en lugar de sustituir aportaciones obligatorias del empleado).

### **Compromisos de Pensiones vigentes actualmente, en los que haya un mayor peso de la aportación de la empresa**

En el caso de los compromisos por pensiones vigentes previamente al establecimiento del nuevo sistema de inscripción automática (recogidos en convenio colectivo, acuerdo equivalente o liberalidad del empleador) que tuvieran niveles de aportación iguales o superiores al mínimo total obligatorio que se propone (4,5% entre empleado y empleador), pero en los que el empleador estuviera asumiendo la mayor parte de esa aportación, se estaría cumpliendo con el mínimo de aportación total obligatorio, por lo que el régimen de aportaciones Plan de Pensiones se podría quedar como está sin necesidad de modificaciones.

También en estos casos de compromisos por pensiones previamente existentes donde el empleador asume una mayor aportación, vincular el porcentaje de aportación del Estado a la aportación del efectiva del empleado haría más fácil que el empleado aceptase subir su aportación, pese a que el empleador asume parte de la que le correspondería, hasta una cantidad al menos igual al mínimo obligatorio estándar para empleados.

### **Periodo transitorio inicial con porcentaje de aportación más reducido**

A diferencia de lo que ha ocurrido en Reino Unido, que reguló su sistema de pensiones de empleo de automatic enrolment en un momento (2008) en que su sistema público de pensiones gozaba de muy buena salud (sostenibilidad) y sus pensionistas cobraban pensiones más altas que las generaciones anteriores y las venideras, **España no dispone de mucho tiempo para abordar los problemas de sostenibilidad del sistema de pensiones**, y la dotación proveniente de un sistema de ahorro complementario de empleo, que compense en parte los ajustes necesarios en las pensiones públicas, necesitaría tomar velocidad de cruce con cierta celeridad (aportaciones suficientes).

No obstante, **teniendo en cuenta que se estaría tratando de una medida que incrementaría los costes laborales, en un momento en el que la durísima crisis derivada del COVID19 coloca a muchas empresas en una situación de supervivencia con incapacidad de asumir nuevos costes, y al mismo tiempo incrementaría la carga administrativa de las empresas, se debería aplicar un periodo transitorio durante el cual los porcentajes de aportación fueran menores ([en la línea del phasing que tuvo lugar en Reino Unido-página 81 de este informe al que se vincula](#))**, como una de las medidas que permitiera a las empresas y especialmente a las Pymes adaptarse a la nueva situación, y que los nuevos deberes no afectasen o afectasen lo mínimo posible a su competitividad.



**Esta fase inicial con menores aportaciones podría ser así:**

El porcentaje aportación mínima obligatoria total durante el periodo inicial transitorio **ascendería a un 45% de la aportación total obligatoria que correspondería después de esta fase transitoria. Es decir, tendría un 55% de reducción. Supondría un 2,25% de aportación total, que quedaría distribuida de la siguiente manera:**

	Aportación Empleado	Aportación Empleador	Aportación Estado	Total Aportación obligatoria
<b>% Aportación Periodo Transitorio</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>0,25%</b>	<b>2,25%</b>
<b>% de Reducción sobre Aportación Normalizada</b>	<b>55%</b>	<b>55%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

**Opciones para estructurar el periodo de tiempo con aportación reducida**

Podrían ser:

- 1. Durante un periodo de 5 años desde el inicio de sistema nacional de inscripción automática la contribución total sería de 2,25%, y a partir del año 6 se pasaría a un 5%. Por ejemplo, si el sistema empezase a implementarse en 2022, a partir de 2027 se normalizaría la aportación para todos los segmentos de empleadores ([ver cuadro de calendario puesta en marcha](#)).**

Esta opción beneficiaría a todas las empresas, pero menos a la Pymes y micro empresas, que son las últimas que se incorporan al sistema (en el año 3 y 4), por lo tanto, solo se beneficiarían de aportación reducida durante tres y dos años respectivamente. No obstante, hay que apuntar que las pymes se habrían beneficiado de que en los dos primeros años de vigencia del sistema no estarían obligados a inscribir por lo que la aportación es el 0%. En cambio, las grandes empresas gozarían de 5 años de aportación reducida, en muchos casos innecesaria ya que sus compromisos por pensiones voluntarios actuales son más generosos.

Esta opción es muy similar a la aplicada Reino Unido, que aplico un calendario progresivo de incremento de aportaciones.

