



Situación de las pensiones en España

III Estudio de Mercado
Edición 2019

Octubre 2019

kpmg.es



Contenido

I. Introducción	3
.....	
II. Aspectos generales	5
.....	
III. Seguridad Social: factores determinantes y tendencias futuras	9
.....	
IV. Posibles medidas a aplicar en nuestro sistema de pensiones	15
.....	
V. Análisis de la previsión social de las empresas	24
.....	
VI. Implicación en la planificación de nuestra jubilación	36
.....	
VII. Ejemplo práctico sobre comunicación y planificación óptima de la jubilación	39
.....	



I. Introducción

En este documento se presenta un resumen de la tercera edición del Estudio de mercado sobre la situación de las pensiones en España.

El presente informe de mercado ha sido elaborado por expertos de KPMG en el ámbito de la previsión social y está basado en las respuestas de una muestra de 143 empresas de diversa naturaleza, por lo que cuenta con una notable representación en todos los sectores de la economía: construcción e infraestructuras, energía, financiero, industria, tecnología, transporte y logística, química y farmacéutica, consumo y distribución, servicios y otros.

Para el análisis de la práctica de mercado, en relación a los planes de previsión que ofrecen las empresas, se ha considerado la muestra agregada de la presente edición del estudio y de las anteriores ediciones. La muestra agregada permite presentar resultados más robustos en relación al grado de desarrollo de la previsión social y a la inversión en previsión social de las empresas en España.

El objetivo del estudio es analizar el presente de la previsión social en España, los factores determinantes de las prestaciones públicas y las tendencias a futuro tanto en España como en otros países de nuestro entorno ante el reto demográfico al que nos enfrentamos.

El estudio ofrece información de la práctica de mercado en España en relación con los sistemas de previsión y de cómo las empresas afrontan la problemática derivada de la situación de la Seguridad Social.

Este informe queda estructurado de la siguiente manera:

– **Aspectos generales.**

Se presenta una breve descripción de la muestra de empresas participantes en el estudio, así como un resumen de las principales conclusiones a nivel sectorial en relación con el grado de desarrollo de la planificación de la jubilación en dichas empresas.

– **Seguridad Social: Factores determinantes y tendencias futuras**

Se analizan los factores determinantes en la evolución del sistema público de pensiones y las reformas que se han llevado a cabo hasta el momento en el sistema de pensiones español.

– **Posibles medidas a aplicar a nuestro sistema de pensiones**

Se plantean algunas de las posibles medidas paramétricas y estructurales que se pueden llevar a cabo en el sistema público así como un análisis de los países en los que se han adoptado dichas medidas.

– **Análisis de la previsión social de las empresas**

Se presenta un resumen de la información de mercado obtenida a partir de la muestra agregada de empresas participantes en relación a la previsión social de las mismas.

– **Implicación en la planificación de nuestra jubilación**

En esta sección se analizan las respuestas de los participantes en el estudio en relación al conocimiento tanto de nuestro sistema público de pensiones como en lo relativo a la planificación de la jubilación empresarial.

– **Ejemplo práctico sobre comunicación y planificación óptima de la jubilación**

Se presenta una de las posibles soluciones ofrecidas por KPMG en materia de comunicación y planificación.



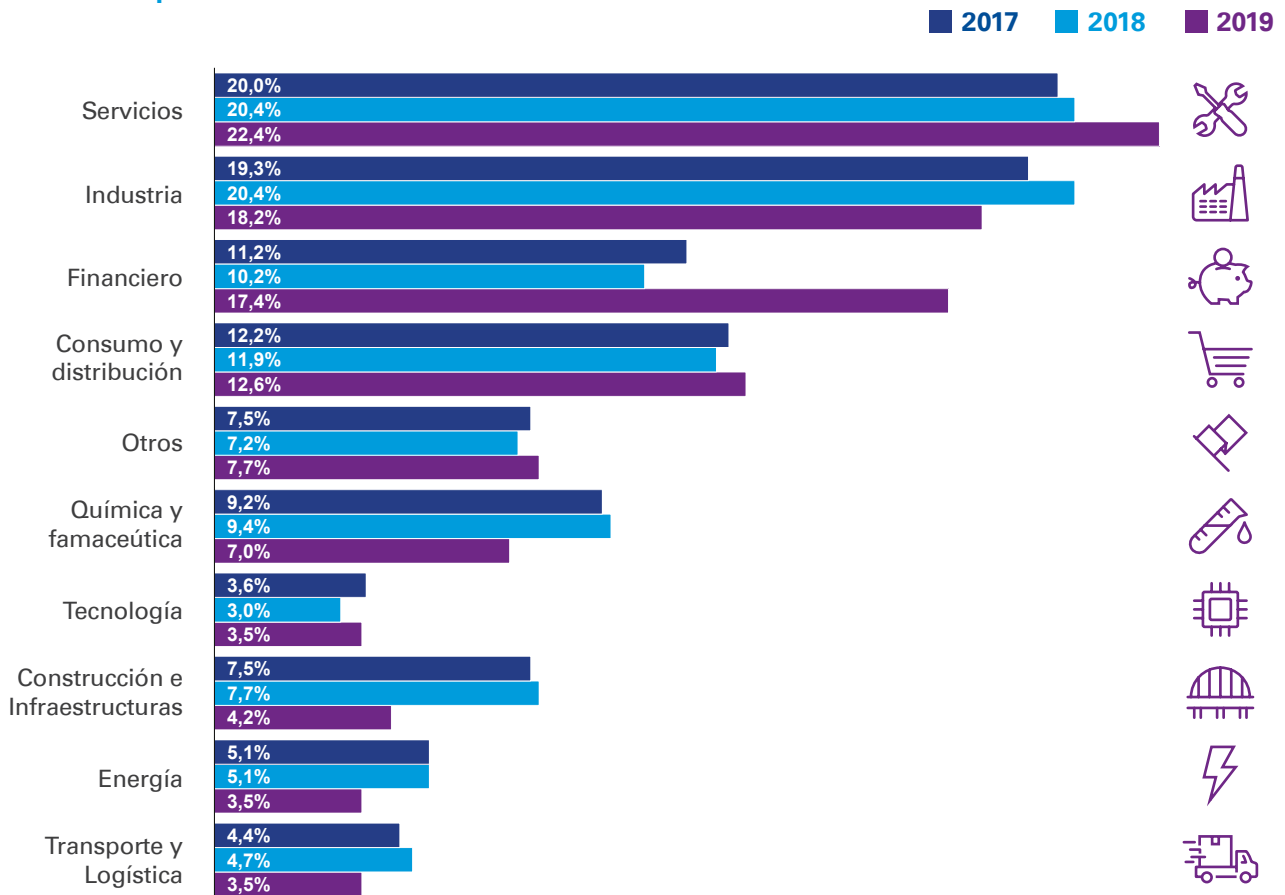
II. Aspectos generales

Datos de la muestra

En el año 2019 han participado en el estudio un total de 143 empresas. Se trata de una muestra integrada por empresas españolas de ámbito local, empresas españolas de ámbito multinacional, así como filiales en España de multinacionales extranjeras.

Se ha dispuesto de información aportada por empresas que representan a los principales sectores de nuestra economía, destacando los sectores servicios, financiero, industria y consumo y distribución, como aquellos con mayor participación dentro de la muestra.

Gráfico 1. Representación sectorial en el Estudio



Dentro de la categoría de "otros" se ha integrado a empresas cuya actividad no es posible clasificar en ningún otro de los sectores recogidos en la muestra. Esta categoría incluiría telecomunicaciones, *real state*, etc.



Distribución de los planes por sectores

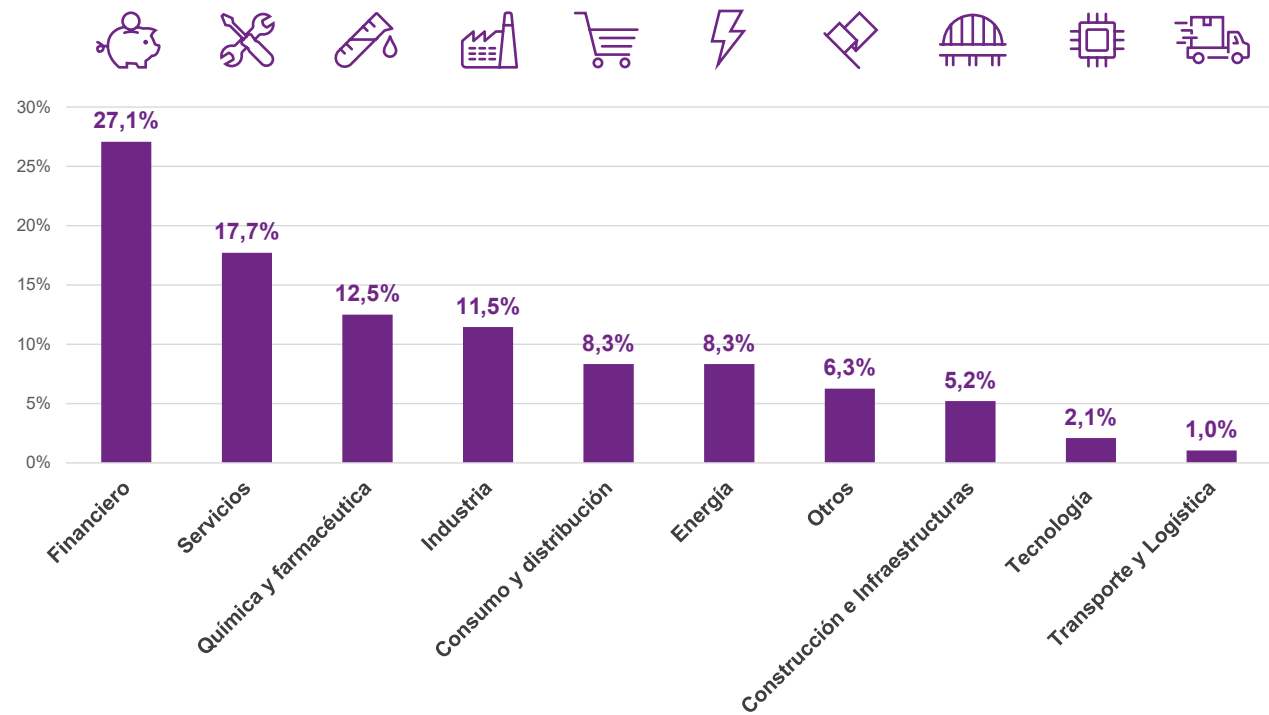
En relación al análisis de la práctica de mercado se ha tenido en cuenta la muestra agregada con la información de los participantes del estudio de los años 2017, 2018 y 2019. Considerando la información de estos 3 años, se dispone de una muestra de 349 empresas.

Del total de la muestra agregada analizada, un **27,5% ha reportado que cuenta con al menos un sistema de jubilación colectivo** para su plantilla. De las empresas que

cuentan con plan de previsión, un 39,6% ofrece más de un plan a sus empleados.

Se han analizado un total de 118 planes pertenecientes a 96 empresas. La mayor parte de los planes de previsión analizados, pertenecerían a los sectores financiero, servicios y sector químico y farmacéutico, tal y como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 2. Distribución de los planes analizados por sectores



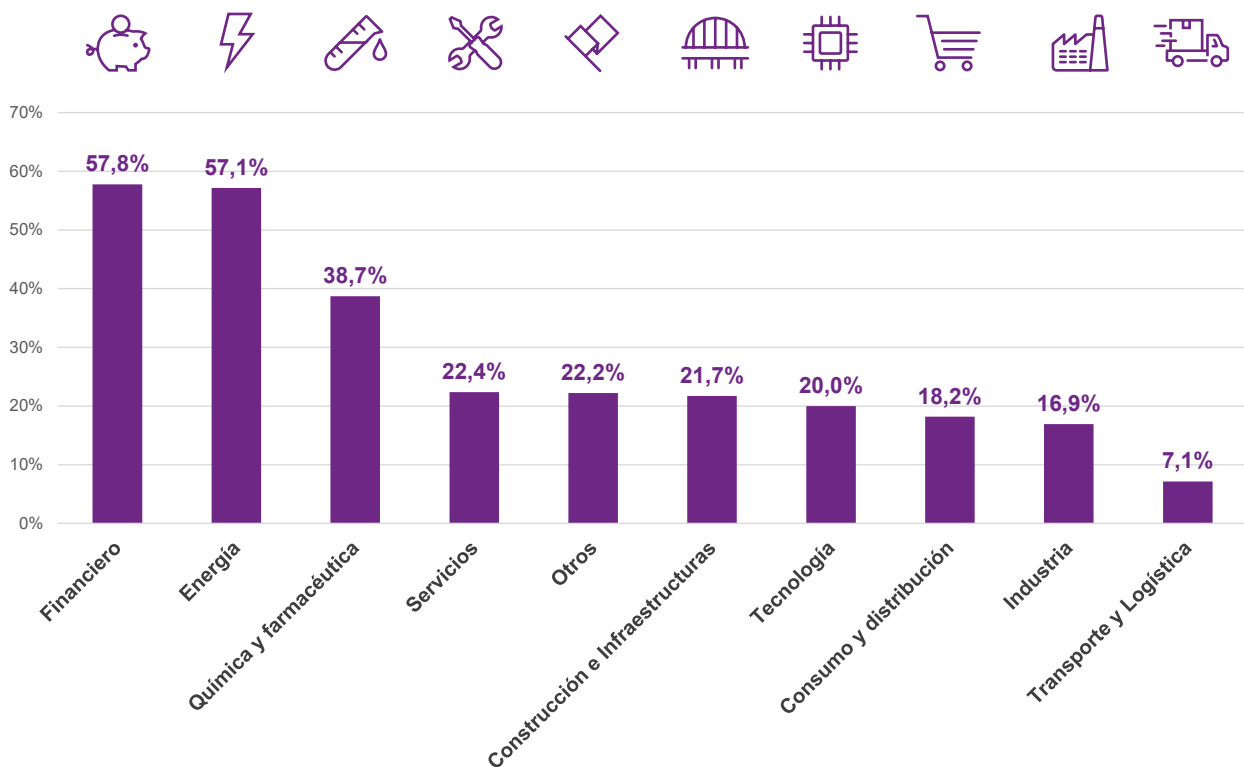


Serían los sectores financiero, energía, químico y farmacéutico aquellos con mayor protagonismo en lo que a sistemas de jubilación colectivos se refiere.

En el siguiente gráfico, se representa el porcentaje las empresas de cada sector con uno o más planes de previsión.

Los sectores con menor grado de desarrollo en la implementación de sistemas de previsión son los sectores de transporte y logística e industria.

