

Alternativas en el pilar II desde una perspectiva internacional

Grupo Mutua Madrileña



Octubre 2026

Radiografía del sistema de pensiones en España

Continúa aumentando la presión sobre el pilar público mientras la previsión complementaria sigue sin alcanzar escala.



Pilar I ► Pensiones públicas

El gasto sigue creciendo y el déficit se cubre con transferencias del Estado

¿Qué ha pasado en el último año? (2025 vs. 2024)

+6%

(191.000 M€)

Gasto en pensiones contributivas

+7%

(48.300 M€)

Transferencias del Estado¹

-56.946 M€

Déficit contributivo en 2025:
3,4% del PIB, casi el doble que en 2018

1. Transferencias del Estado destinadas a cubrir el déficit contributivo.



Pilar II ► Planes de empleo

Crecimiento apoyado en planes simplificados, pero la cobertura sigue siendo baja

¿Qué ha pasado en el último año? (2T26 vs. 2T25)

+12,5%

(hasta 3,3 millones)

Partícipes

+16%

(42.400 M€ de patrimonio)

Aportaciones brutas

~15%

De la población ocupada tiene un plan de empleo, frente al 28% en la UE



Pilar III ► Planes individuales

El ahorro individual se estanca: salen más fondos de los que entran

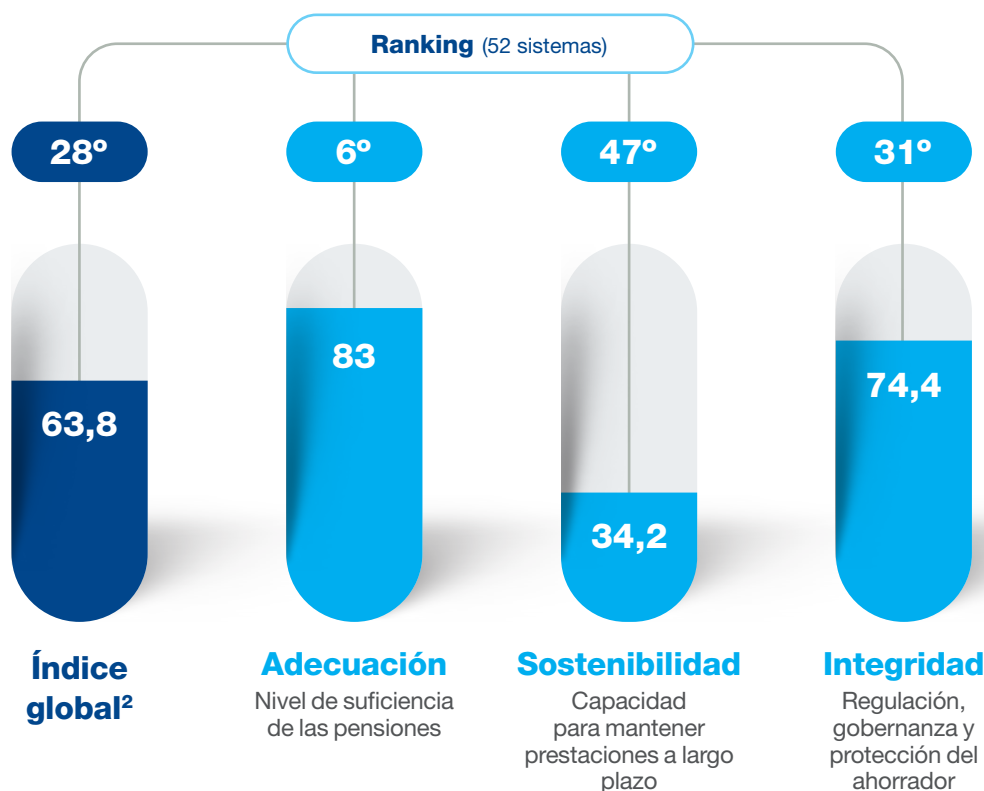
¿Qué ha pasado en el último año? (2T26 vs. 2T25)