- 2. Para todas las empresas, independientemente de su tamaño, la aportación mínima obligatoria durante los dos primeros años, desde el momento inicial en que les corresponda inscribir automáticamente a sus empleados (en función del tamaño de la**

empresa), **será únicamente 1% (un 2,25% la contribución total). A partir del año tres desde el inicio de la obligación de inscribir según su tamaño de empresa, se incrementaría la aportación total a un 5%.**

Este sistema puede considerarse equitativo por cuanto concede los mismos plazos a todos los segmentos de empresas, desde que nace su obligación de inscribir, para aplicar la aportación reducida. Es menos generoso en plazos con las grandes y medianas empresas que deberían incrementar el nivel de aportación (en los casos en los que esta fuera inferior al mínimo obligatorio) antes que en el caso anterior

Puede suponer más dificultad de gestión y control, por darse múltiples fechas para el incremento de aportación dependiendo del tamaño de empresa.

**3. Conceder esta prerrogativa de una aportación reducida, durante un periodo inicial de dos años, únicamente a las pequeñas empresas (menos de 50 empleados) y microempresas (menos de 10 empleados), o bien, incluyendo también a las medianas empresas (entre 50 y 250 empleados).**

Ello teniendo en cuenta que son este tipo de empresas las que mayoritariamente no tienen constituidos actualmente ningún tipo de compromiso por pensiones, y que son a quien más les afecta los incrementos de costes laborales. Por ello, esta solución también parece equitativa y tiene la ventaja de que ralentiza alcanzar el nivel óptimo de aportación solo para parte de los empleadores. No obstante, puede generar situaciones de desigualdad respecto a empresas con un número de empleados cercano al umbral donde se ponga el corte (ej., empresas con 251 empleados).

**En opinión del autor, un periodo de dos años con la aportación obligatoria reducida sería un tiempo suficiente.** Podría incrementarse hasta 3 años, aunque desaconsejamos retrasos mayores.

Téngase en cuenta que, por ejemplo, diferir en 4 años, desde que nace la obligación de inscripción automática para cada segmento de empresas, el establecimiento del nivel normalizado de aportaciones mínimas obligatorias supondría que, para el caso de las microempresas, hasta el año 8 desde el inicio del sistema de inscripción automática ([ver cuadro fechas de inicio](#)) los empleados no recibirían la aportación total del 5% sino la aportación reducida. Es decir, hasta el año 2029 en caso de que se empezase con el sistema en 2022. En cambio, con un periodo transitorio de dos años con aportación reducida, desde nacimiento de la obligación de adscribirles automáticamente, la aportación se normalizaría a partir de 2027.

## Base salarial sobre la que aplicar el porcentaje de aportación para calcular las aportaciones a realizar

Los porcentajes mencionados **se aplicarían sobre un salario pensionable o banda de salario que consistiría en la retribución fija bruta anual del empleado** (recomendablemente excluyendo pluses y conceptos variables) con un tope máximo de salario a considerar.

Se propone que este **tope máximo de salario pensionable fuera la base máxima de cotización** a la Seguridad Social vigente en cada momento (ejemplo, en 2020 48.841 euros anuales).

**Para calcular este salario pensionable, no se aplicaría ningún límite inferior de salario** en el sentido de la fijación de una franquicia o tramo de salario que hasta que se alcance no genera derecho a aportación.

### ¿Por qué un tope máximo de salario pensionable?

Fijar el tope máximo de salario pensionable en el mismo nivel que la base máxima de cotización a la Seguridad Social se justifica en las siguientes razones:

- La necesidad de contener los costes salariales empresariales y personales, evitando que el sistema sea muy gravoso.
- No es necesario destopar el salario pensionable, ya que uno de los objetivos de la introducción de un esquema nacional de adscripción automática en España sería que, junto con otras medidas, compensase la caída de la tasa de sustitución de la pensión pública derivada del incremento de la esperanza de vida y del fuerte incremento de la tasa de dependencia. La misma pensión pública está topada en el caso de salarios mayores a la base máxima de cotización (a través de los mecanismos de base de cotización máxima y de tope de pensión pública máxima).

### Mejora voluntaria del Salario Pensionable

El tope máximo salarial sobre el que aplicar los porcentajes de aportación haría referencia únicamente a las aportaciones mínimas obligatorias. **Los empleadores voluntariamente o negociándolo en convenio colectivo con los representantes de los trabajadores podrían mejorarlo**, quitando cualquier tope y aplicando los porcentajes sobre la totalidad del salario fijo bruto o poniendo topes superiores. Esas mejoras voluntarias buscarían finalidades como la competitividad retributiva, la captación y retención de talento, etc.