Gráfico 3. Distribución de los planes implementados por sectores





III. Seguridad Social: factores determinantes y tendencias futuras

Situación de la Seguridad Social: pasado presente y futuro

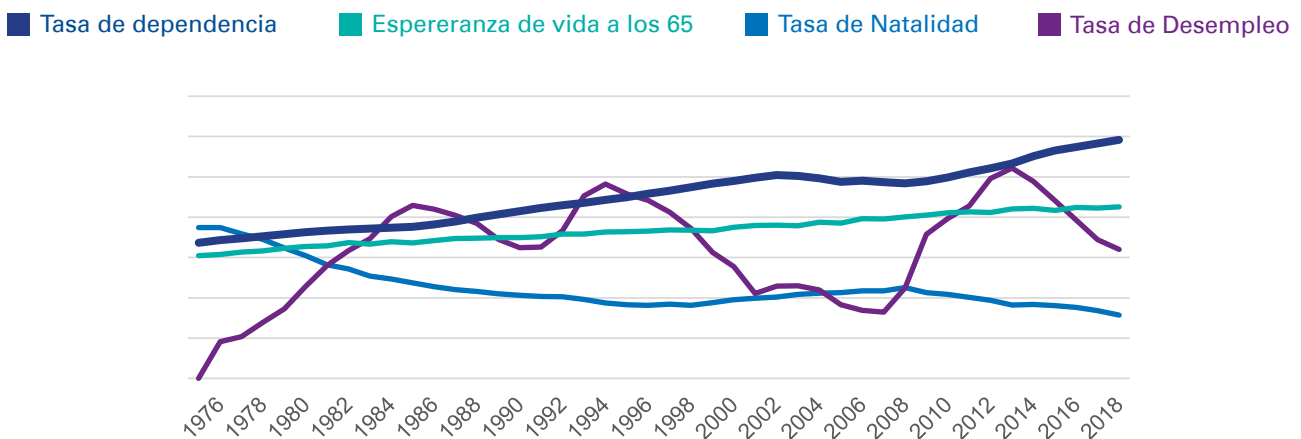
El sistema público de pensiones se enfrenta al reto demográfico del progresivo envejecimiento de la población y del aumento de la tasa de dependencia. A pesar de que se han producido algunas reformas legislativas para reforzar la sostenibilidad del sistema en el futuro, si como parece, estas no fueran suficientes, es posible que vivamos nuevas reformas que previsiblemente provocarán un descenso en las futuras pensiones.

En este apartado se analiza la evolución de algunos de los factores con mayor peso en sistemas de seguridad social de reparto, como es el caso de España. Entre estos factores, se encuentra la tasa de natalidad, que desde el año 1976 hasta 2018 ha disminuido un 58%, siendo su proyección para el año 2056 de 7,85 nacidos por cada mil habitantes. La evolución en la esperanza de vida a los 65 ha tenido el efecto contrario aumentando en el mismo periodo un 38%. España actualmente es uno de los países

del mundo con mayor esperanza de vida junto con Japón y Suiza.

La disminución de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida han provocado un aumento de la tasa de dependencia. Definiéndose esta como la relación entre la población mayor de 65 años y la población cotizante (entre 16 y 64 años, según el INE). La evolución de la tasa de dependencia de los últimos 40 años ha sido de un 17,15% en 1976 a un 29,61% en 2018, es decir, ha aumentado un 73%. La proyección para el año 2056, sitúa esta tasa en un 56,88%. Haciendo este mismo ejercicio considerando la población cotizante entre 20 y 64 años (rango seguido por la Comisión Europea), la tasa de dependencia se situaría en un 31,12% en 2018 y en un 64,20% en 2056. Es decir, según proyecciones efectuadas por la Comisión Europea, en 2056 en España habrá 0,64 pensionistas por cada persona en edad de trabajar.

Gráfico 4. Evolución de los factores determinantes para la evolución de los sistemas de seguridad social



Fuente: INE

En la siguiente tabla se muestra la evolución previsible de los principales factores que influyen a la hora de determinar la sostenibilidad de un sistema financiero de reparto. Esta evolución se realiza a partir de los últimos datos disponibles (datos de 2018) y la proyección de los mismos para el año

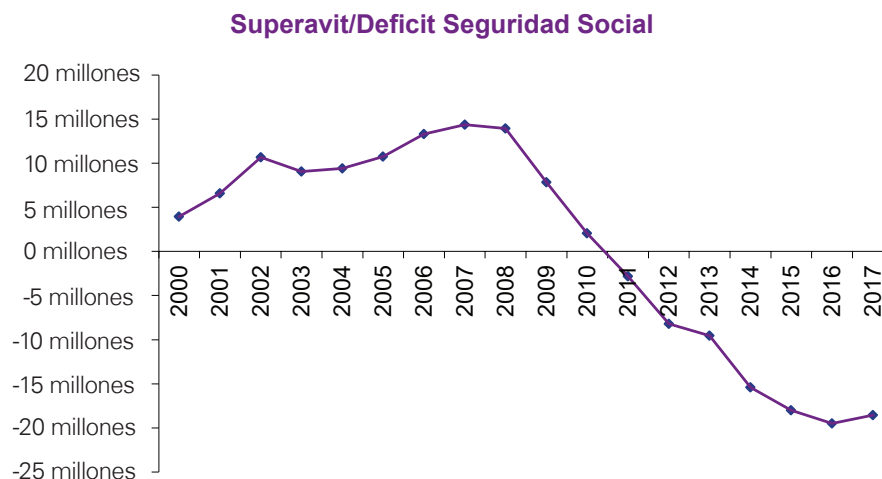
2056, según datos del INE y del Informe Pension Adequacy Report 2018 (European Commission) Volume 2 – Country Profiles elaborado por la Comisión Europea.

	2018	2056
Tasa de Natalidad (‰)	7,86	7,85
Esperanza de vida a los 65	21,27	25,75
Tasa de Desempleo	16,01%	7,20%
Tasa de Dependencia (16-64) (INE)	29,61%	56,88%
Tasa de Dependencia (20-64) (CE)	31,12%	64,2%

La evolución demográfica unida a otros factores económicos, como la elevada tasa de desempleo, ha provocado que se haya pasado de un superávit en nuestro

sistema de pensiones, donde los ingresos por cotizaciones superaban a los pagos por prestaciones, a un déficit desde el año 2014.

Gráfico 5. **Evolución Del superávit/déficit de la Seguridad Social**

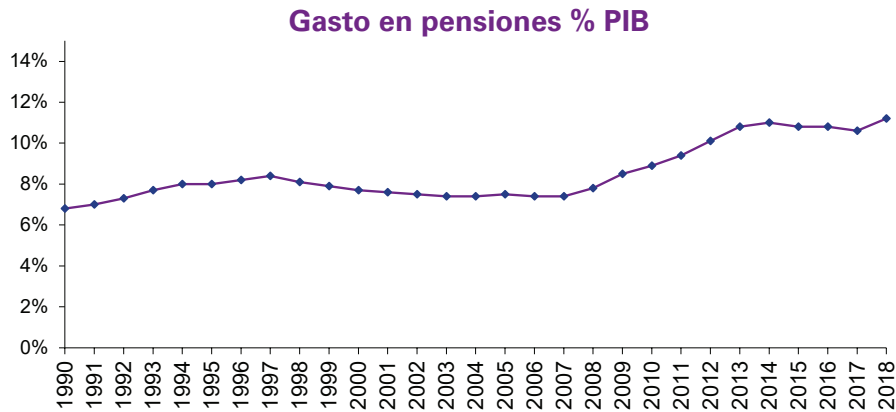


Fuente: INE

A su vez, el gasto de las pensiones, expresado como porcentaje del PIB, ha ido en aumento en los últimos 30 años, llegando casi a duplicarse en 2018 con respecto al dato de 1990. Según datos del Banco de España, el gasto en pensiones en 2018 supuso un 10,8% del PIB. Este mismo organismo realiza las siguientes proyecciones: en

el año 2035 se estima que el gasto en pensiones se situará entre el 15,8% y el 18% del PIB y en el año 2050 entre el 18,4% y el 24,4% del PIB (estas proyecciones se han realizado manteniendo el resto de factores constantes y considerando sólo la evolución demográfica).

Gráfico 6. Evolución del gasto en pensiones en relación al PIB



Fuente: INE

La evolución de las variables demográficas y económicas dificulta la sostenibilidad del sistema de reparto intergeneracional, lo que ha motivado diversas reformas en el sistema y augura la necesidad de nuevas reformas a medio plazo.

El gráfico a continuación muestra cómo han impactado las sucesivas reformas del sistema público de pensiones sobre la cobertura de la jubilación, expresada como porcentaje sobre el salario percibido antes de acceder a la jubilación, este ratio se denomina ratio de sustitución.

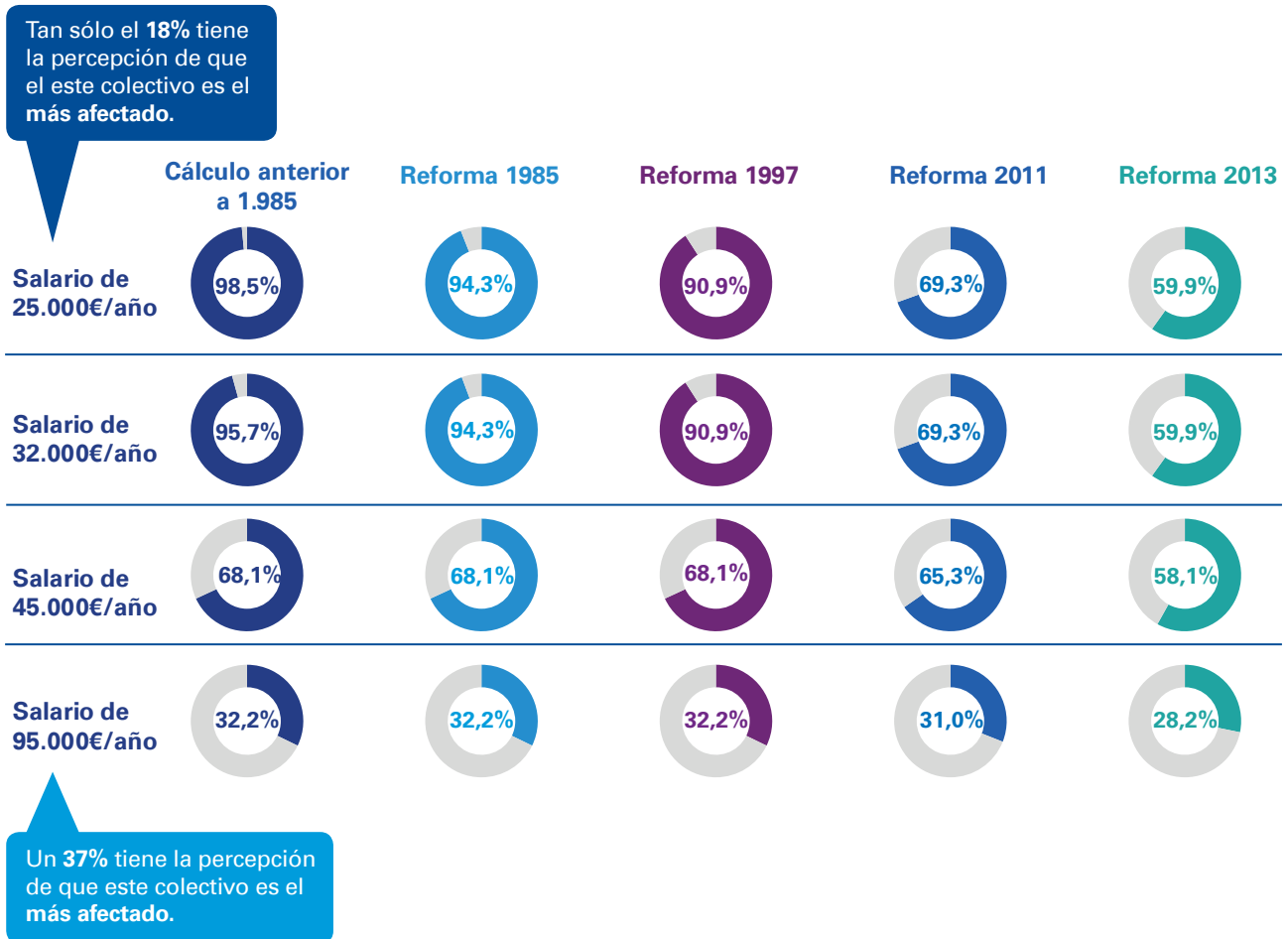
Se ha realizado un cálculo para diversos perfiles salariales, y se puede observar a través de los ratios de sustitución como el mayor impacto de las diversas reformas lo han sufrido los salarios más bajos.

Históricamente, los perfiles salariales más altos han tenido su cobertura limitada dada la existencia de la pensión máxima. Esto ha contribuido a que el colectivo de salarios más elevados, tenga mayor información y concienciación, en relación con la merma que la futura pensión de Seguridad Social producirá en relación con su salario, llegada la fecha de jubilación.

Esta circunstancia, sin duda, ha contribuido al desarrollo del segundo y tercer pilar de la previsión social para este colectivo. Si bien es cierto que su capacidad de ahorro es mayor, y por tanto la facilidad para contratar productos de ahorro privados a nivel individual, muchas empresas, siendo conscientes de esta circunstancia, han puesto en marcha planes de previsión para directivos o colectivos con salarios elevados, contribuyendo en parte al desarrollo del segundo pilar de la previsión social.

Con respecto a los empleados con salarios en el entorno de la base máxima de cotización a la Seguridad Social e inferiores, aun viéndose penalizados en sus futuras pensiones de jubilación, a raíz de las reformas de 2011 y 2013, queda mucho camino por recorrer en relación con la cobertura de este colectivo de empleados a través de los pilares 2 y 3.

Gráfico 7. Impacto de las sucesivas reformas de la Seguridad Social



El colectivo con perfiles salariales medios y bajos es el más afectado por las diversas reformas del sistema público de pensiones.

El problema demográfico no es exclusivo de España como se puede ver en el siguiente gráfico que muestra el aumento de las tasas de dependencia en diversos países y sus proyecciones para el año 2056.