-541 M€

Aportaciones netas: las prestaciones son 1,8 veces las aportaciones

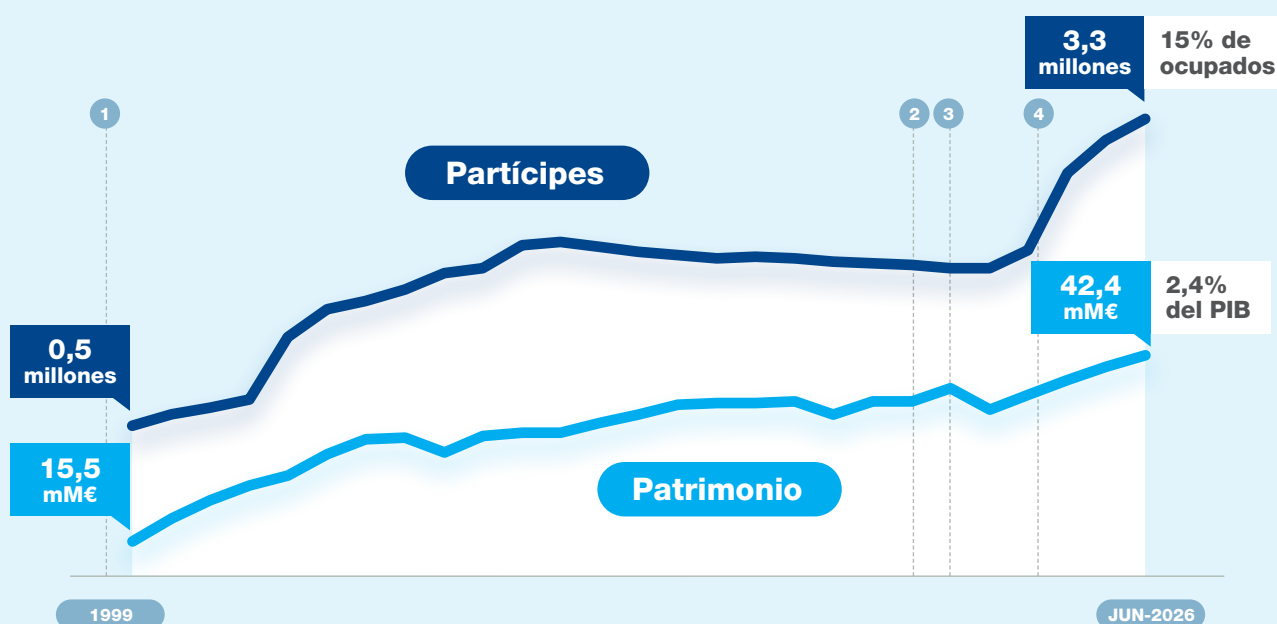
Mercer CFA Institute Global Pension Index 2025 (Escala 0-100)



2. El índice global de Mercer es la media ponderada de los tres subíndices (adecuación 40%, sostenibilidad 35%, integridad 25%).
Fuentes: AIREF; Fedea; Inverco, IV Encuesta Paneuropea de Pensiones (Insurance Europe); Mercer CFA Institute Global Pension Index 2025.

El pilar II mantiene un escaso desarrollo en España, condicionado por factores propios de nuestro contexto

Partícipes y patrimonio del pilar II. Principales hitos. 2000-2026



1 1999

Externalización de los compromisos por pensiones, en un contexto internacional marcado por casos como el escándalo Maxwell

2 2021-2022

Nuevo esquema de **incentivos fiscales**, con reducción del límite de aportación a **planes individuales** y ampliación de **planes de empleo**¹

3 2022

Impulso de los planes de empleo mediante **planes simplificados (PPES)** y **fondos de promoción pública (FPEPP)**

4 2024

Entrada en vigor de **planes simplificados de autónomos y construcción**, acordado en convenio colectivo y con aportación obligatoria de las empresas

1. Límite conjunto de 8.000 € hasta 2020. En planes individuales: 2.000 € en 2021 y 1.500 € desde 2022. En planes de empleo, incremento por contribución empresarial de 8.000 € en 2021 y 8.500 € desde 2022 (máximo total de 10.000 €). Fuente: Inverco

Condicionantes de su evolución en España



Elevado peso del sistema público

El grueso de los ingresos en la jubilación descansa en el primer pilar



Negociación colectiva desigual

Impulso concentrado en pocos sectores (seguros, banca, construcción)



Tejido empresarial fragmentado

Predominio de pymes y microempresas, con menor capacidad para promover planes de empleo



Elevado peso de los autónomos

Colectivo con mayor dificultad para acceder a instrumentos de ahorro colectivo



Histórica precariedad laboral

Temporalidad y discontinuidad de carreras; capacidad de ahorro limitada



Cambios en los incentivos fiscales

Reducción de incentivos en planes individuales y mejora moderada en planes de empleo



Limitada cultura financiera y transparencia

Bajo nivel de información sobre la pensión futura; baja cultura de ahorro a largo plazo