## Importe estimado de las aportaciones obligatorias

Por lo tanto, teniendo en cuenta los porcentajes de aportación y de base salarial propuestos sobre la que aplicarlos, las aportaciones anuales estimadas para trabajadores a tiempo completo estarían en los siguientes importes:

Periodo	Rango Importe aportación en función nivel salarial	Nivel Salario	Importe salario anual	% Aportación obligatoria Total	Importe aportación TOTAL ANUAL	% Aportación EMPLEADOR	Importe aportación EMPLEADOR	% Aportación EMPLEADO	Importe aportación EMPLEADO	% Aportación ESTADO	Importe aportación del ESTADO
Aportación normalizada, después del periodo transitorio inicial	Aportación mínima	Salario igual al mínimo interprofesional (2020)	13.300	5%	665	2,25%	299	2,25%	299	0,5%	67
	Aportación máxima	Salarios superiores a base máxima de cotización (2020)	48.841		2.442	2,25%	1.099	2,25%	1.099	0,5%	244
	Aportación media	Salario medio en España (INE, 2019)	23.646		1.182	2,25%	532	2,25%	532	0,5%	118
Aportación reducida durante el periodo transitorio	Aportación mínima	Salario igual SMI (2020)	13.300	2,25%	299	1%	133	1%	133	0,25%	33
	Aportación máxima	Salarios superiores a base máxima de cotización (2020)	48.841		1.099	1%	488	1%	488	0,25%	122
	Aportación media	Salario medio en España (2019)	23.646		532	1%	236	1%	236	0,25%	59

## Periodicidad en la realización/cobro de las aportaciones obligatorias

Debería de equilibrarse la sencillez administrativa (evitar cargas de trabajo extras innecesarias), con una periodificación adecuada, teniendo en cuenta que muchos de los ahorradores participantes serán personas con salarios bajos y por lo tanto se debe cuidar no realizar detracciones de su salario líquido a percibir que sean proporcionalmente muy altas.

Por lo tanto, en opinión del autor **lo más conveniente sería que las aportaciones fueran realizadas mensualmente**. Se deberían realizar a través de un sistema sencillo, por ejemplo, de domiciliaciones al empleador por parte de la entidad gestora del plan de pensiones correspondiente y detracciones mensuales, por parte del empleador, en la nómina del empleado por la parte de aportación que le corresponda.

Esta periodicidad mensual además ayudaría a concienciar en el ahorro periódico recurrente, tanto el obligatorio como el voluntario.

Respecto a la aportación del Estado, si se sigue el sistema propuesto en el apartado siguiente, también sería mensual.

### ¿Como realizar las aportaciones a cargo del Estado?

Existen varias posibilidades, entre ellas:

- Que se realice con ocasión de la presentación de la declaración de la Renta de cada ejercicio fiscal, entre abril y junio del ejercicio siguiente. En ese caso operaría como deducción adicional, pero en lugar de devolverse al trabajador contribuyente o minorarse de la cuota a pagar, se abonaría directamente por la Agencia Tributaria al instrumento de previsión empresarial en el que participe el trabajador declarante.
- No obstante, **la opción preferida que se propone es que la aportación a cargo del Estado se realice mensualmente y se deduzca su importe, como una regularización, del importe mensual de las retenciones e ingresos a cuenta que el empleador haya de practicar por el empleado para su ingreso en la Agencia Tributaria.** Ese importe deducido de las retenciones e ingresos a cuenta, y no ingresado en la en la Agencia Tributaria, sería ingresado mensualmente por el empleador en el instrumento de previsión empresarial como aportación del Estado o, preferiblemente, directamente domiciliado por el proveedor (entidad gestora) en la cuenta corriente del empleador.

Esta última opción recomendada implica introducir cambios en los procesos, modelos ([modelo 111](#)), sistemas informáticos de ingresos y retenciones a cuenta.

Nuestra preferencia absoluta de optar por la segunda opción está basada en:

- La inmediatez de la aportación del Estado (en el primer caso la aportación se difiere al ejercicio siguiente, entre abril y junio).
- Porque en el caso de que haya diferencias entre los importes del umbral mínimo de ingresos para estar obligado a presentar la declaración de IRPF y el salario mínimo para ser inscrito al sistema de adscripción automática por defecto, la primera de las opciones planteadas haría que las personas que estuvieran entre esos dos umbrales de ingresos perderían el derecho a la aportación del Estado (deducción), a no ser que voluntariamente presentaran declaración de la renta, pese no estar obligados a ello.

Por ejemplo, aquellos que perciben rendimientos del trabajo de un único pagador (en este caso empleador), en el ejercicio fiscal 2020 estarán obligados a presentar declaración de la renta si perciben ingresos superiores a 22.000 euros. En cambio, el salario mínimo que

proponemos para ser elegible para ser inscrito automáticamente y tener derecho a la aportación obligatoria serían 13.300 euros (SMI). Por lo tanto, de acuerdo a la primera opción, muchas personas sin obligación de presentar declaración de Renta deberían hacerlo si quisieran recibir la aportación del Estado.