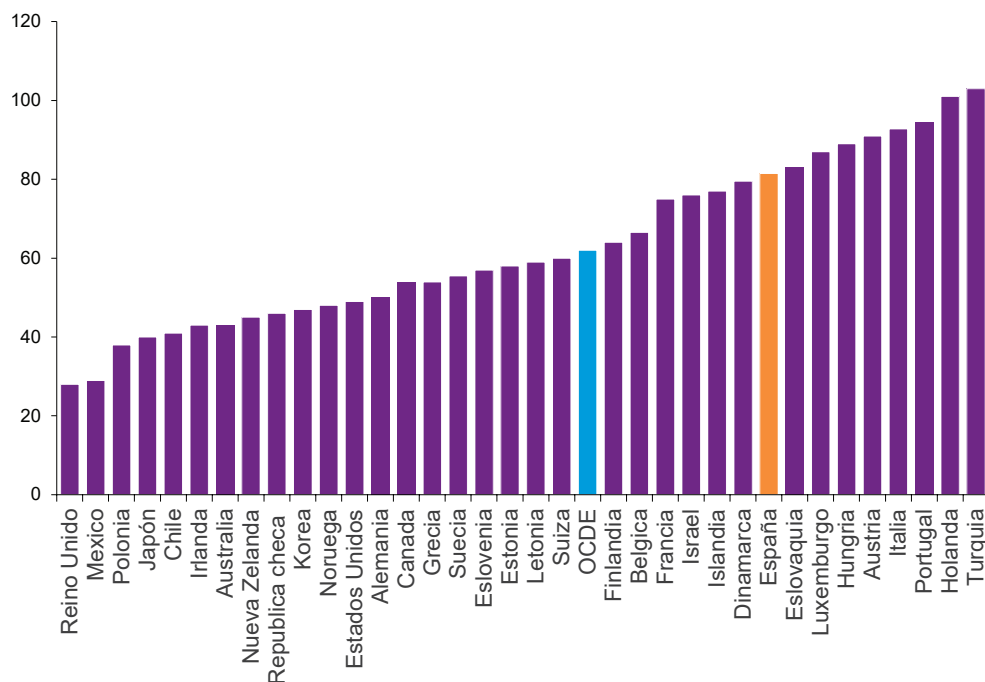
Gráfico 8. Aumento de la tasa de dependencia



Fuente: Elaboración propia a partir de OCDE (2017), Pensions at a Glance y Pension Adequacy Report 2018 (European Commission) Volume 2 – Country Profiles.

En el siguiente gráfico se puede observar cómo, en la actualidad, España presenta una de las tasas de sustitución para los trabajadores con ingresos medios más altas de los países de la OCDE.

Gráfico 9. Tasa de sustitución para trabajadores con ingresos medios



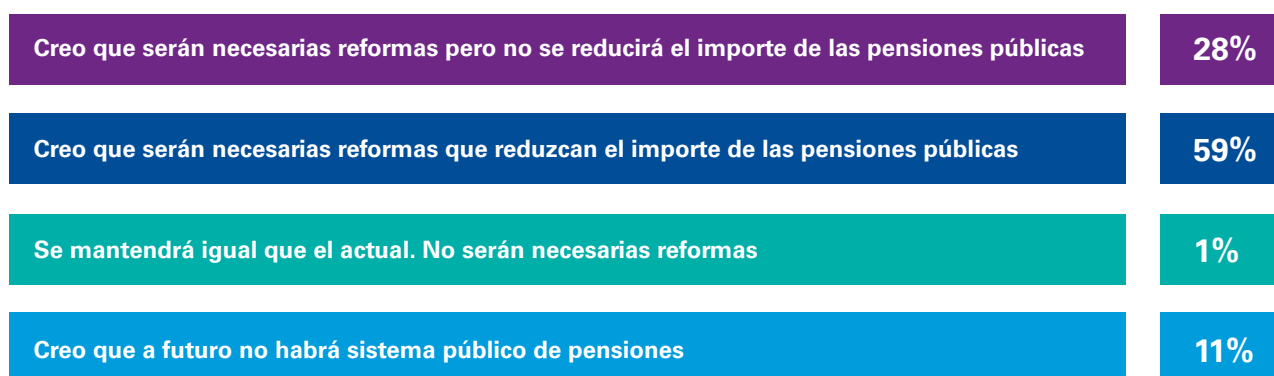
Fuente: OCDE (2017), Pensions at a Glance

¿Habrán que llevar a cabo nuevas medidas?

Se ha preguntado a las empresas participantes en el estudio acerca de su opinión sobre el actual sistema de pensiones, la confianza que depositan en el mismo y su visión sobre la necesidad de reformas. Se refleja una falta de confianza en la sostenibilidad del sistema público, siendo especialmente destacable que ante la pregunta *¿cómo percibe el futuro de las pensiones?*, sólo el 1% de

los encuestados en 2019 haya indicado que se mantendrá igual que el actual sin que sean necesarias reformas. Un 87% cree necesarias las reformas del sistema, de los cuales el 59% consideran que reformas implicarán una reducción de las pensiones. La posición más extrema se refleja en el 11% que considera que a futuro no habrá sistema público de pensiones.

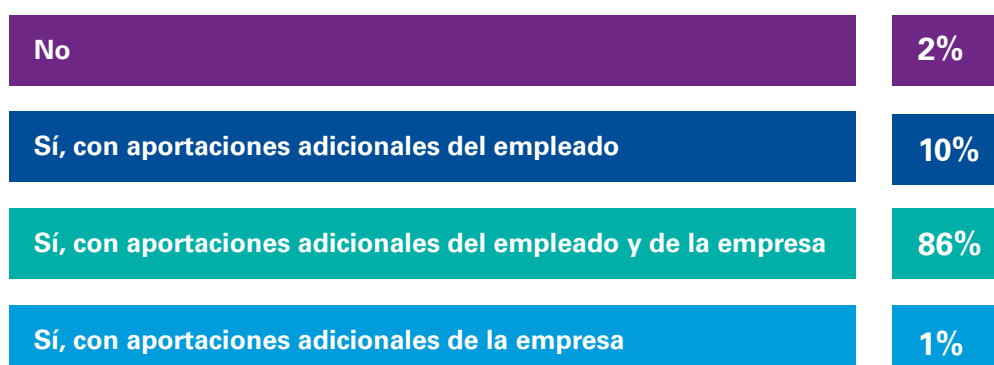
¿Cómo percibe el futuro del sistema público de pensiones?



La confianza en el sistema público decrece y la opinión del mercado es que las pensiones que otorgará el estado no serán suficientes.

Un 86% de la muestra considera que será necesario el ahorro para complementar la pensión pública para alcanzar un nivel de recursos dignos a la jubilación.

¿Considera que será necesario el ahorro para complementar la pensión de jubilación que otorga la Seguridad Social y así alcanzar un nivel de recursos dignos a la jubilación?



IV. Posibles medidas a aplicar en nuestro sistema de pensiones

Para hacer frente al reto que implica el aumento de la longevidad y de las tasas de dependencia, se han tomado diferentes medidas en función de las características de los sistemas, en distintos países de nuestro entorno. Algunas de estas medidas ya se han aplicado en España y otras podrían aplicarse en el futuro. Se ha hecho una clasificación de estas medidas en función del carácter de las mismas:

Medidas paramétricas: en esta categoría se han englobado posibles medidas en relación a las variables del cálculo de las pensiones que no suponen un cambio

en el modelo actual. Estas medidas paramétricas son la modificación de la edad de acceso a la jubilación, de los años de cotización necesarios para el cobro de la pensión, etc.

Medidas estructurales: en esta categoría se han incluido algunas medidas que supondrían un cambio en el actual modelo de sistema de pensiones, como por ejemplo la transición de sistemas de reparto a cuentas notacionales o la implantación de algún modelo similar al de la “mochila austriaca”, sobre el que ya se ha debatido en España.

Medidas paramétricas

Retraso en la edad de jubilación

Son varios los países que han decidido retrasar la edad de acceso a la jubilación como medida correctora de los sistemas. En la mayoría de los casos, ese retraso en la edad de jubilación se introduce mediante un periodo transitorio. Los países que han adoptado esta medida, en su mayoría, han retrasado la edad de jubilación hasta los 67 años, aunque en algunos casos como Holanda o Portugal la edad de acceso a la jubilación se ha vinculado a la esperanza de vida a los 65 años.

Medidas de ajuste vinculadas a la esperanza de vida

El aumento de la esperanza de vida en la edad de jubilación supone el mayor reto para los sistemas públicos. Los países han buscado diferentes medidas para incluir ajustes en sus sistemas que minoren el impacto de este incremento en la sostenibilidad de los mismos.

En algunos casos el ajuste se ha introducido en las prestaciones, como en el caso del factor de sostenibilidad del sistema español cuya aplicación se ha retrasado al año 2023 y supone una reducción en la base reguladora que determina el importe de la prestación pública. En otros casos, como el alemán, el ajuste en función de la esperanza de vida se traslada en un aumento en las cotizaciones de la población activa, y en otros casos, como ya se ha comentado, en el retraso de la edad de acceso a la jubilación.

Obligatoriedad de planes empresariales

En la mayoría de los países donde hay gran desarrollo de la previsión social complementaria ofrecida por las empresas, dicho desarrollo ha venido determinado por el establecimiento obligatorio o cuasi obligatorio de planes sectoriales o colectivos negociados con los sindicatos.

En algunos casos se ha utilizado la obligatoriedad de los sistemas empresariales como una medida para realizar una transición desde sistemas de reparto hacia sistemas mixtos de reparto y capitalización.

Un ejemplo es Suecia, donde aproximadamente el 90% de los empleados están cubiertos por acuerdos colectivos que reconocen derechos a pensiones complementarias. Otro ejemplo es Países Bajos, donde los planes de empleo son cuasi obligatorios y cubren en torno a un 88% de la población entre 15 y 64 años.

Un caso especial es el de Reino Unido, donde las empresas están obligadas a suscribir un fondo de pensiones de empleo para los trabajadores de más de 22 años y que tengan ingresos de al menos 10.000 libras. El sistema es de afiliación automática desde el año 2012. Los empleados tienen un mes para abandonar el sistema. En este sentido, el porcentaje de empleados que abandona el sistema está en torno al 10%.

Revalorización de las pensiones públicas

Una cuestión a continuo debate es la de la revalorización de las pensiones públicas y si es necesario vincularlo al IPC para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas. En este punto, el criterio adoptado por los diferentes países es diverso y depende de las características del sistema. En los países con sistemas de capitalización individual o sistemas mixtos, no es habitual vincular el crecimiento de las pensiones a dicha variable. En el resto de los sistemas es habitual la revalorización en función del IPC, de variables salariales como el incremento de los salarios mínimos o incluso modelos que combinen variables como el IPC y el crecimiento del PIB.

Endurecimiento de los requisitos de acceso a la jubilación

Una medida de ajuste de las pensiones considerada en diferentes países ha sido la de endurecer los requisitos de acceso a la jubilación exigiendo un mayor número de años cotizados para acreditar el derecho a la pensión.

Otra medida tomada en diversos países ha sido la de endurecer los requisitos de acceso a la jubilación anticipada, reconociéndola únicamente para largas carreras profesionales y penalizar la pensión a percibir por cada año de anticipo de la misma.

Modificación de las bases de cálculo de la pensión de jubilación

Muchos países han incluido reformas en sus sistemas para aumentar los años de cotización que se consideran en el cálculo de la pensión de la seguridad social llegando en muchos casos como Alemania, Italia, Holanda, o Portugal a considerar toda la vida laboral. En España, donde inicialmente se consideraban los dos años previos a la jubilación, se ha venido modificando esta variable pasando a 8 años, posteriormente a 15 con la reforma de 1997, situándose en 25 años a partir de la reforma de 2011, una vez finalice el período transitorio en el año 2027.

Medidas estructurales

Algunos países, como Suecia o Italia, han llevado a cabo medidas de reforma más profundas cambiando sus modelos públicos de pensiones de los tradicionales modelos de reparto a modelos de capitalización, como sería el caso de Suecia y modelos mixtos como ocurre en Italia.

En España, se ha hablado también sobre la posibilidad de aplicar el modelo austriaco de la mochila como una de las posibles soluciones para reformar nuestro sistema. Si bien, es importante destacar que la mochila austriaca, aunque sirve también para financiar la jubilación, se crea a partir de una reforma del mercado laboral en 2003, con el principal objetivo de reducir la rigidez en ese mercado y dotar de una "bolsa" que acompañaría a los trabajadores a lo largo de su carrera laboral.

A continuación explicamos brevemente el caso de Suecia y el de la mochila austriaca.

La mochila austriaca

Una variante del sistema de capitalización individual es la denominada mochila austriaca. Este modelo combina el sistema de pensiones públicas junto con el sistema laboral de indemnizaciones por despido.

La mochila austriaca consiste en un fondo de capitalización individual en el que las empresas hacen una aportación

a favor de sus empleados (aportación consistente en el 1,53% del salario) que acompañará al empleado durante toda su vida laboral. Así pues, los fondos se nutren únicamente de las aportaciones obligatorias a cargo del empleador y son gestionados por empresas privadas con el objetivo de maximizar la rentabilidad de las aportaciones.

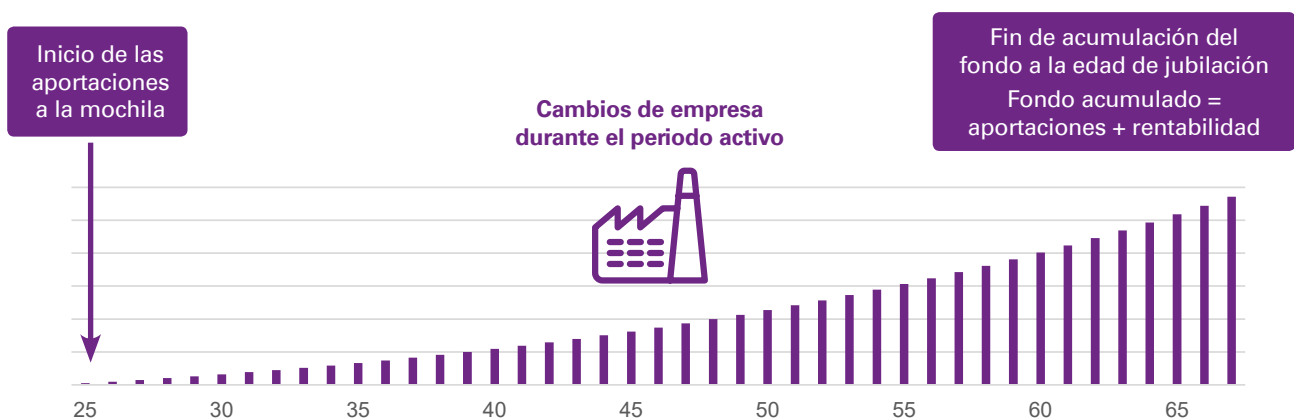
En Austria no existe prestación pública de desempleo. En caso de despido, de cambio de empresa o de inicio de trabajo por cuenta propia, la mochila acompaña al trabajador durante toda su vida laboral.

El fondo complementa la pensión pública de jubilación, pero también se puede cobrar en caso de desempleo o si decide crear una empresa o trabajar por cuenta propia. En caso de fallecimiento no se pierde el fondo.

En otros países como Italia existen sistemas parecidos, como es el llamado TFR (Trattamento di fine rapporto o Tratamiento por finalización de la relación laboral), el cual se financia con aportaciones del 7% del salario. Más adelante se define el sistema de pensiones italiano y se incluye un mayor detalle sobre este concepto.

En el siguiente gráfico se representa el funcionamiento de un sistema de capitalización individual como es el modelo expuesto:

Gráfico 10. Acumulación de un fondo de capitalización individual:



A continuación se comentan las principales ventajas e inconvenientes que supondría la implantación de la mochila austríaca en el modelo de pensiones y laboral español.

Ventajas

Para la empresa	Para el empleado
Creación de un fondo para la jubilación	
<ul style="list-style-type: none">– Herramienta para la planificación de la jubilación.– Gestión del envejecimiento de las plantillas.	<ul style="list-style-type: none">– La mochila supone un complemento a la prestación pública.– Fomenta la conciencia del ahorro destinado a la jubilación.– No hay límite en la cantidad acumulada en la mochila, a diferencia de la indemnización por despido.