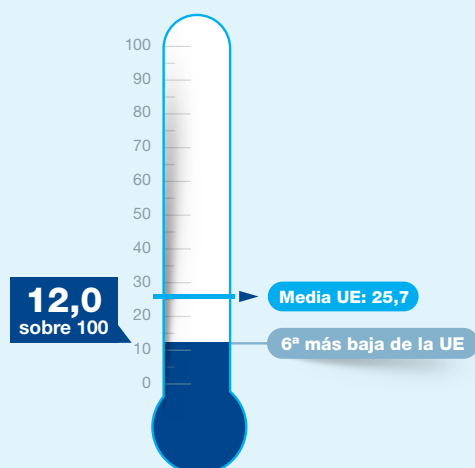


España tiene un amplio margen para crecer en previsión complementaria,

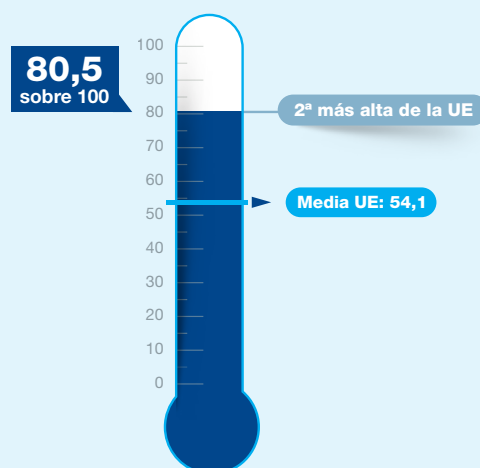
pero las tres herramientas que la **Comisión Europea** recomendó para impulsarla hace un año siguen pendientes

Análisis de la Comisión Europea (septiembre 2026)

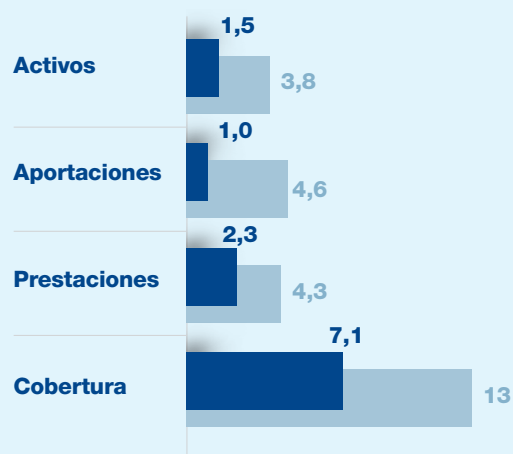
Madurez de la previsión complementaria en España



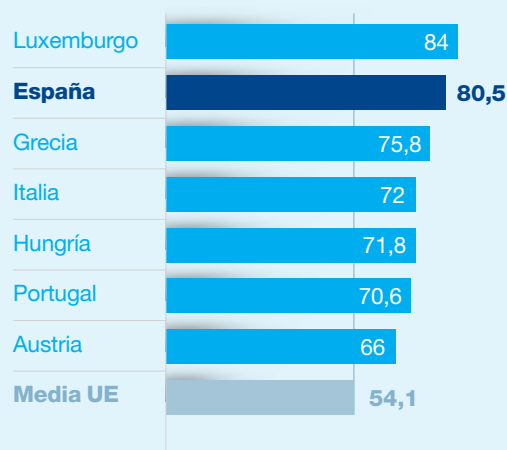
Potencial de expansión de la previsión complementaria en España



Componentes del indicador de madurez (puntos)



Indicador de expansión: ranking UE



Potencial de expansión de la previsión complementaria en España



Amplio margen de ahorro

- ✓ **Baja acumulación de activos**, con un nivel de ahorro muy inferior al de los países líderes
- ✓ **Baja cobertura** en previsión complementaria



Fuerte presión proyectada

- ✓ **Mayor aumento del gasto en pensiones** de la UE hasta 2040 (medido como % del PIB)
- ✓ **Presión sobre la tasa de reemplazo** superior a la media UE

Recomendaciones de la Comisión (noviembre 2025)

Un año después de que la Comisión recomendara tres **herramientas clave** para reforzar los sistemas de pensiones, **España no ha avanzado en ninguna de ellas**



Pension Tracking System

Pendiente



Pension Dashboard

Pendiente



Auto-enrolment

Pendiente

Distintos países han desarrollado soluciones alternativas para impulsar la previsión social complementaria

1 Reino Unido

Auto-enrolment con opt-out

- Inscripción automática en un plan de empleo
- Posibilidad de salida voluntaria (opt-out)
- Aportación de trabajador y empresa, por fases

~90% de empleados elegibles en planes de empleo

2 Irlanda

My Future Fund: auto-enrolment centralizado

- Inscripción automática en un sistema estatal
- Posibilidad de salida voluntaria limitada
- Aportación de trabajador, empresa y Estado

<4% de bajas en 1ª ventana de opt-out (2026)

3 España (País Vasco)

Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV)

- Marco legal y fiscalidad propios para estas entidades
- Planes colectivos y sectoriales de empleo
- Participan empresas y personas trabajadoras

Patrimonio:
~30% del PIB

25% de ocupados con EPSV

- Auto-enrolment
- Convenio colectivo / sectorial
- Contribución obligatoria



5 Países Bajos

Fondos sectoriales de adhesión obligatoria

- Fondos de pensiones organizados por sector
- Pactados entre empresarios y sindicatos
- Reforma reciente hacia contribución definida

~90% de asalariados con pensión de empleo

6 Alemania

Pensión de empleo y agentes sociales

- Modelo de pensión de empleo pactado por convenio
- Reformas para extenderlo a empresas sin convenio
- Inscripción con opción de salida dentro del modelo

~50% de asalariados con derecho activo

4 Suecia

Pensiones de convenio e información integrada

- Planes de empleo pactados en convenio colectivo
- Gestionados por patronal y sindicatos
- Plataforma que integra todas las pensiones