### **Aportaciones voluntarias**

Tanto empleadores como empleados podrán mejorar o complementar las aportaciones mínimas obligatorias que les correspondiesen, con la realización de aportaciones voluntarias:

- En el caso de los empleadores, mejorando el compromiso por pensiones, e incrementando el porcentaje de aportación o la base sobre la que se aplica. Algunos ya estarían procediendo de esta manera actualmente, con los compromisos por pensiones voluntarios actualmente vigentes cuyas aportaciones fueran mayores que las aportaciones mínimas obligatorias que se establecieran.
- Los empleados realizando aportaciones individuales adicionales.

Será una realidad en las próximas décadas que, para ser competitivo en la atracción del talento cualificado, los empleadores deberán ofrecer compromisos por pensiones y soluciones de ahorro para jubilación competitivos en nivel de cobertura y contribución, especialmente para trabajadores rentas altas (directivos, trabajadores cualificados) que tendrán una baja tasa de sustitución durante su jubilación.

Esperamos que esta parte que tenga un importante desarrollo y crecimiento futuro. En cualquier caso, debe ser un nivel de provisión de carácter voluntario en las que los empleadores para captar y retener el mejor talento incluyen en el paquete retributivos instrumentos con altos niveles de aportaciones.

### **Conversión de beneficios y compromisos por pensiones preexistentes**

Debería **estudiarse la conveniencia o no de admitir que**, a través de la negociación colectiva, **las empresas puedan, para cumplir con las obligaciones de inscripción automática (y con las aportaciones mínimas obligatorias), acordar con los representantes de los trabajadores convertir ciertos beneficios sociales existentes, y/o ciertos compromisos por jubilación existentes que sean meras expectativas de derechos, en aportaciones al sistema de adscripción automática**, bajo ciertas circunstancias y requisitos. A modo de ejemplo:

- Conversión o canje de premios de jubilación y de vinculación en aportaciones al sistema (total aportación o parte de la aportación)

- Conversión de beneficios existentes y su sustitución, en todo o en parte, por aportaciones obligatorias y voluntarias al sistema nacional de inscripción automática. Algunos ejemplos: economatos, guarderías en oficinas de escaso uso, cestas de navidad, regalos por antigüedad, uso de apartamentos turísticos propiedad del empleador.

Los beneficios potencialmente convertibles en aportaciones obligatorias al sistema de previsión empresarial de inscripción automática **deberían estar entre una lista de beneficios canjeables admitidos por la normativa**. El motivo por el que se propone listarlos es garantizar que ciertos beneficios sociales, especialmente los de protección (seguros de vida, accidentes, salud, etc) no puedan ser canjeables. Asimismo, otros de gran valor añadido: formación complementaria, etc. Otra opción sería listar los que no pudieran ser canjeables.

**El objetivo de esta medida sería facilitar a las empresas cumplir con su obligación, haciéndola menos gravosa, aliviando sus costes** y permitiendo cambiar algún beneficio de pequeño valor añadido (de entre los que se regulen) por las aportaciones a inscripción automática.

Asimismo, las empresas y los representantes de los trabajadores podrían voluntariamente, a través de la negociación colectiva, transformar alguno de esos beneficios **sustituyéndolos por aportaciones voluntarias** al sistema nacional de inscripción automática, adicionales a las obligatorias y que mejoren estas.

Hay que tener en cuenta que esta medida, suavizadora de la obligación, generaría cierta desigualdad entre grandes empresas (que habitualmente son las únicas que conceden este tipo de beneficio social) y las pymes (que habitualmente no lo conceden). También se producirían desigualdades entre los convenios colectivos de los distintos sectores, en función de si incorporan o no beneficios canjeables.

### **Compromisos de Prestación Definida**

Si bien no se debería promover activamente la constitución de compromisos por pensiones e instrumentos de previsión de prestación definida (\*), deberá regularse la validez de los mismos para el cumplimiento con la obligación de inscripción automática por defecto, siempre que cumplan con el nivel mínimo de cobertura requerido.

A grandes rasgos, la adecuación debería consistir en que los derechos de pensión que se generan cada año sean iguales o superiores a los importes de aportación que derivarían de las aportaciones mínimas obligatorias en caso de sistemas de aportación definida (% total de



aportación mínima obligatoria sobre banda de salario) revalorizados a un tipo de interés mínimo estimado.