Posible impacto positivo en la productividad	
<ul style="list-style-type: none">– Eliminación del criterio del ahorro en los despidos.– Ante necesidades de despidos, primará el criterio de productividad frente al del coste del despido.	<ul style="list-style-type: none">– No disminuye la productividad de los trabajadores con mayor antigüedad.

Otra ventaja para el empleado es la eliminación del tope de indemnización por despido en caso de que la implantación de la mochila supusiera la completa sustitución de la indemnización.

Inconvenientes

El principal inconveniente que supondría la implantación de la mochila austríaca al sistema español sería la referencia del importe de la indemnización por despido con la que cuentan los empleados.

A modo de ejemplo, se ha calculado el porcentaje a aportar a la mochila para alcanzar un fondo equivalente a la indemnización por despido. Para un empleado que inicia su carrera laboral en el momento se pone en marcha la mochila austríaca:

- En caso de despido objetivo: la mochila será más beneficiosa si las aportaciones superan el 5,48%.
- En caso de despido improcedente: la mochila será más beneficiosa si las aportaciones superan el 9,04%.

Con estos porcentajes se alcanza la equivalencia con la indemnización siempre y cuando la rentabilidad del fondo sea igual al crecimiento de los salarios.

- Si la rentabilidad del fondo supera al crecimiento de los salarios: la aportación a la mochila podrá ser inferior al 5,48% / 9,04%.
- Si la rentabilidad del fondo es inferior al crecimiento de los salarios: la aportación a la mochila tendrá que ser superior al 5,48% / 9,04%.

Tomando los anteriores porcentajes teóricos como los porcentajes de aportaciones a la mochila, se presenta la siguiente tabla, la cual indica, para un empleado que ha iniciado su carrera laboral a los 25 años de edad, la edad a partir de la cual será más beneficiosa la mochila respecto de la indemnización por despido:

Si la mochila se implantara con el porcentaje del sistema austríaco (1,53%) no sería más beneficiosa que la **indemnización por despido**.

Si la mochila se pone en marcha cuando el empleado tiene:	¿A partir de que edad será más beneficiosa la mochila respecto de la indemnización por despido?	
	Objetivo (5,48%) (*)	Improcedente (9,04%) (*)
30 años	48 años	52 años
35 años	53 años	57 años
40 años	58 años	62 años
45 años	63 años	67 años
50 años	68 años	72 años

(*) Con este porcentaje se alcanza la equivalencia siempre y cuando la rentabilidad del fondo sea igual al crecimiento de los salarios.

Otros inconvenientes serían el aumento de los costes laborales, por el lado de la empresa, y la posible disminución salarial por el lado del empleado.

Otras reflexiones acerca de la mochila austríaca:

Algunos aspectos que habría que analizar en relación con la aplicación de la mochila austríaca en España serían los siguientes:

- Puede aumentar la **inestabilidad laboral** para el trabajador al disminuir las trabas al despido.
- **Disminución o eliminación de la indemnización por despido** en la medida en la que esta sea sustituida.
- **Financiación:** ¿ha de financiarse con aportaciones a cargo de la empresa? ¿A cargo de la empresa y el estado? ¿Debe participar el empleado? En la siguiente tabla se indican los principales inconvenientes de la financiación a cargo de cada uno de los agentes implicados:

Empresa	Estado	Empleado
- Aumento costes laborales - Reducción cuotas Seguridad Social	- Aumento del déficit público	- Disminución de los ingresos - Reducción cuotas Seguridad Social

- **Aportación:** ¿Cuál es el porcentaje adecuado a destinar a la mochila?
- **Periodo de transición:** ¿Cómo gestionarlo?
- **Indemnización por despido:** ¿Debe ser la mochila sustitutoria o complementaria?

El modelo sueco

El sistema de pensiones de Suecia es el referente en los modelos de cuentas nocionales. Un sistema de cuentas nocionales consiste en una cuenta individualizada en la que se recogen las aportaciones (cotizaciones) de un cotizante a lo largo de su vida laboral así como los rendimientos teóricos generados por esas aportaciones, calculados a un tipo de interés escogido, denominado nocional.

En el momento de la jubilación, el cotizante recibe una pensión que se deriva del fondo nocional acumulado, de la esperanza de vida media a esa edad y del tipo nocional utilizado.

En el modelo sueco, la pensión está formada por varios componentes:

- **Pensión contributiva:** de la cotización total, consistente en el 18,5% del salario, un 16 % se destina a la cuenta nocional, un fondo de reserva del sistema público de pensiones.

- **Pensión Premium:** el 2,5% restante se destina a un plan de pensiones individual de gestión privada.
- **Pensión de empleo u ocupacional:** por acuerdo colectivo. Aproximadamente el 90% de los empleados están cubiertos por acuerdos colectivos que reconocen derechos a pensiones complementarias. Los principales acuerdos establecen una aportación para las empresas de un 4,5% hasta la pensión máxima y un 30% del salario que excede dicha pensión.
- **Pensión mínima garantizada:** consiste en una pensión a partir de los 65 años para las personas que con sus cotizaciones no hayan alcanzado un mínimo. Para poder acceder a la pensión completa deberán haber residido 40 años entre los 25 y 65 años, siendo reducida por cada año que no haya residido en dicho país.

La edad de jubilación es flexible desde los 61 años, en el caso de la pensión mínima garantizada la jubilación es a partir de los 65 años.

A continuación se muestran las medidas comentadas anteriormente y su implantación en algunos países de la UE.

	España	Alemania	Francia	Italia	Holanda	Suecia	Portugal
Modelo del sistema							
Sistema de reparto	✓	✓	✓				✓
Sistema de capitalización						✓	
Sistema mixto				✓	✓		
Medidas adoptadas							
Edad de jubilación	65-67 años periodo transitorio	65-67 años periodo transitorio	62	66 y 7 meses en 2018	65-67 años periodo transitorio	Flexible desde los 61 años. Para la pensión mínima garantizada 65	66 y 5 meses en 2019. Depende de la esperanza de vida.
Revalorización de pensiones	Máximo IPC+0,5 mínimo 0,25%	Modelo basado en crecimiento salarial	IPC	IPC	La pensión mínima al crecimiento salario mínimo	Modelo basado en crecimiento salarial	Modelo basado en el IPC y el PIB
Medidas de ajuste ligadas a la esperanza de vida	Factor de sostenibilidad base reguladora	Aplicado en las contribuciones			Aplicado en la edad de jubilación		Aplicado en la edad de jubilación
Años de cotización	25 años	Toda la vida laboral	Los 25 mejores años	Toda la vida laboral	Toda la vida laboral	No aplica	Toda la vida laboral máximo 40 años
Jubilación anticipada	Si	Si	No	Si	No	Si Flexible	Si

A continuación se analiza brevemente los sistemas de los países indicados en la tabla anterior.



Alemania

Es un sistema de reparto cuya estructura, basada en tres pilares, guarda similitud con el sistema español:

- **Pilar I:** la pensión de seguro social (SPI) cubre a toda la población (con la excepción de algún colectivo de autónomos) y está basada en las cotizaciones de los empleados, a través de un “sistema de puntos” se establece un sistema para el cálculo de la pensión.

Por requerimiento legal, hay un fondo de sostenibilidad, que no puede ser inferior ni exceder el rango de 0,2 - 1,5 veces del gasto mensual del SPI. Si al final del año la reserva está fuera de ese rango se redefiniría el porcentaje de contribución del año siguiente.

La pensión se ajusta cada año en base a un modelo que hace referencia principalmente al crecimiento de los salarios.

- **Pilar II:** es voluntario para empresas y trabajadores en el sector privado y obligatorio en el sector público. Se establece en base a acuerdos colectivos. En la mayoría de los casos son de aportación definida. Se desarrolló sobre todo a partir de 2001 por las ventajas fiscales introducidas.
- **Pilar III:** el tercer pilar de la previsión social en Alemania engloba todas las medidas destinadas a fomentar el ahorro voluntario.

La determinación de la edad de jubilación actualmente está en un periodo transitorio de los 65 a los 67 años que finaliza en el año 2031.



Francia

Es un sistema de reparto que está formado por dos planes para los cuales su afiliación es obligatoria y la edad de acceso a la jubilación está fijada en los 62 años:

- **Planes de pensiones públicos:** se integran en la organización de seguridad social establecida por el Estado. Incluyen el esquema general (que cubre dos tercios del mercado laboral), el esquema agrícola, esquemas para trabajadores independientes y un esquema especial para algunos tipos de empleados (conductores de trenes, funcionarios, etc.).

La pensión se calcula en base a los 25 años de mayor cotización, existiendo un límite de cotización máximo a tener en cuenta para el cálculo de la pensión. Estas pensiones se revalorizan cada año de acuerdo al IPC.

- **Planes de pensiones de empleo u ocupacionales:** estos planes se conocen como AGIRC (para ejecutivos) y ARRCO (para no ejecutivos). Son creados por interlocutores sociales y han sido desarrollados para cubrir a los empleados del sector privado. Estos planes representan un promedio del 57% de la pensión total para ejecutivos y el 31% para no ejecutivos.

La pensión se calcula de acuerdo a un número de “puntos” en base a las cotizaciones realizadas. No está topada al límite máximo de cotización.



Es un sistema mixto donde conviven tres tipos de sistemas:

- **Sistema retributivo:** el sistema retributivo se aplica a los trabajadores que a 31.12.1995 tenían 18 ó más años de cotización. Estas pensiones son crecientes anualmente al IPC.
- **Sistema contributivo (basado en cuentas nocionales):** dirigido a los cotizantes a partir de 01.01.1996.
- **Mixto:** este sistema aplica prorratas sobre el cálculo de dos sistemas anteriormente descritos en función de los años cotizados a 31.12.1995.

De manera adicional, existe un subsidio social de vejez que ofrece unos ingresos básicos para las personas de edad avanzada con pocos recursos, este subsidio se financia con ingresos del estado y no con cotizaciones.

La legislación laboral italiana contempla para los empleados contratados a partir del año 2000, lo conocido como TFR (*Trattamento di fine rapporto o tratamiento por finalización de la relación*). Se trata de una especie de liquidación a la que el trabajador tiene derecho sea cual sea el motivo de la resolución del contrato: despido — procedente o improcedente—, dimisión, jubilación o incluso muerte.

Llevado al ámbito de las pensiones, las cantidades futuras en concepto de TFR (consistentes en el 7% del salario) no le serán pagadas al finalizar la relación laboral, sino que serán automáticamente destinadas a una pensión complementaria (salvo que el trabajador se oponga explícitamente).



Es un sistema de reparto cuya estructura, basada en tres pilares, guarda similitud con el sistema español:

- **Pilar I: El sistema público.**

El sistema público de pensiones es un sistema de reparto que tiene dos ramas: las pensiones contributivas y las no contributivas, las cuales ofrecen unos ingresos mínimos para las personas que no tienen derecho a la pensión contributiva.

El sistema de pensiones público contributivo dispone de dos sistemas distintos:

- Un sistema cubre a los trabajadores del sector privado y a los empleados públicos posteriores a 2006.
- El otro sistema cubre a los funcionarios del sistema público anteriores a 2006.

Entre las medidas adoptadas más destacadas se encuentran: en el año 2015 se introdujeron reformas relacionadas con la jubilación anticipada, permitiendo el acceso a la misma para aquellos empleados con 60 años de edad y 40 años de cotización. Desde el año 2016 la edad de jubilación varía en función de la esperanza de vida a los 65 años situándose en 66 años y 5 meses en 2019.

- **Pilar II:** plan de pensiones voluntario de empleo u ocupacional.
- **Pilar III:** este pilar está poco desarrollado y englobaría todas las medidas destinadas a aumentar el ahorro voluntario.



Países Bajos

Es un sistema mixto basado en tres pilares:

- **Pilar I:** pensión pública (AOW): garantiza una pensión que se paga a todas las personas mayores de 65 años que hayan vivido en Holanda durante 50 años entre los 15 y los 65 años (la pensión se reduce un 2% por cada año de no residencia) siendo el periodo mínimo de cotización de 15 años y limitado por una base máxima de cotización. La jubilación anticipada no es posible y la edad de jubilación se está retrasando gradualmente hasta alcanzar los 67 años en 2021. Esta pensión se revaloriza de acuerdo al crecimiento del salario mínimo.

Pensión mínima (AIO): las personas que no alcancen los requisitos para el cobro de la pensión estatal tienen derecho a una pensión mínima establecida por el gobierno.

- **Pilar II:** el segundo pilar está basado en planes de pensiones de empleo u ocupacionales que se organizan de forma colectiva y son cuasi obligatorios y solidarios y se pueden organizar a nivel de empresa, sectorial o profesional.

Los planes de pensiones de empleo u ocupacionales (excepto los planes para los autónomos) se negocian y gestionan por empresas y sindicatos como parte de los convenios colectivos. La legislación sobre la extensión de los convenios colectivos a la totalidad del sector ha logrado que el 88% de la población de 15 a 64 años esté cubierto por estos planes ocupacionales.

El primer y segundo pilar están muy relacionados y aunque los objetivos de pensión varían generalmente, entre ambos sistemas, el objetivo es alcanzar en torno a un 70% del salario promedio para una carrera laboral completa de 40 años de servicio. En el segundo pilar lo habitual es que la empresa aporte dos tercios y el empleado un tercio. Las aportaciones suelen oscilar entre un 15%-25% de los ingresos por encima de la pensión estatal (AOW).

No hay una revalorización de las pensiones vinculadas a variables como la inflación o el crecimiento de los salarios, sino que depende de la solvencia del fondo.

Grado de aceptación de algunas de las medidas

Se ha preguntado a los participantes en el estudio sobre su opinión acerca de la implementación de algunas de las medidas mencionadas anteriormente y el resultado ha sido el siguiente:

	Grado de aceptación (% de la muestra)
Posibilidad de financiar las pensiones con aportaciones de la empresa	86%
Obligatoriedad de ofrecer planes de previsión empresariales	74%
Aplicación del Factor de sostenibilidad para vincular el importe de la pensión a la esperanza de vida	66%
Revalorización de las pensiones acorde con la evolución del IPC	50%

V. Análisis de la previsión social de las empresas

En este apartado, y teniendo en cuenta la muestra agregada de empresas, se analiza el grado de implantación de planes de previsión en las empresas, la práctica de mercado en las empresas que ofrecen sistemas de previsión y otros aspectos como los motivos que explican el escaso desarrollo de la previsión social corporativa en España.

A estos efectos, se ha tenido en cuenta la información de los planes de jubilación de la base de datos agregada de los años 2017, 2018 y 2019.

Implementación de planes de previsión

Los empleados cada vez más valoran que sus empresas les ayuden a planificar su jubilación, es por ello que este aspecto supone una herramienta para la atracción y retención del talento y un útil para la motivación de la plantilla.