~90% de asalariados con convenio colectivo

7 Australia

Superannuation Guarantee: aportación obligatoria

- Aportación empresarial obligatoria sobre salario
- Ahorro en fondos privados durante la vida laboral
- Acumulación sistemática y continua

Patrimonio:
~150% del PIB

La experiencia internacional permite identificar factores de éxito y posibles aprendizajes para España

País / región	Elementos diferenciales	Hito clave	Potenciales medidas a imitar para España		
			Medida	Viabilidad	Impacto
Reino Unido 	Auto-enrolment a través del empleador Posibilidad de salida en cualquier momento; reinscripción cada 3 años de los trabajadores dados de baja	2012: entrada en vigor, con implantación gradual hasta 2018	Adhesión automática		
Irlanda 	Auto-enrolment centralizado Gestión central de inscripción, salida e inversión; 6 meses de permanencia obligatoria; reinscripción cada 2 años	2024: aprobación legal 2026: puesta en marcha de MyFutureFund (1 de enero)		3/5	5/5
España (País Vasco) 	Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) Fiscalidad favorable; tradición mutualista/cooperativista; cultura de negociación colectiva sectorial	1983: primera ley; 2012: Ley 5/2012 (marco vigente)	Marco fiscal		
Suecia 	Pensiones de convenio e información integrada Amplia cobertura colectiva; visión conjunta de las distintas fuentes de pensión para la jubilación	Décadas de convenios colectivos; 2004: portal minPension	Transparencia		
Países Bajos 	Fondos sectoriales de adhesión obligatoria Gestión colectiva de gran tamaño; transición hacia contribución definida	Fondos sectoriales históricos; 2023: Ley de Pensiones del Futuro (Wtp)	Negociación colectiva		
Alemania 	Planes sectoriales pactados por agentes sociales Contribución definida; abierto a empresas sin convenio; incentivo a empleadores que aportan por rentas bajas	2018: ley de refuerzo; 2026: segunda reforma		3/5	3/5
Australia 	Aportación obligatoria Obligatoriedad del empleador; incentivos a la aportación voluntaria del trabajador; elección del fondo por el empleado	1992: aportación obligatoria (Superannuation Guarantee)	Aportación obligatoria		

Fuente: DWP (2026); MyFutureFund / Department of Social Protection (2026); Gobierno Vasco, Dirección de Política Financiera y Previsión Social (2025); Medlingsinstitutet (2024); Gobierno de Países Bajos (Business.gov.nl); BMAS (2025); APRA (2025).

La adhesión automática

es el punto de partida para impulsar la previsión

complementaria, pero su implantación exige definir un modelo integral, especialmente en materia de elegibilidad y aportaciones



Conclusiones



■ El desarrollo de la previsión social complementaria sigue siendo una asignatura pendiente en España

La limitada cobertura del segundo pilar y la insuficiencia del ahorro previsional refuerzan la necesidad de impulsar mecanismos que amplíen la participación y fomenten el ahorro a largo plazo.



■ Las recomendaciones de la Comisión Europea representan una oportunidad para acelerar el desarrollo de la previsión complementaria

La adhesión automática, junto con los sistemas de seguimiento e información sobre pensiones, ofrece un marco de actuación que España todavía tiene pendiente de aprovechar.



■ La experiencia internacional demuestra el potencial del auto-enrolment, pero no existe un modelo único

Su efectividad depende de un diseño coherente con las características laborales, económicas e institucionales de cada país.



■ El encaje constitucional y el consenso institucional son condiciones clave para avanzar en previsión complementaria

Será necesario evaluar la compatibilidad jurídica del modelo de auto-enrolment, garantizar una salida voluntaria efectiva y favorecer la implicación de empresas, trabajadores y administraciones.



■ La adhesión automática es el punto de partida, pero no constituye una solución suficiente por sí sola

Su implantación exige definir un modelo integral, especialmente en materia de elegibilidad, aportaciones y mecanismos de salida voluntaria.



■ El diseño debe equilibrar una cobertura amplia con la capacidad económica de trabajadores y empresas

La presencia de pymes y microempresas, los salarios reducidos y la discontinuidad laboral aconsejan una implantación gradual, flexible e inclusiva.