(\*) No se debería promover la constitución de compromisos de prestación definida, por los riesgos asociados a este tipo de sistema, agravados por el incremento de la esperanza de vida y la incertidumbre de ese incremento, así como por los permanentemente bajos tipos de interés determinan rentabilidades garantizadas bajas que implican un mayor coste en dotaciones para cumplir con las obligaciones asumidas.

## Más Información

[Calendario de puesta en marcha](#)

[Trabajadores elegibles: con derecho a ser adscritos automáticamente \(ACCESO INFORME\)](#)

[Conclusiones aplicables a España sobre la previsión social empresarial a través de esquemas de inscripción automática por defecto](#)

[Diez medidas para el desarrollo de la Previsión Social Empresarial en España](#)

[Los productos para Previsión Social Empresarial en España: una evolución necesaria](#)

## ADENDA

Ejemplo de proyecciones de ingresos durante la jubilación y tasas de sustitución obtenidas en distintos escenarios, realizadas en base a la propuesta de aportaciones para el Sistema Nacional de previsión social empresarial de inscripción automática por defecto

	CASOS								
	BANDA 1-SALARIO MEDIO ESPAÑA			BANDA 2-SALARIO BAJO			BANDA 3-SALARIOS ALTO (POR ENCIMA BASE MÁXIMA DE COTIZACIÓN)		
EDAD	36	25	50	36	25	50	36	25	50
FECHA DE JUBILACIÓN	2050	2061	2036	2050	2061	2036	2050	2061	2036
SALARIO ACTUAL	23.646,5	23.646,5	23.646,5	15.000	15.000	15.000	50.000	50.000	50.000
SALARIO PREVIO A JUBILACIÓN (67)	37.433,25 €	44.101,65 €	30.388,92 €	23.775,58 €	28.010,99 €	19.301,40 €	79.251,93 €	93.366,16 €	64.332,75 €
PENSIÓN ESTIMADA JUBILACIÓN (1)	32.080,30 €	37.795,12 €	26.043,30 €	20.349,92 €	23.975,08 €	16.520,40 €	59.013,75 €	69.523,69 €	47.904,41 €
TASA DE SUSTITUCIÓN SIN FACTOR DE SOSTENIBILIDAD	85,7%	85,7%	85,7%	85,6%	85,6%	85,6%	74,5%	74,5%	74,5%
<b>IMPACTO FACTOR DE SOSTENIBILIDAD/EQUIDAD INTER GENERACIONAL</b>									
COEFICIENTE REDUCCIÓN PENSIÓN POR FACTOR DE SOSTENIBILIDAD	25%	30%	15%	25%	30%	15%	25%	30%	15%
1ª PENSIÓN PÚBLICA ANUAL ESTIMADA, CON FACTOR SOSTENIBILIDAD	24.060,22 €	26.456,58 €	22.136,81 €	15.262,44 €	16.782,56 €	14.042,34 €	44.260,31 €	48.666,58 €	40.718,74 €
<b>TASA DE SUSTITUCIÓN CON FACTOR DE SOSTENIBILIDAD Y SIN AHORRO COMPLEMENTARIO</b>									
TASA DE SUSTITUCIÓN TOTAL (aplicando FACTOR DE SOSTENIBILIDAD)	64,3%	60,0%	72,8%	64,2%	59,9%	72,8%	55,8%	52,1%	63,3%
TASA DE SUSTITUCIÓN PENSIÓN PÚBLICA	64,3%	60,0%	72,8%	64,2%	59,9%	72,8%	55,8%	52,1%	63,3%
% CAIDA TASA DE SUSTITUCIÓN PENSIÓN PÚBLICA	21,4%	25,7%	12,9%	21,4%	25,7%	12,8%	18,6%	22,3%	11,2%
TASA DE SUSTITUCIÓN PENSIÓN PRIVADA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>CON AHORRO DE EMPLEO COMPLEMENTARIO</b>									
APORTACIÓN TOTAL %	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
APORTACIÓN OBLIGATORIA ANUAL	1.182,33 €	1.182,33 €	1.182,33 €	750,00 €	750,00 €	750,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
<b>PRESTACIONES</b>									
FONDO ACUMULADO A JUBILACIÓN	58.689,48 €	96.426,93 €	25.439,78 €	37.385,70 €	61.384,38 €	16.240,96 €	124.619,00 €	204.591,27 €	54.114,26 €