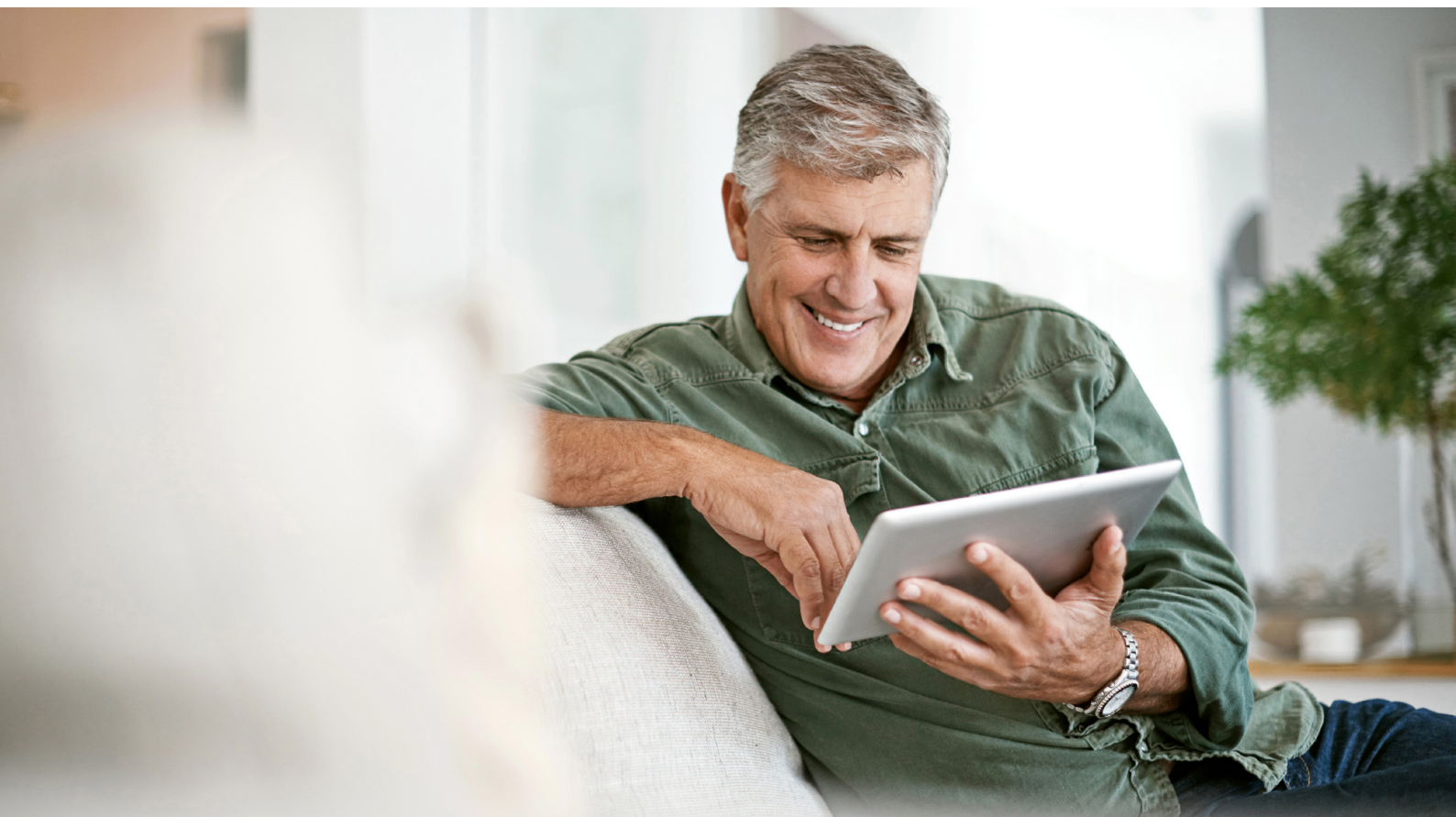
Las empresas comienzan a ser conscientes de esta realidad.

27,5%

de las empresas de la muestra tienen Plan de Previsión, de las cuales...

39,6%

tienen más de un Plan de Previsión.



Los sectores con mayor desarrollo en sistemas de previsión son:

57,8%

de las empresas del sector **Financiero** que han participado en las distintas ediciones del presente estudio tienen plan de previsión.



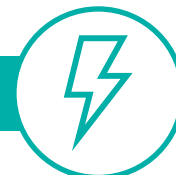
Algunos sectores recogen la obligatoriedad de establecer planes de aportación definida:

- **Convenio colectivo de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social**, aprobado el 18 de mayo de 2017, establece que deberá implantarse un plan de Aportación Definida que será de aplicación al personal contratado a partir del 1 de enero de 2017.
- **XXIII CONVENIO COLECTIVO DE BANCA 2015/2018**: recoge la obligatoriedad de establecer un Sistema de Previsión Social Complementario de aportación definida a favor del personal en activo contratado a partir del 8 de marzo de 1980."

El Convenio colectivo general de la industria química, aprobado el 5 de julio de 2018 acordó en su disposición adicional séptima constituir una comisión de estudio que analice la viabilidad y, en su caso, conveniencia de abordar la promoción de un plan específico para el sector de la Industria Química, como pudiera ser, entre otros, la constitución de un plan de pensiones de empleo de carácter sectorial, un seguro de accidentes o un seguro de vida para los trabajadores del sector. Dicho estudio debía elaborarse antes de 31 de diciembre de 2019.

57,1%

de las empresas del sector **Energía** tienen plan de previsión.



Los sectores con menor desarrollo en sistemas de previsión son:

7,1%

de las empresas analizadas del sector **Transporte y Logística** tienen plan de previsión.



16,9%

de las empresas del sector **Industria** tienen plan de previsión.

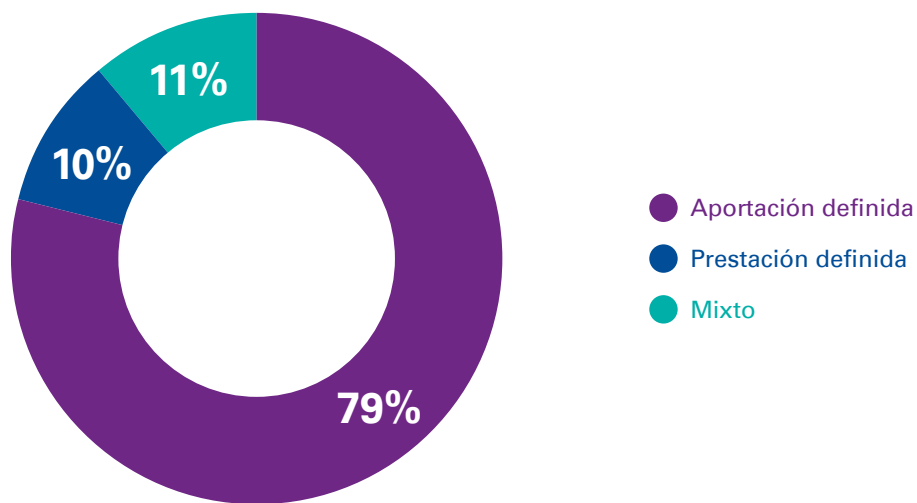


En España hay un escaso desarrollo de los sistemas complementarios: sólo el 27,5% de la muestra ofrece un plan de jubilación a sus trabajadores.

Características de los planes

Las características de los planes analizados en relación con su tipología y el colectivo al que va dirigido se muestran a continuación:

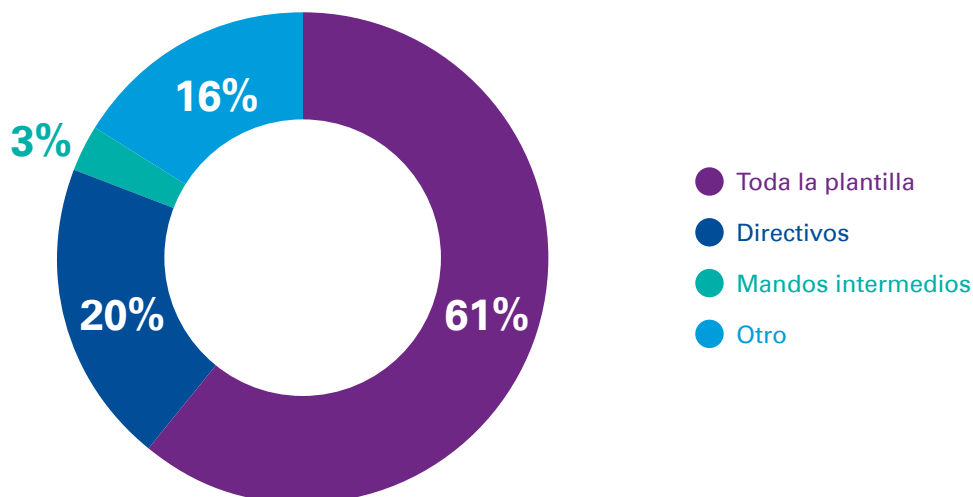
Gráfico 11. **Tipología de los planes**



En España no se ponen en marcha nuevos planes de prestación definida. A partir de la Normativa de Exteriorización de Noviembre de 2002, **la mayor parte de los planes de prestación definida fueron transformados en aportación definida.**

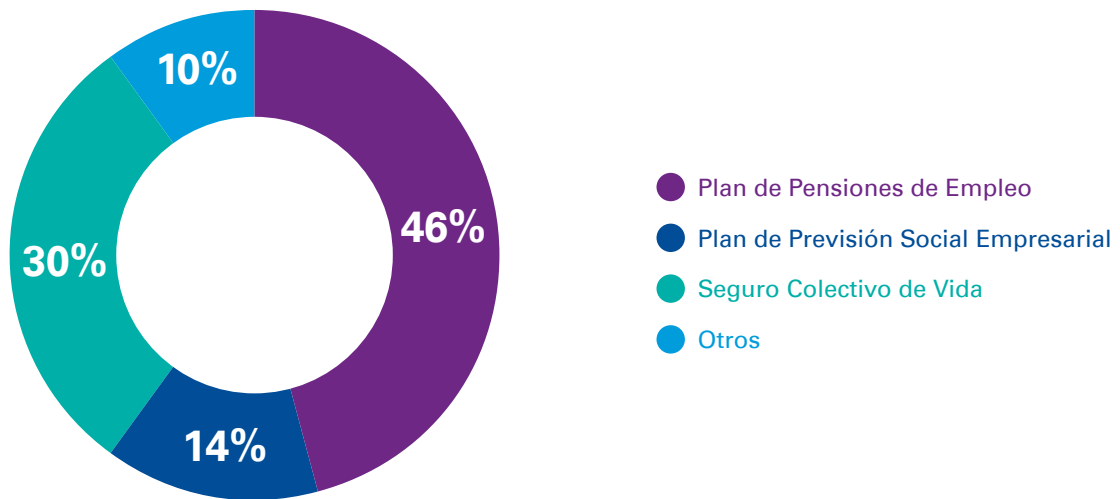
Los **planes de prestación definida** que se mantienen en vigor corresponden, en la mayoría de los casos, a **colectivos cerrados.**

Gráfico 12. **Elegibilidad de los planes**



Los datos de mercado en relación con el vehículo financiero empleado por las empresas para la instrumentación de los compromisos por pensiones con sus trabajadores son los siguientes:

Gráfico 13. ¿Qué vehículos de financiación utilizan las empresas para instrumentar los compromisos por pensiones con sus empleados?



A la hora de seleccionar el vehículo de financiación que mejor se adecua a nuestras necesidades se deben considerar multitud de factores.

A continuación se describen las características de los instrumentos aptos para exteriorizar compromisos por pensiones a considerar para la selección del vehículo financiero más adecuado:

	Plan de pensiones de empleo	Plan de previsión social empresarial	Póliza de seguros de vida
Elegibilidad	– Todos los empleados con 2 años de antigüedad tienen que ser incluidos de forma obligatoria, pudiendo establecerse periodos de carencia inferiores a este. No discriminación.		– Flexible: es posible incluir sólo parte de la plantilla.
Partes implicadas	– Promotor: Empresa. – Participes y Beneficiarios: Empleados.	– Tomador: Empresa. – Asegurados y Beneficiarios: Empleados.	
Función de control	– Comisión de Control (formada al 50% por representantes de la empresa y de los empleados).	– La realiza directamente la empresa. Los representantes de los empleados no participan en la gestión del seguro.	
Límites de aportación	– 8.000 € anuales. – Límite conjunto para aportaciones de la empresa y el empleado (incluyendo los planes de pensiones individuales).		– No existen límites de aportación.

	Plan de pensiones de empleo ó plan de previsión social empresarial	Póliza de seguros de vida
Baja (cese en la empresa)	<ul style="list-style-type: none"> – El empleado es acreedor del 100% de los derechos consolidados o de la reserva matemática de la póliza. – Posibilidad de transferir el fondo acumulado a otro PPSE o plan de pensiones sin ningún tipo de penalización. 	<ul style="list-style-type: none"> – Dependerá de que se otorguen o no derechos en caso de baja (en caso de otorgarlos es posible transferirlos a otro vehículo).
Derechos en caso de baja	<ul style="list-style-type: none"> – Si, por Ley. 	<ul style="list-style-type: none"> – Discrecional, dependiendo del compromiso adquirido con el empleado.
Supuestos excepcionales de liquidez	<ul style="list-style-type: none"> – Desempleo de larga duración. – Enfermedad grave. 	
Ventana de liquidez	<ul style="list-style-type: none"> – Sólo aplicable a Planes de Pensiones de Empleo 	
Fiscalidad para la Empresa de las aportaciones	<ul style="list-style-type: none"> – Fiscalmente deducibles en el IS. 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Con imputación de primas</i> al empleado: gasto deducible. – <i>Sin imputación de primas</i> al empleado: deducción diferida al momento del cobro por parte del empleado. – Es obligatorio la imputación de primas que excedan de 100.000€ por lo que las primas por encima de 100.000€ serán gasto deducible en el IS.
Fiscalidad para la Empresa de las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> – Sin impacto fiscal. 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Con imputación de primas</i> al empleado: sin efecto fiscal. – <i>Sin imputación de primas</i> al empleado: la deducción fiscal aplica en el momento del cobro.
Fiscalidad para el Empleado de las aportaciones	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Aportaciones de la Empresa:</i> consideradas Rendimientos del Trabajo sin impacto fiscal para el trabajador por ser reducidas en su base imponible. – <i>Aportaciones de la Empresa y del Empleado:</i> Reducción en la Base Imponible hasta 8.000 € o el 30% del rendimiento neto del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Con imputación de primas</i> al empleado: Retribución en Especie. – <i>Sin imputación de primas</i> al empleado: sin impacto fiscal para el empleado. – Es obligatorio la imputación de primas que excedan de 100.000€.
Fiscalidad para el Empleado de las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> – Rendimiento del trabajo al tipo impositivo de cada partícipe, sin ningún de tipo de reducción. – <i>Excepción:</i> lo cobrado en forma de capital tendrán reducción de la base imponible del 40% por las aportaciones realizadas antes de 31.12.2006. 	<p><i>Prestaciones de Jubilación e Incapacidad:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Con imputación de primas</i> al empleado: los rendimientos generados tributan como rendimientos del trabajo, al tipo impositivo de cada partícipe. – <i>Sin imputación de primas</i> al empleado: rendimiento del trabajo, al tipo impositivo de cada partícipe. <p><i>Prestaciones de Fallecimiento: Impuesto de sucesiones y donaciones.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Excepción:</i> lo cobrado en forma de capital tendrán reducción de la base imponible del 40% por las aportaciones realizadas antes de 31.12.2006.