Bibliografía

- **Aon (2026, octubre).** *2025/26 Global Pension Risk Survey: Global Summary.*
- **Aon (2026, marzo).** *Auto-enrolment en pensiones de empleo: experiencias internacionales y posibles implicaciones para España.*
- **BME (Bolsas y Mercados Españoles) (2026, junio).** *Hacia un nuevo modelo de pensiones en España.*
- **Comisión Europea (2025, 20 de noviembre).** *Enhancing the capacity of the EU supplementary pension sector to improve retirement income and supply long-term capital to the EU economy* (COM(2025) 839 final).
- **Comisión Europea. (2025, 20 de noviembre).** *Recomendación (UE) 2025/2384 sobre los sistemas de rastreo de las pensiones, los cuadros de indicadores de las pensiones y la afiliación automática.* Diario Oficial de la Unión Europea, L, 27.11.2025.
- **Comisión Europea, DG de Asuntos Económicos y Financieros (2026, septiembre).** *Report on Public Finances in EMU 2026* (European Economy, Institutional Paper 345). doi:10.2765/3010652
- **Comité de Política Económica, Grupo de Trabajo sobre Envejecimiento (EPC-AWG) (2023, diciembre).** *2024 Ageing Report: Spain's Country Fiche.* Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.
- **Conde-Ruiz, J. I. (2026, julio).** *Instituciones, envejecimiento y equidad intergeneracional* (Fedea Policy Paper 2026/03). Fedea.
- **García Díaz, M. Á. (2026, mayo).** *Las cuentas del sistema público de pensiones en el periodo 2018-2025.* Instituto Santalucía.
- **Herce, J. A., Ayuso, M., & Bravo, J. (2026, 16 de junio).** *Pensiones basadas en el autoenrolment: Principios y mejores prácticas internacionales que España podría seguir* (Documento de Trabajo 44/2026). Instituto BBVA de Pensiones y Longevidad.
- **Insurance Europe (2025).** *2025 Pension Survey* (IV Encuesta Paneuropea de Pensiones).
- **Inverco (2026).** *Estadísticas de planes y fondos de pensiones.*
- **KPMG (2025).** *Situación de las pensiones en España. IX Edición.* KPMG Abogados.
- **Mercer y CFA Institute (2024).** *Mercer CFA Institute Global Pension Index 2024.*
- **UNESPA (2026, 12 de febrero).** *Presentación sobre pensiones* (Almuerzo Cristina Herrero, presidenta de AIReF, Comité Ejecutivo de UNESPA).

MM Observatorio
pensiones



Octubre 2026

Encuesta de Ahorro para la Jubilación

Grupo Mutua Madrileña



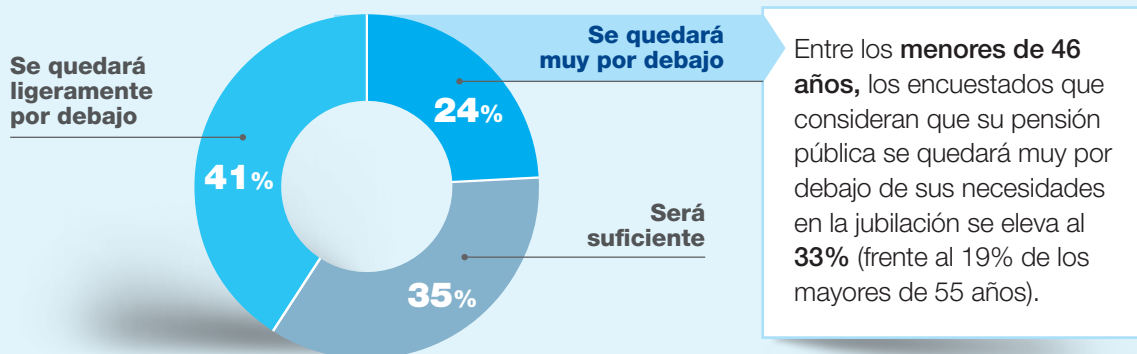
Octubre 2026

Preocupación por la pensión pública

La preocupación por la sostenibilidad del sistema público de pensiones es **muy elevada**, con una valoración media entre los encuestados de **4,4 / 5 puntos**.

8 de cada 10 encuestados afirma estar bastante preocupado o muy preocupado.

¿Crees que tu pensión pública será suficiente para cubrir tus necesidades en la jubilación?



Nota: La valoración de la preocupación por la sostenibilidad del sistema público de pensiones se ha calculado a partir de una escala del 1 al 5, siendo 1=Nada preocupado, 5=Muy preocupado.



Hábitos de ahorro

1 de cada 2 encuestados **no está ahorrando para la jubilación**

Este resultado se mantiene incluso entre los más preocupados por la pensión pública, lo que refleja que la preocupación no basta para activar el ahorro.

La falta de capacidad de ahorro es la principal barrera para ahorrar de cara a la jubilación

El 56% de los no ahorradores señala este motivo en primer lugar. El segundo motivo más mencionado es que el ahorro para la jubilación no constituye una prioridad

Entre los no ahorradores, no hay una intención clara de activar el ahorro a futuro

El 65% de quienes no ahorran actualmente para la jubilación tampoco planea hacerlo en el futuro

Entre quienes sí ahorran para la jubilación, el esfuerzo anual suele ser moderado

El 74% de los ahorradores aporta menos de 5.000 euros al año para preparar su jubilación