RENTA ( FINANCIERA-20 AÑOS)	3.418,41 €	5.616,46 €	1.481,76 €	2.177,56 €	3.575,38 €	945,97 €	7.258,53 €	11.916,57 €	3.151,92 €
TASA SUSTITUCIÓN PENSIÓN EMPLEO	9,1%	12,7%	4,9%	9,2%	12,8%	4,9%	9,2%	12,8%	4,9%
TASA DE SUSTITUCIÓN TOTAL ( Pensión pública más ocupacional)	73,4%	72,7%	77,7%	73,4%	72,7%	77,7%	65,0%	64,9%	68,2%
PRESTACIÓN TOTAL ( SUMANDO PENSIÓN PÚBLICA Y OCUPACIONAL)	27.478,63 €	32.073,04 €	23.618,57 €	17.440,00 €	20.357,94 €	14.988,30 €	51.518,84 €	60.583,15 €	43.870,67 €
<b>AHORRO VOLUNTARIO COMPLEMENTARIO</b>									
TASA DE SUSTITUCIÓN ADICIONAL POR AHORRO VOLUNTARIO PARA MANTENER IGUALES INGRESOS A LA DE LA SITUACIÓN DE PENSIÓN PÚBLICA SIN FACTOR DE SOSTENIBILIDAD	12,3%	13,0%	8,0%	12,2%	12,9%	7,9%	9,5%	9,6%	6,3%
<b>ESTIMACIÓN DE AHORRO ADICIONAL VOLUNTARIO</b>									
<b>APORTACIONES VOLUNTARIAS</b>									
% APORTACIÓN SOBRE SALARIO	2%	2%	2%	2%	2%	2%	4%	4%	4%
IMPORTE APORTACIÓN ANUAL VOLUNTARIA	472,93 €	472,93 €	472,93 €	300,00 €	300,00 €	300,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
PORCENTAJE TOTAL DE APORTACIÓN QUE SOPORTA EL TRABAJADOR	4,25%	4,25%	4,25%	4,25%	4,25%	4,25%	6,25%	6,25%	6,25%
IMPORTE TOTAL ANUAL DE APORTACIÓN A CARGO DEL TRABAJADOR ( OBLIGATORIO+VOLUNTARIO)	1.004,98 €	1.004,98 €	1.004,98 €	637,50 €	637,50 €	637,50 €	3.125,00 €	3.125,00 €	3.125,00 €
<b>PRESTACIONES DERIVADAS DE AHORRO VOLUNTARIO</b>									
FONDO ACUMULADO JUBILACIÓN-VOLUNTARIO	23.475,79 €	38.570,77 €	10.175,91 €	14.891,71 €	24.467,11 €	6.455,02 €	99.278,08 €	163.095,48 €	43.015,71 €
RENTA ( FINANCIERA-20 AÑOS)	1.367,36 €	2.246,58 €	592,70 €	867,38 €	1.425,11 €	375,98 €	5.782,52 €	9.499,62 €	2.505,48 €
TASA DE SUSTITUCIÓN PENSIÓN DE AHORRO VOLUNTARIO	4%	5%	2%	4%	5%	2%	7%	10%	4%
PRESTACIÓN TOTAL ( PÚBLICA+EMPLEO OBLIGATORIA+ VOLUNTARIA)	28.846,00 €	34.319,62 €	24.211,27 €	18.307,38 €	21.783,04 €	15.364,28 €	57.301,36 €	70.082,77 €	46.376,15 €
TASA DE SUSTITUCIÓN TOTAL ( pública+ahorro empleo obligatoria+voluntaria)	77,1%	77,8%	79,7%	77,0%	77,8%	79,6%	72,3%	75,1%	72,1%
GAP PENDIENTE DE TASA DE SUSTITUCIÓN VS SIN FACTOR SOSTENIBILIDAD ( P.P.)	-8,6%	-7,9%	-6,0%	-8,6%	-7,8%	-6,0%	-2,2%	0,6%	-2,4%
GAP PENDIENTE DE INGRESOS ANUALES JUBILACIÓN	-3.234,30 €	-3.475,49 €	-1.832,03 €	-2.042,54 €	-2.192,04 €	-1.156,12 €	-1.712,39 €	559,08 €	-1.528,25 €

## Introducción

Esta propuesta de instrumentación del sistema nacional de inscripción automática trabaja con la **hipótesis de que irremediablemente será necesario aplicar en el futuro el factor de sostenibilidad o equidad inter generacional en las pensiones públicas (o alternativamente otro factor de ajuste de parecidas características)** y, por lo tanto, reducir o ajustar el importe de esas pensiones públicas (en términos anuales y mensuales). Ello produciría una insuficiencia de ingresos para la jubilación para muchos futuros pensionistas que si se hubieran jubilado en fecha actual hubieran disfrutado de pensiones públicas con altas tasas de sustitución (en torno al 80%). Por lo tanto, determinaría **la necesidad de buscar nuevas formas complementarias de generación de ingresos para la jubilación**, a través del ahorro ocupacional y del ahorro voluntario.