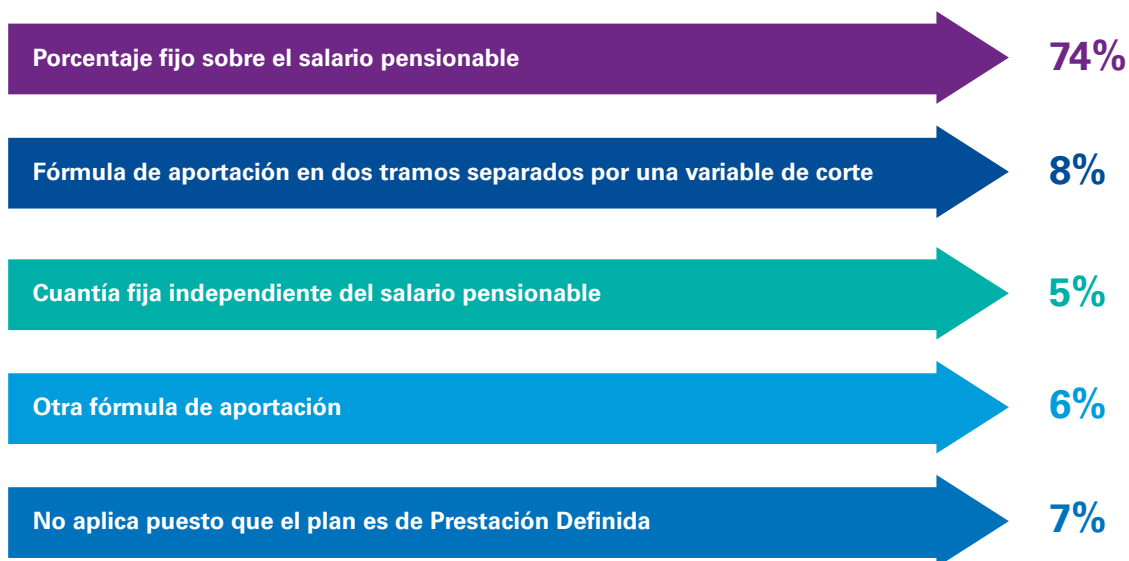
	Plan de pensiones de empleo	Plan de previsión social empresarial	Póliza de seguros de vida
Inversiones	<ul style="list-style-type: none"> – Una misma estrategia de inversión, decidida por la Comisión de Control, siendo posible establecer subplanes con estrategias distintas en función de la edad. 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>PPSE y Pólizas de Seguros de Vida</i>: Una única estrategia de inversión, decidida por la Compañía de seguros (en pólizas de interés garantizado), siendo posible establecer estrategias distintas en función de la edad. – Pólizas de Seguros de Vida: En aquellas pólizas donde no se garantice rentabilidad (Unit Linked) una única estrategia de inversión, decidida por el tomador de la póliza, siendo posible establecer estrategias distintas en función de la edad. 	
Rentabilidad	<ul style="list-style-type: none"> – La rentabilidad depende directamente de los resultados del Fondo. 	<ul style="list-style-type: none"> – Los PPSE ofrecen una garantía de tipo de interés pudiendo incorporar una participación en beneficios que depende de los resultados de las inversiones de la Compañía de seguros. 	<ul style="list-style-type: none"> – En la modalidad de interés garantizado sería equivalente a lo indicado para el Plan de Previsión Social Empresarial. – En la modalidad Unit Linked, sería equivalente a lo indicado para el Plan de Pensiones de empleo.



¿Cuánto invierten las empresas en la jubilación?

Este apartado está dedicado a analizar la práctica de mercado de las empresas españolas en lo relativo a implementación de sistemas privados.

¿Cuál es la fórmula de aportación de los planes de previsión implantados por las empresas en España?



En cuanto a las fórmulas de aportación, lo habitual son **fórmulas de aportación consistentes en un porcentaje fijo sobre el salario pensionable**, constituido en la mayoría de los casos como el salario fijo bruto.

Se ha analizado la inversión de las empresas en España en la financiación de las aportaciones de los planes de previsión dirigidos a toda la plantilla.

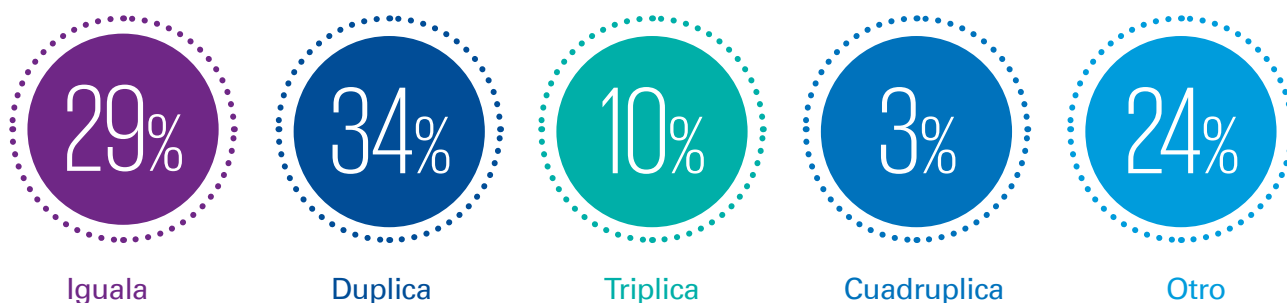
En fórmulas de tipo "Porcentaje fijo sobre el salario pensionable", la **media de la aportación** es de un **4,1% del salario**. La mediana de la muestra es de un 3,2%.

En fórmulas de tipo "Fórmula de aportación en dos tramos separados por una variable de corte" se observa mucha dispersión. El porcentaje de aportación del primer tramo oscila entre un 0,5% y un 2%, mientras que en el segundo tramo el porcentaje medio es del 11%. La variable de corte empleada suele ser la base máxima de cotización a la seguridad social o una variable similar.

El **25%** de las empresas con planes de aportación definida o mixtos dirigidos a la totalidad de la plantilla **exigen aportación por parte del empleado** para tener derecho a la aportación de la empresa. En estos casos la más habitual es que la **empresa duplique la aportación obligatoria del empleado**.

¿Cuál es la relación de las aportaciones empresa – empleado?

En planes donde se requiere la aportación del empleado, la empresa...



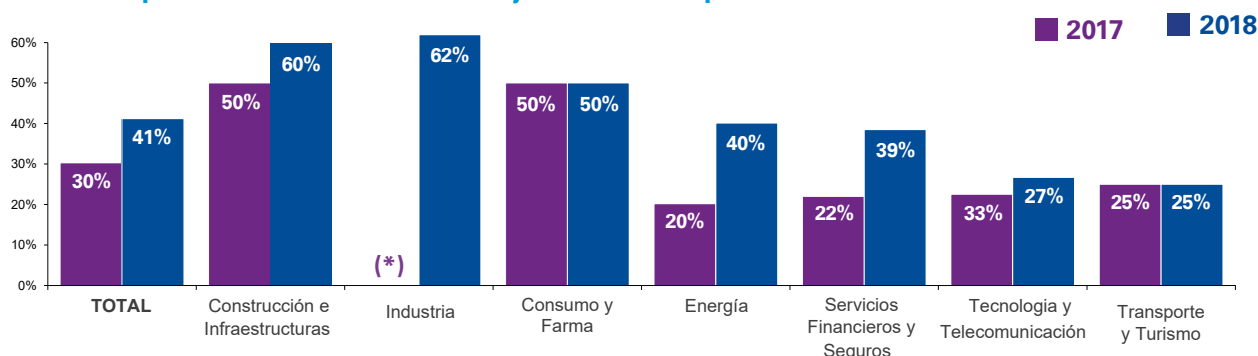
Planes dirigidos a directivos

El **7%** de las empresas de la muestra **ofrecen planes para directivos**.

No se ha facilitado información suficiente sobre las aportaciones realizadas a planes de directivos. No obstante, de acuerdo con nuestra experiencia, el coste de dichos planes suele oscilar entre el **15% y 20% del salario del directivo**.

Se ha consultado la aportación media de los consejeros de las empresas del Ibex 35 expresada como porcentaje del salario fijo del *Informe sobre la remuneración de los consejeros de las compañías del Ibex35* elaborado por KPMG en 2019. Se muestra en el gráfico a continuación distinguiendo por sectores:

Gráfico 14. Aportación media de los consejeros de las empresas del Ibex 35



Fuente: La remuneración de los consejeros de las compañías del Ibex 35. Edición 2019. Elaborado por KPMG Abogados

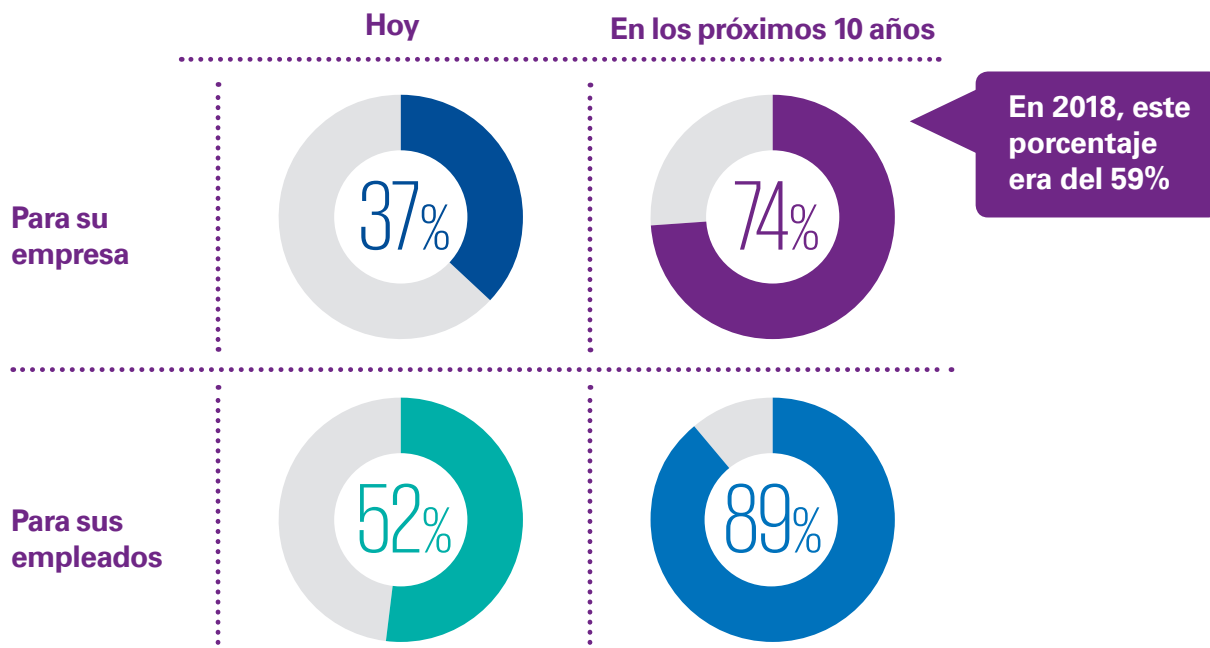
(*) No se ha facilitado el dato de 2017 en la edición del estudio de 2018

Preocupación por la jubilación entre las empresas y los empleados

Se han planteado diversas preguntas para comprobar el nivel de preocupación por la jubilación tanto desde el punto de vista de las empresas como desde el de los empleados.

Ante la pregunta **¿Es la planificación de la jubilación un tema prioritario para su empresa?**, un **37%** de la muestra ha contestado que sí lo perciben como un

tema prioritario a día de hoy mientras que este porcentaje pasa a ser del 74% cuando se plantea para un horizonte temporal de los próximos 10 años. Se ha realizado la misma pregunta en relación con la percepción para los empleados de las empresas participantes aumentando los porcentajes anteriores a un 52% y 89% respectivamente.





En 2018, este porcentaje era del 22%

El 36% de la muestra afirma que la planificación de la jubilación está en su agenda de RRHH para el año 2020.

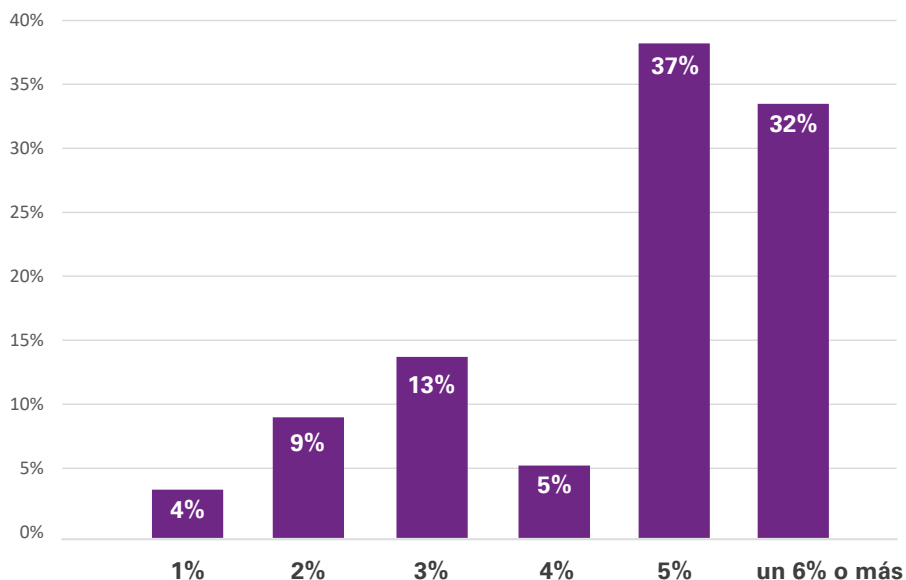
¿Qué nivel de preocupación siente por su jubilación? Un 98% de la muestra manifiesta estar preocupado por la jubilación, en el siguiente cuadro se puede ver el detalle de las respuestas.