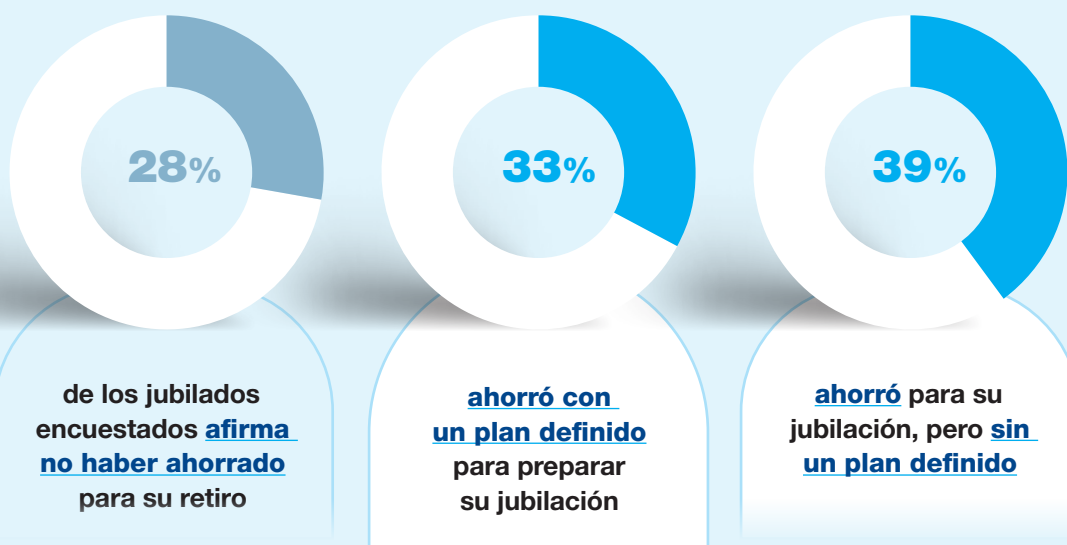
La propensión a ahorrar es sensiblemente mayor en perfiles universitarios o superiores

2 de cada 3 encuestados con formación universitaria afirma estar ahorrando, frente a 4 de cada 10 en el resto de niveles educativos

La experiencia de los jubilados

Más del 70% de los jubilados encuestados **ahorró para su retiro**, aunque solo 1 de cada 3 lo hizo de forma planificada

Más de un 60% de los jubilados encuestados no cambiaría nada en su comportamiento de ahorro previo a la jubilación.



■ Ahorrar de forma planificada reduce en torno a un 70% la probabilidad de tener que realizar ajustes de gasto significativos en la jubilación.

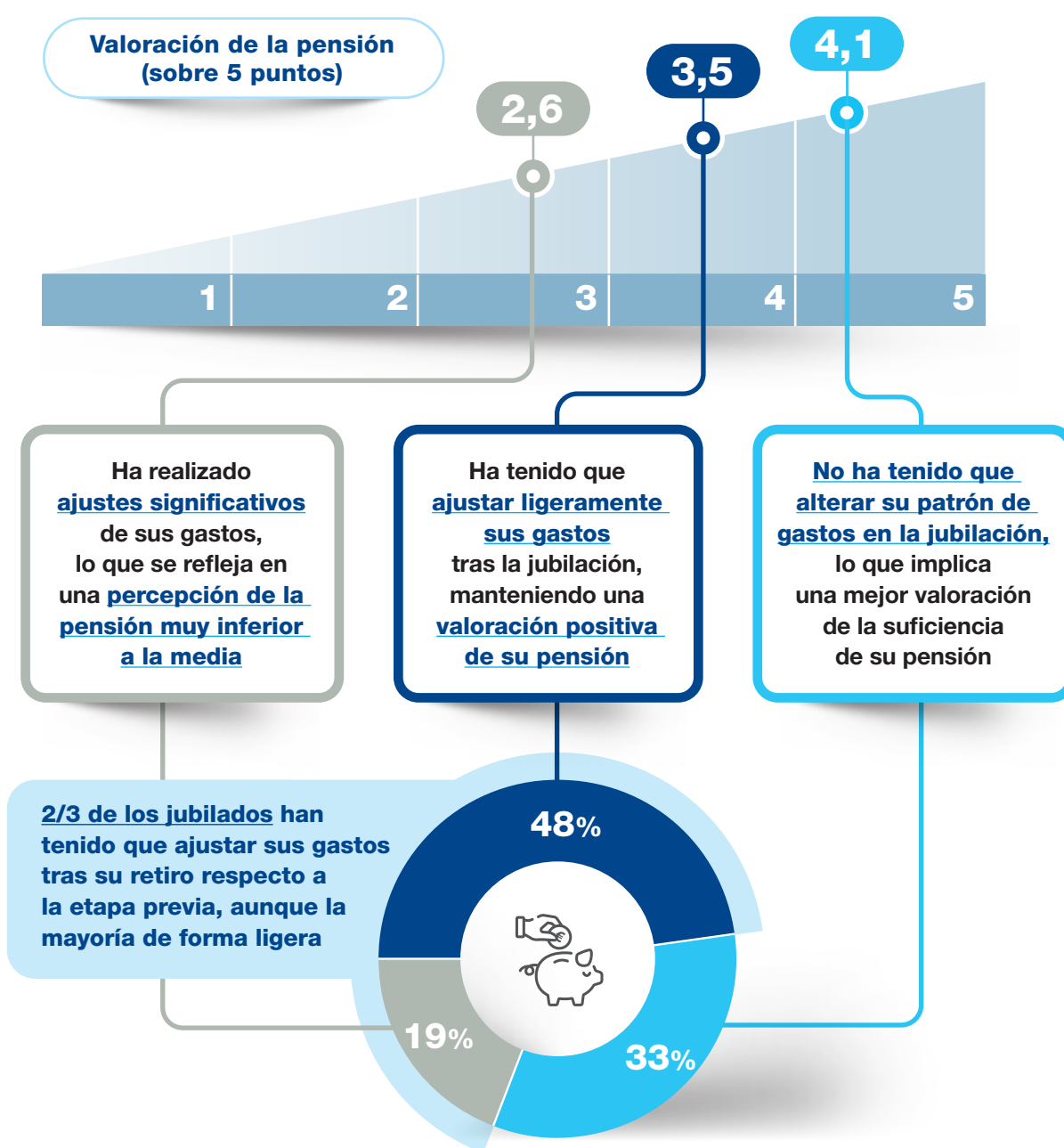
■ La formación marca la diferencia en la planificación de la jubilación: el 40% de los encuestados con formación universitaria ahorró con un plan definido, frente al 24% del resto de niveles educativos.