## Hipótesis utilizadas en los cálculos

- **Nada varía en el actual Sistema Público de Pensiones de España, salvo la introducción de un factor de sostenibilidad para ajustar la Pensión Pública de Jubilación a la expectativa de vida de cada generación.**
- Los parámetros de cálculo de la pensión se mantienen como hasta ahora. Los casos analizados son de personas que se jubilan a partir de 2027.
- La edad ordinaria de jubilación se mantiene como actualmente (67 años a partir de 2027 en el caso de haber cotizado menos de 38 años y 6 meses).
- Las pensiones se actualizan al IPC-Índice de precios al consumo.
- Los salarios se actualizan al IPC. Este criterio utilizado es prudente, ya que normalmente se revalorizan, en periodos de medición largos, por encima del coste de la vida.
- Se ha entendido un IPC anual del 1,5%.
- En el caso de las estimaciones de pensión aplicando un Factor de Sostenibilidad, se han aplicado los siguientes porcentajes correctores (de reducción):
  - Un **15% para los jubilados entre 1/1/2033 y 31/12/2037** (es decir, en esta proyección para el caso de quien actualmente tiene 50 años)
  - Un **20% para los nacidos entre 1/1/2038 y 31/12/2045**

- Un **25% para los jubilados entre 1/01/2045 y 31/12/2059** (el caso simulado de quien actualmente tiene 36 años)
  - Un **30% para los que se jubilan a partir de 2060** (caso simulado que actualmente tiene 25 años)
- 
- En todos los casos se considera que se jubilan a la edad ordinaria de 67 años, habiendo cotizado más de 37 años, aunque menos de los 38,5 años que darían derecho a seguir jubilándose a los 65 años.
  - Se han considerado salarios y, por lo tanto, bases de cotización relativamente estables que se han ido revalorizando en el IPC estimado, con unas carreras laborales casi completas, sin apenas lagunas de cotización. No obstante, se ha aplicado en todos los casos un “porcentaje corrector” de un 0,85 asumiéndose alguna merma en alguno de las bases de cotización o de los periodos de cotización por la dificultad de mantener carreras completas durante toda una vida laboral.
  - Lo anterior implica que en los casos de Banda de salario 1 y 2, casos con salario muy por debajo de la base de cotización máxima, y por debajo de la pensión máxima en cada año, la tasa de sustitución de partida de la pensión pública (antes de aplicar factor de sostenibilidad) está en torno al 85,7%, y no cercano al 100% como hubiera estado si no se hubieran considerado ninguna mermas en periodos de cotización, y se hubiera considerado estabilidad absoluta en las bases de cotización y en los salarios respecto a salario de inicio.
  - No obstante, lo mencionado en los dos puntos anteriores no implica en absoluto una variación en el sentido de las proyecciones, y de la caída proporcional de ingresos por pensión pública en relación al último salario previo a jubilación, que hubiera continuado con el mismo nivel de caída, derivado de la aplicación de un factor de sostenibilidad para ajustar el incremento de la esperanza de vida (al no ajustarse el inicio del periodo de cobro de la pensión pública a través de mecanismos automáticos de vinculación de edad de jubilación con esperanza de vida).
  - Para el caso de la Banda de salario alto (salario a 50.000 euros) no se calcula la pensión en función a una base reguladora, sino que directamente se trabaja con la proyección futura de la pensión máxima de jubilación en (2019), actualizada anualmente en el IPC.
  - En el caso de la banda 3-salario alto (50.000 euros de salario) no se ha aplicado el tope de banda salarial máxima, para cálculo de la aportación anual del sistema de previsión empresarial de inscripción automática, que se propone en el informe que sea igual a base

máxima de cotización a la seguridad social (48.841 euros en 2020). Directamente se calculan las aportaciones sobre una base de 50.000 euros y sus actualizaciones futuras. Ello es debido a las muy pequeñas diferencias entre ambos importes (menores a 1.200 euros anuales de base salarial en 2020).