No me preocupa para nada	2%
Me preocupa un poco	27%
Me preocupa notablemente	60%
Estoy sumamente preocupado por este asunto	11%

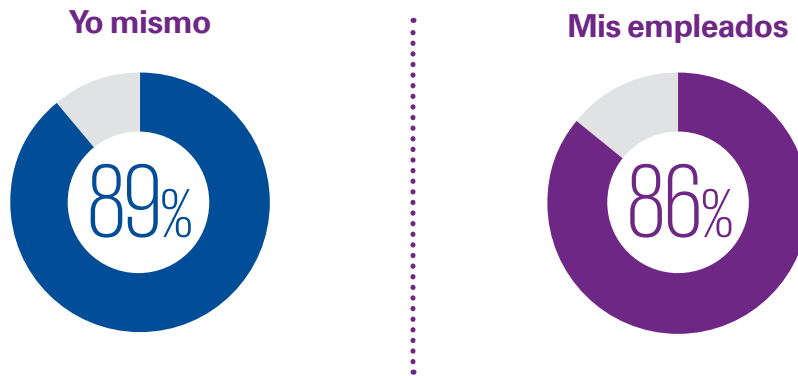
El 78% de las empresas afirman que la planificación de la jubilación está en sus objetivos de ahorro. El ahorro medio de los participantes de la muestra se sitúa en torno al 9,2% de los ingresos.

¿Estarían dispuestos a destinar un porcentaje de su salario para el ahorro de su jubilación?, el 94% de los participantes del estudio contestaron que sí. Los porcentajes sobre el salario a destinar al ahorro para la jubilación se muestran en el siguiente gráfico.

Gráfico 15. ¿Qué porcentaje del salario estaría dispuesto a aportar para su jubilación?



¿Valoraría que su empresa implantara un plan de previsión?



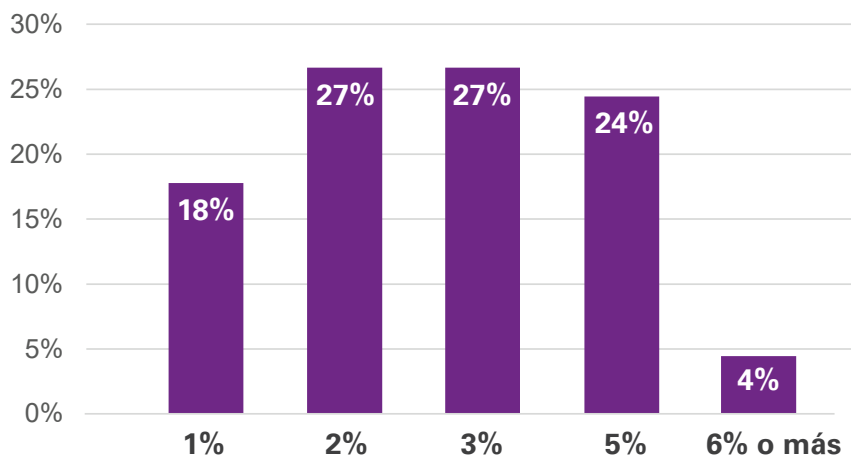
De los datos anteriores se desprende un creciente interés por la implantación de un plan de previsión en las empresas, incluso mediante la renuncia de parte del salario en favor del ahorro. Hay que tener en cuenta que la

predisposición a destinar parte del salario al ahorro viene determinada por el nivel de ingresos de los trabajadores y por la edad de los mismos.

Contar con un plan de previsión es una demanda creciente entre los empleados, ¿las empresas están dispuestas a implantarlo?

El **62%** de las empresas estarían **dispuestas a realizar una aportación** sobre el salario a sus empleados con el objetivo de **destinarlo al ahorro para la jubilación de los mismos**.

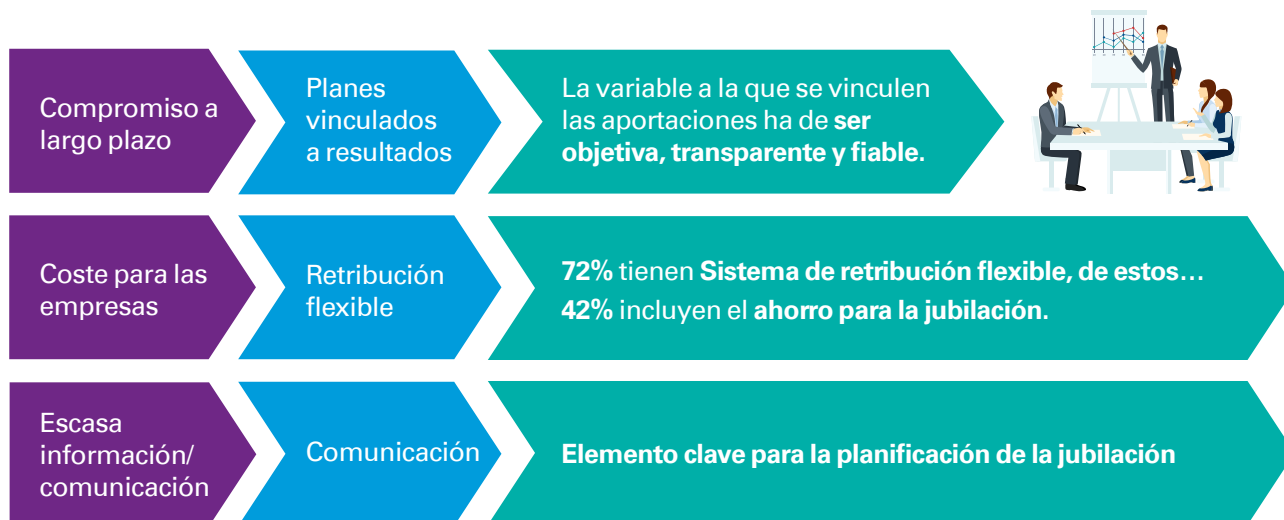
Gráfico 16: ¿Qué porcentaje del salario estaría dispuesto a aportar para la jubilación de sus empleados?



A pesar de lo mucho que los empleados valoran que su empresa les ofrezca un plan, y la predisposición de las empresas a ofrecerlo... **Tan solo el 6% de los**

participantes que no cuenta con un sistema de previsión tiene prevista la implantación de uno.

¿Por qué no se implantan más planes de previsión social en las empresas?



Uno de los argumentos más habituales para no implantar planes de previsión es que suponen un compromiso a largo plazo para las empresas con un alto coste que a futuro puede ser difícil de mantener. Una posible solución es plantear planes vinculados a los resultados de la compañía. En este tipo de planes se vinculan las aportaciones a cargo de la empresa, o parte de las mismas, a resultados o variables similares determinadas por la empresa. La variable económica a la que se escoja ligar las aportaciones anuales ha de ser objetiva, transparente y ha

de estar completamente determinada por los resultados empresariales del negocio. Este tipo de planes permiten a las empresas reducir los costes en momentos difíciles y por otra parte motivar a los empleados para la consecución de unos mejores resultados ya que repercute en sus aportaciones al plan de previsión.

Para aquellas entidades que deciden no implantar un plan de previsión por su elevado coste, la posible solución es establecer un plan de ahorro a través de la retribución flexible.

Ejemplo de sistema de retribución flexible

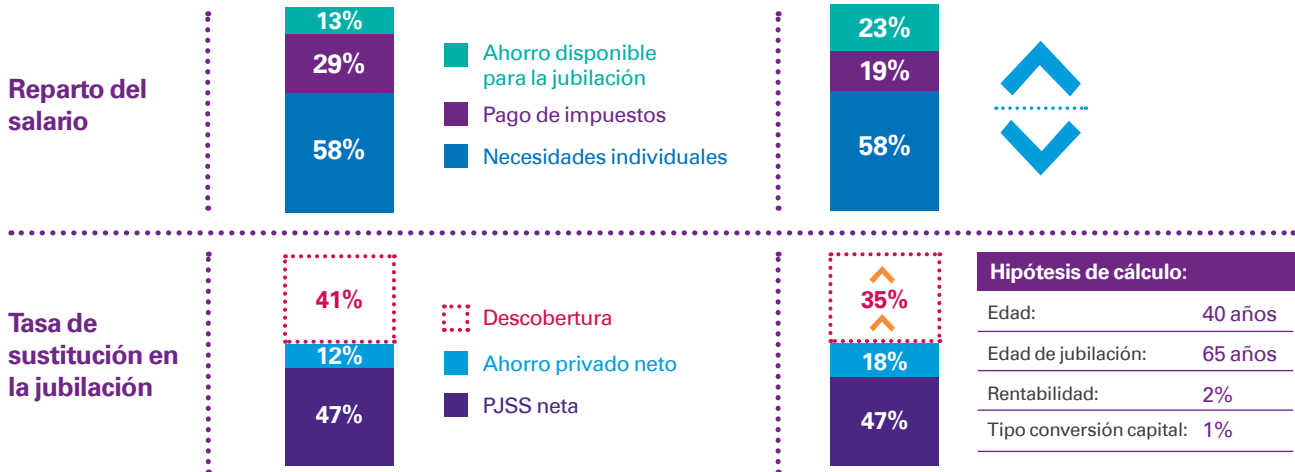
Un sistema de retribución flexible con opción de ahorro para la jubilación consiste en permitir que los empleados realicen aportaciones a un seguro privado desde su salario bruto. Al ahorrar desde el bruto se reduce la base imponible sobre la que tributar, obteniendo un beneficio fiscal. Si tenemos en cuenta la progresividad del tipo del impuesto, al reducir la base imponible es posible que el tipo a aplicar también se vea minorado.

En el siguiente ejemplo se ilustra la cobertura alcanzada fruto de un ahorro desde el salario bruto en comparación con la que se podría obtener invirtiendo a nivel individual parte del salario recibido una vez pagados impuestos en un fondo de inversión. Se observa un mayor nivel de cobertura alcanzada a través de este sistema de ahorro desde el salario bruto.

El 42% de las empresas que ofrecen retribución flexible, incluyen los planes de jubilación entre los beneficios incorporados en la retribución flexible.

Ahorrador a través de un Fondo de Inversión
100% Salario bruto (75.000€)

Ahorrador desde el salario bruto
80% Salario bruto 20% al Flex



Tan sólo el 28% conoce las ventajas de implantar un sistema de retribución flexible para financiar la jubilación

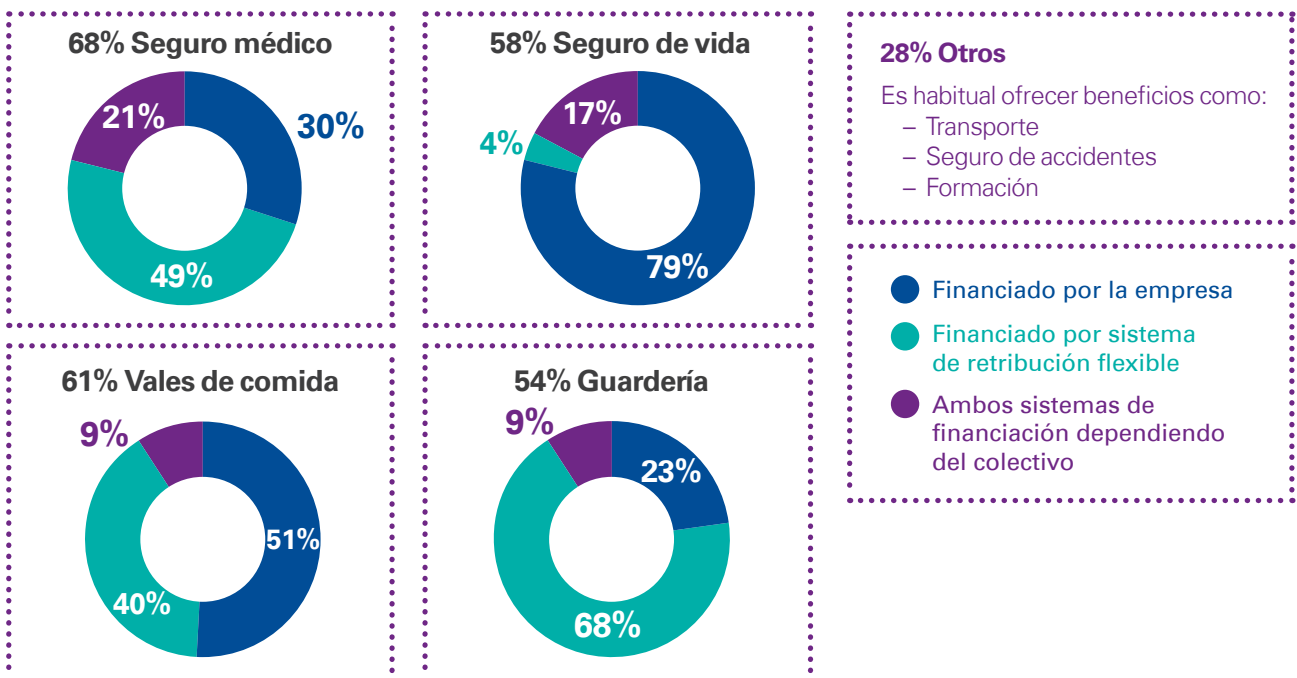
Otros beneficios sociales y su financiación

Se ha preguntado a las empresas participantes en el presente estudio por otros beneficios sociales que ofrecen a sus empleados. Los beneficios más ofrecidos son el **seguro médico, los vales de comida, el seguro de vida y la guardería**. Otros beneficios menos comunes son el transporte, la formación o el seguro de accidentes.

La financiación de los mismos varía dependiendo del compromiso. En el caso del seguro de vida, un 79% es financiado por la empresa. Cabe destacar que este es un compromiso que en muchos casos viene

determinado por convenio colectivo. En relación a los vales de comida, la distribución entre las empresas que financian el compromiso y las que lo hacen a través de un sistema de retribución flexible es similar. En el caso del seguro médico, un 21% de la muestra ha indicado que dispone de ambos sistemas para financiar el beneficio dependiendo del colectivo.

En los siguientes gráficos se puede observar la distribución de la financiación de cada uno de los beneficios sociales.



VI. Implicación en la planificación de nuestra jubilación

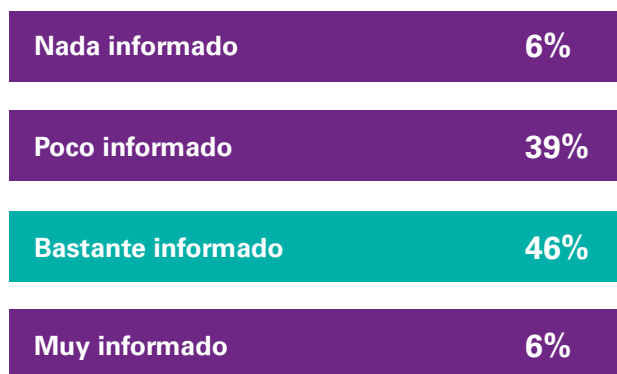
Se han realizado diversas preguntas sobre las variables que determinan el sistema público de pensiones y el grado de conocimiento del mismo. A su vez, se ha preguntado a los participantes sobre el grado de conocimiento de los sistemas privados de pensiones con los que cuentan. El

objetivo de este bloque es reflejar la falta de implicación en la planificación individual de nuestra jubilación, motivada en muchos casos por una ausencia de información lo que suele ocasionar falta de concienciación para ahorrar.