Percepción de la pensión actual

La pensión actual se percibe como **relativamente suficiente**: los jubilados la valoran con **3,5 / 5 puntos**

El 58% de los jubilados encuestados considera que su pensión es razonablemente suficiente o más que suficiente, en contraste con el 16% que señala que no alcanza para mantener su nivel de vida previo.



Nota: La valoración de la suficiencia de la pensión para mantener el nivel de vida se ha calculado a partir de una escala del 1 al 5, siendo 1 = Nada suficiente, 5 = Más que suficiente.

Atributos valorados en los productos de ahorro

A la hora de elegir un producto de ahorro para la jubilación, el atributo más valorado es la **seguridad**

¿Qué valoras más al elegir un producto de ahorro para la jubilación?

	Actuales ahorradores	Potenciales ahorradores
+	1º Seguridad	1º Seguridad
↑	2º Rentabilidad	2º Rentabilidad
	3º Ventajas fiscales	3º Liquidez
↓	4º Liquidez	4º Ventajas fiscales
-	5º Comisiones	5º Comisiones

Los actuales incentivos fiscales no son valorados como un factor dominante en las decisiones de ahorro. **Casi la mitad de los ahorradores encuestados incrementaría su ahorro en caso de una mejora de las ventajas fiscales.**

- La **seguridad** de la inversión es la **prioridad para más del 40% de los encuestados**, tanto si ya están ahorrando como si no lo hacen, pero tuvieran que plantearse.
- El segundo atributo más valorado es la **rentabilidad**.
- Entre los ahorradores, las **ventajas fiscales actuales** aparecen como tercera prioridad. En cambio, quienes no están ahorrando señalan que, al elegir un producto, actualmente priorizarían la **liquidez** por delante de las ventajas fiscales.

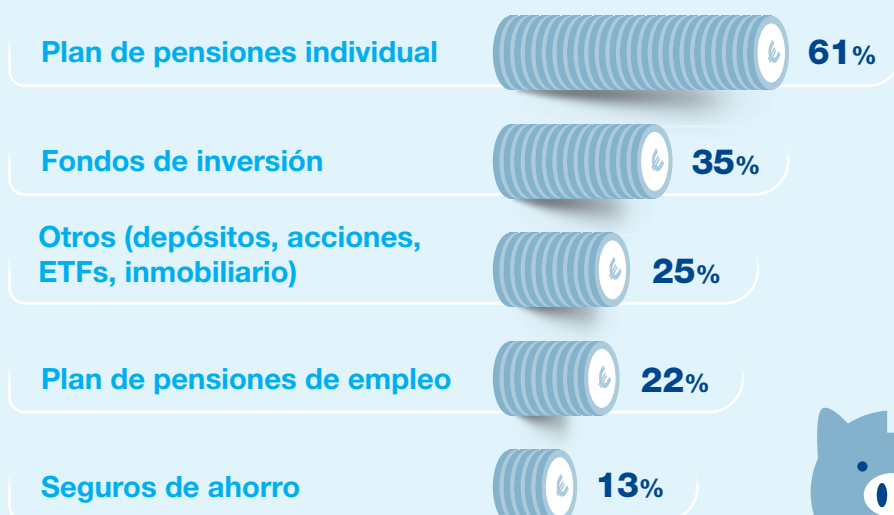


Productos de ahorro para la jubilación

6 de cada 10 ahorradores canalizan su ahorro a través de un **plan de pensiones individual**

Más de la mitad de quienes utilizan un plan de pensiones individual lo combinan con otros instrumentos, principalmente fondos de inversión

¿Qué productos utilizas o has utilizado para ahorrar de cara a la jubilación?