- **La Rentabilidad media anual estimada de la capitalización futura de las aportaciones** realizadas a los instrumentos de previsión social para inscripción automática (aportaciones voluntarias y obligatorias) asciende a un 3%.
- **Tipo de interés utilizado para cálculo de rentas financieras: 1,5%.**
- En las comparaciones realizadas, se asume la hipótesis de que se constituye y acumula ningún ahorro en la situación previa de Pensión Pública sin factor de sostenibilidad corrector. El motivo es poner en foco en trabajar sobre como recuperar con ahorro la caída estimada en tasa de sustitución de la pensión pública futura, y no en no como compensar gaps respecto a salario previo a jubilación si la pensión pública continuará igual que actualmente (con la misma tasa de sustitución).
- Se ha desechado realizar proyecciones para un potencial cuarto caso de ingresos altos (por ejemplo, superiores a 75.000), debido a que las propuestas de este análisis están basadas en complementar prestación de jubilación y caídas de tasa de sustitución producidas por los efectos de la demografía (esperanza de vida y tasa de dependencia-relación de número de miembros entre generaciones-). Salvo en lo referido a su primer tramo de salario (aquel que llega hasta la base máxima de cotización a la Seguridad Social), se entiende que la protección de los ingresos de aquellas personas con rentas del trabajo altas o muy altas, se debe cubrir exclusivamente con ahorro voluntario particular o con compromisos por pensiones voluntarios otorgados por los empleadores en base a la competitividad retributiva que han de ofrecer necesariamente para atraer talento.
- **Las Rentas calculadas son rentas financieras a 20 años (no actuariales)**, duración cercana a la esperanza de vida media a los 65 años en las fechas futuras proyectadas.

#### Comentarios sobre el análisis

- Como muestran los cálculos, en el caso de trabajadores con rentas medias y bajas los niveles de aportaciones anuales asumidas (suma de aportaciones obligatorias y voluntarias) no son suficientes para compensar caídas de tasas de sustitución producidas por la aplicación de un factor de sostenibilidad que ajuste la pensión en función del incremento de la esperanza de vida.

- Para compensar esta brecha, podrían asumirse hipótesis de aportaciones voluntarias, por parte de los trabajadores, mayores a las que han sido estimadas.
- No obstante, téngase en cuenta que las hipótesis utilizadas “estresan” el nivel ahorro de las rentas bajas hasta niveles del 4,25% sobre salario (2,25% aportación obligatoria más 2% voluntaria). Se trata de personas con dificultad de ahorrar debido sus bajos ingresos, que se encuentran en un país con baja cultura de ahorro. En España no es fácil conseguir que un trabajador con ingresos anuales de por ejemplo entre 15.000 y 20.000 euros anuales pueda ahorrar/aportar anualmente por encima de un 4-5% de su salario bruto. Por lo tanto, asumir o esperar que la población laboral con esos niveles salariales alcance niveles de ahorro, en instrumentos de previsión social, superiores a los indicados sería algo difícil de conseguir.
- Por lo tanto, de esta proyección básica que formulamos se desprende que, aplicando un factor de sostenibilidad que, en aras a hacer sostenible el sistema, ajuste parcialmente el importe de la pensión en función de la esperanza de vida, serían necesarios:
  - Asumir mayores porcentajes de ajuste por parte de ese factor y por lo tanto reducir aún más la pensión pública
  - **O bien incrementar de la edad de jubilación más allá de 67 años para compensar esos incrementos esperanza de vida.**
  - **No siendo suficiente únicamente con el establecimiento de un sistema de previsión social inscripción automática que implique la realización de aportaciones obligatorias por parte de empresarios y trabajadores, sumadas a la realización de aportaciones voluntarias complementarias.**
- Más aún, si no se tiene en cuenta el desarrollo del ahorro voluntario a título particular, complementario a la pensión pública y al ahorro a través del sistema de empleo, la insuficiencia de ahorros durante la jubilación sería aún mayor.

## Comentarios finales

Los presente cálculos suponen unas **proyecciones y estimaciones básicas de partida** asumiendo unas hipótesis. Para fijar con mayor exactitud un nivel de ahorro adecuado y posible será necesario considerar que:

- **Los cálculos de las aportaciones obligatorias y voluntarias complementarias por el sistema de inscripción automática se han de entender como parte de un todo**, que es el



Sistema de Pensiones español en su conjunto, incluyendo la parte principal de pensión pública y la parte complementaria de previsión social empresarial. Por lo tanto, las proyecciones y cálculos **no se deben hacer aisladamente, sino integrándolas y modulándolas (ajustándolas) como parte las reformas o cambios que se hagan en todos los elementos del sistema.**

Por ejemplo: retrasos mayores en la edad de jubilación, supondrán la posibilidad de una pensión pública mayor (en términos anuales) y por lo tanto requerirán menores aportaciones a previsión social complementarias. Otras medidas, que aquí desaconsejamos, como reforzar otras fuentes de ingresos, como por ejemplo incrementando las cotizaciones a la Seguridad Social, requerirán también menor intervención por parte del ahorro del sistema de empleo.

- Por lo tanto, una propuesta afinada requeriría bajar al detalle de cálculos, pero realizado en el marco de una visión conjunta del Sistema de Pensiones, no aisladamente.