Los planes de pensiones de empleo

- La **penetración** de los planes de empleo es **reducida**: menos de 1/4 de los encuestados cuenta con este producto, en línea con las cifras oficiales a nivel nacional: *En España, sólo alrededor de un 15% de la población ocupada tiene un plan de pensiones de empleo*¹.
- Entre los encuestados que tienen plan de empleo, **únicamente un 35% realiza aportaciones adicionales** a las efectuadas por la empresa.
- El **60%** de los encuestados **valoraría positivamente que su empresa ofreciera productos de ahorro para la jubilación**. Este porcentaje se eleva al 76% en el grupo de menor edad (<46 años).

Nota: En la encuesta, la pregunta "¿Qué productos utilizas o has utilizado para ahorrar de cara a la jubilación?" era de respuesta múltiple, por lo que la suma de las opciones es superior al 100%. 1. IV Encuesta Paneuropea de Pensiones (Insurance Europe).

Principales conclusiones

■ La encuesta realizada a una muestra de clientes de Mutua Madrileña refleja que **la preocupación por la sostenibilidad del sistema público de pensiones es muy elevada (4,4 puntos sobre 5)**. En este sentido, más del 30% de los menores de 46 años prevé que su futura pensión pública se quedará muy por debajo de lo necesario para cubrir sus gastos en la jubilación.

■ Aunque la preocupación es elevada, **la mitad de las personas encuestadas afirma no ahorrar para la jubilación**; en más de la mitad de los casos, la falta de capacidad de ahorro aparece como el principal obstáculo. Además, entre los no ahorradores, **no hay una intención clara de activar el ahorro a futuro**.

■ Entre los encuestados **jubilados**, más del **70% afirma haber ahorrado para su retiro**, aunque solo 1 de cada 3 lo hizo de forma planificada.

■ **Un 66% de los jubilados asegura haber tenido que ajustar gastos** tras su retiro laboral. No obstante, en promedio, **las personas actualmente jubiladas perciben la pensión actual como relativamente suficiente (3,5 puntos sobre 5)**.

■ **El plan de pensiones individual es el producto más utilizado** para ahorrar de cara a la jubilación: 6 de cada 10 ahorradores lo utilizan o lo han utilizado, generalmente **en combinación con otros productos**.

■ **Los planes de pensiones de empleo tienen baja penetración**. Entre las personas que disponen de ellos, menos del 40% realiza aportaciones adicionales a las efectuadas por la empresa.

■ A la hora de elegir un producto de ahorro, **el atributo más valorado es la seguridad**. En cambio, **los actuales incentivos fiscales no se presentan como un factor dominante** en las decisiones de ahorro. **Casi la mitad de los encuestados incrementaría su ahorro en caso de una mejora de las ventajas fiscales**.

Metodología de la encuesta

- Encuesta online dirigida a una muestra de **clientes de Mutua Madrileña**.
- El objetivo de la encuesta es analizar la percepción de los clientes sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones, así como conocer los hábitos de ahorro para la jubilación y la predisposición para contratar soluciones como los planes de pensiones (individuales y de empleo).
- El periodo de recogida de respuestas se desarrolló **entre el 27 de mayo y el 8 de junio de 2026**.
- El cuestionario constó de **24 preguntas**, combinando cuestiones de respuesta única, respuesta múltiple, escalas de valoración y ordenación de opciones.
- Se recopilaron un total de **584 respuestas** válidas (de un universo de 49.000 cuestionarios enviados), que constituyen la muestra analizada en el estudio.
- Todas las **respuestas** fueron **anónimas** y han sido **tratadas de forma agregada**.
- El perfil de la muestra se distribuye en 77% hombres y 23% mujeres.
- Por grupos de edad, el 50% de la muestra tiene 66 años o más, el 29% tiene entre 56 y 65 años, el 15% tiene entre 46 y 55 años, y el 6% tiene 45 años o menos.
- En cuanto a la situación laboral, el 60% de la muestra está jubilado, por lo que se incluye un apartado de conclusiones específicas de este segmento de la población.



Este documento ha sido elaborado por el Grupo Mutua Madrileña con fines exclusivamente informativos.

Las conclusiones, opiniones y estimaciones incluidas se han elaborado a partir de fuentes consideradas fiables, aunque no se garantiza su exactitud o integridad, y el Grupo Mutua Madrileña no asume responsabilidad que pudiera resultar del uso de la información contenida en este documento.

Queda expresamente prohibida la reproducción, distribución, comunicación pública o cualquier otro uso, total o parcial, de su contenido sin la autorización previa y expresa del Grupo Mutua Madrileña.

Observatorio de Pensiones del Grupo Mutua Madrileña | Noviembre 2026

MM Observatorio
pensiones



Octubre 2026