Conocimiento del sistema público de pensiones

Ante la pregunta sobre el nivel de información disponible en relación con los factores que determinan

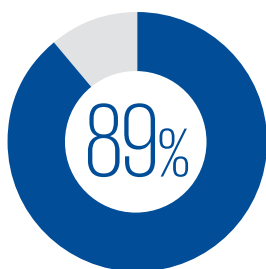
la pensión de jubilación en el sistema público las respuestas han sido las siguientes:



El desconocimiento y la falta de información en torno al sistema público generan limitaciones en la adecuada planificación de la jubilación

Si preguntamos sobre el nivel de información de cada factor determinante en la jubilación

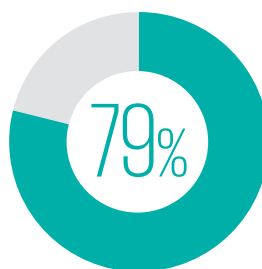
La edad de acceso a la jubilación



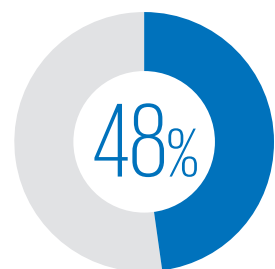
El importe de la prestación



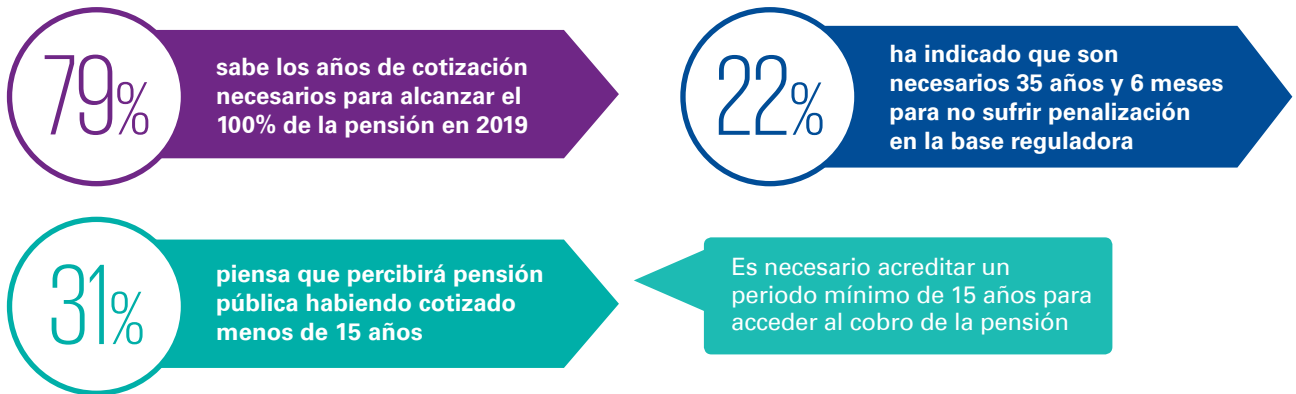
Años de cotización para poder acceder a la jubilación a los 65



Requisitos de acceso para la jubilación anticipada



La mayoría de las respuestas reflejan un alto nivel de información, no obstante, cuando se realizan preguntas más específicas sobre aspectos que determinan las pensiones públicas el grado de conocimiento disminuye.



El 55% de la muestra no dispone de la información de la pensión de Seguridad Social que recibirá cuando se jubile.

En España no se facilita la información de la pensión pública a recibir pese a que en la reforma de 2011 se aprobó hacerlo.

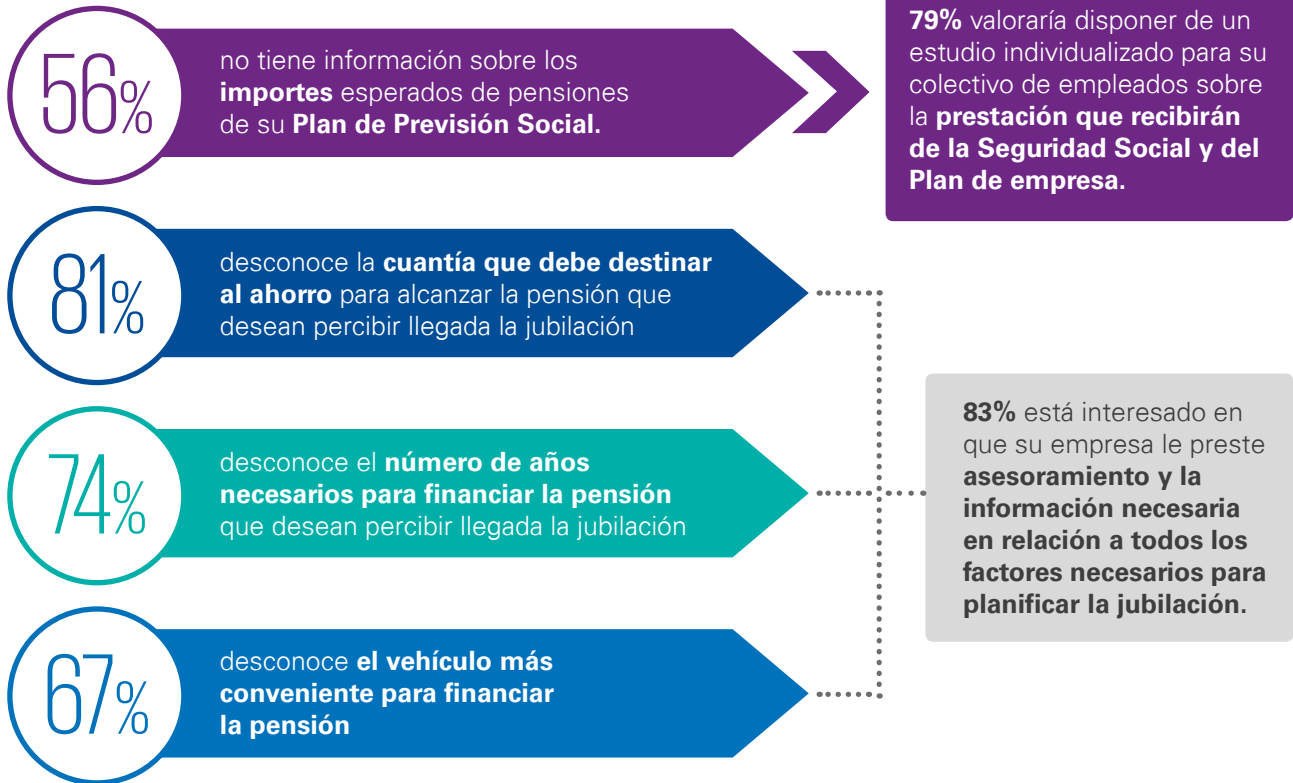
El 95% considera necesario recibir la información de la pensión de Seguridad Social que recibirá cuando se jubile.

Conocer el nivel de ingresos que nos va a otorgar el sistema público es imprescindible para una adecuada planificación de la jubilación.



Conocimiento del sistema privado de pensiones

En el estudio se han realizado las siguientes preguntas sobre el conocimiento de los sistemas privados de pensiones:



Hay que fomentar la información, cultura financiera y de ahorro entre la población acerca de todos los aspectos influyentes en la planificación de la jubilación.



VII. Ejemplo práctico sobre comunicación y planificación óptima de la jubilación

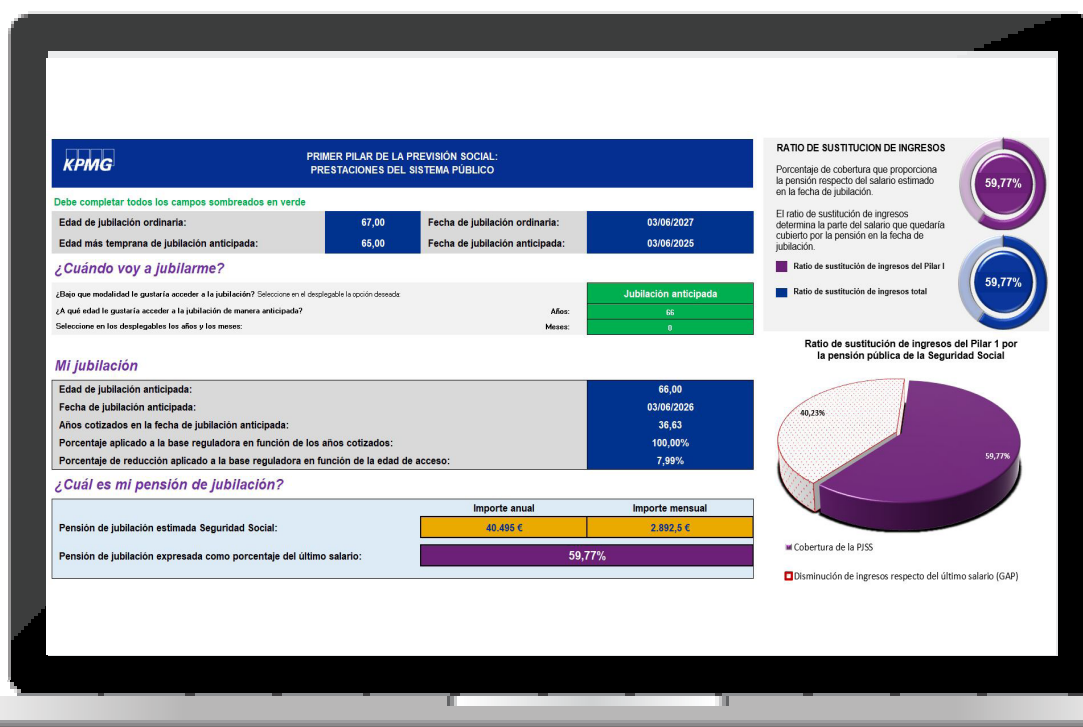
Como ha quedado patente a lo largo del estudio, contar con la suficiente información sobre el sistema público de pensiones, así como del sistema privado, es fundamental para realizar una correcta planificación del ahorro y conseguir alcanzar un nivel de vida óptimo a partir de la jubilación.

Desde KPMG se ofrece una solución para la **Comunicación y Planificación** en materia de previsión social. El simulador de pensiones de KPMG dispone de varios bloques:

Primer Bloque: Seguridad Social (Pilar I)

En este primer bloque se estima la pensión de seguridad social en función de la información facilitada por el usuario (salario, años de cotización, número de hijos...). En este bloque se estima la edad ordinaria de jubilación y la pensión de jubilación correspondiente expresada en euros de la fecha de jubilación y como porcentaje del último salario.

En función de los datos introducidos, la herramienta permite calcular la edad de acceso a la jubilación y el importe de prestación a percibir por el sistema público bajo las diferentes posibilidades que contempla la legislación actualmente vigente (jubilación ordinaria, jubilación anticipada, jubilación con una edad superior establecida legalmente, etc.)

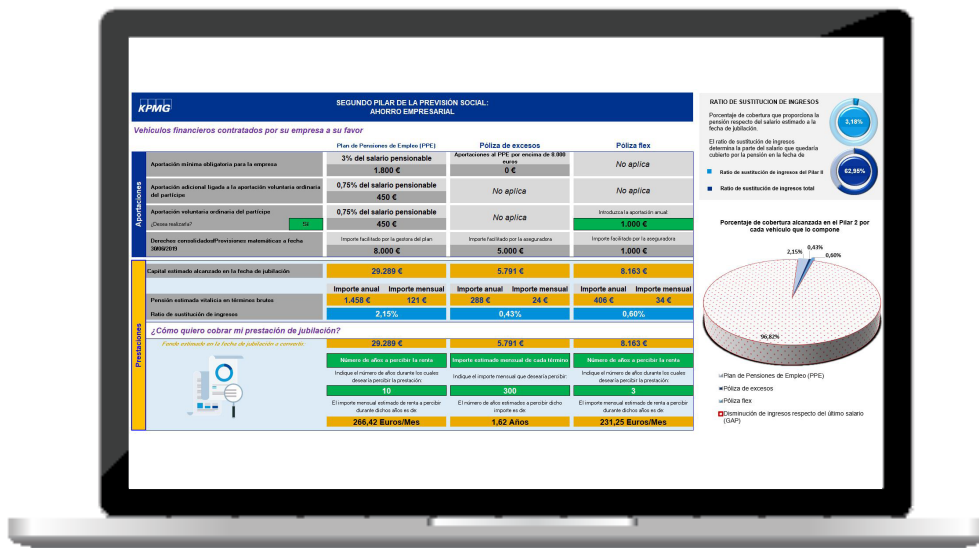


Segundo Bloque: previsión empresarial (Pilar II)

En este bloque se recoge información detallada de los compromisos que la empresa mantiene con sus empleados en materia de previsión social (planes de pensiones, pólizas, sistemas de retribución flexible con la posibilidad de ahorro para la jubilación...). La herramienta estima las aportaciones hasta el momento de la jubilación permitiendo al usuario interactuar en los casos de compromisos que permitan la elección de las aportaciones.

Se calculan los capitales alcanzados a la jubilación en función de rentabilidades teóricas y calcula la pensión de jubilación expresada en euros de la fecha de jubilación y como porcentaje sobre el último salario.

La herramienta ayuda al usuario a la hora de planificar como cobrar la prestación en función de los años de cobro de pensión o el importe que se quiera cobrar de prestación.



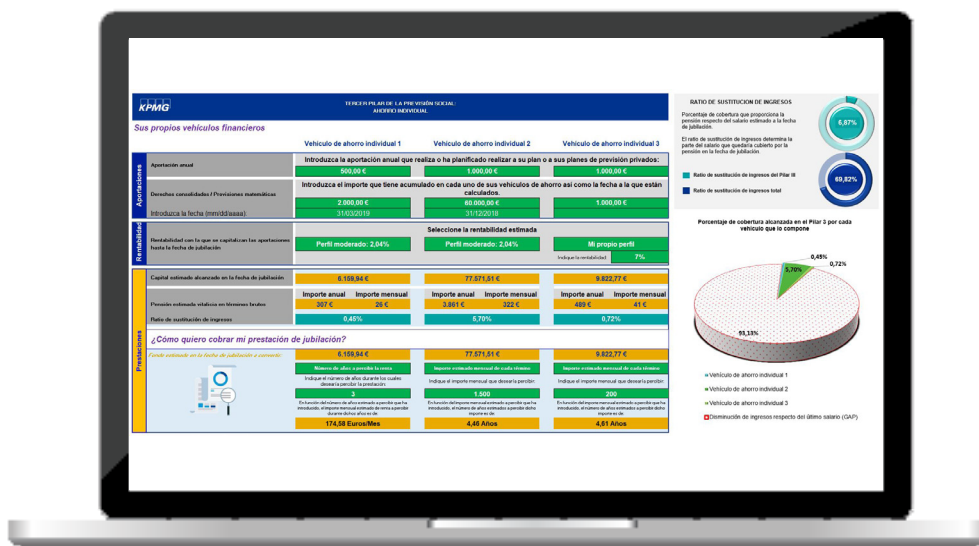
Tercer Bloque: previsión individual (Pilar III)

Este bloque está diseñado para que los usuarios puedan estimar el ahorro a obtener a la jubilación, derivado de sus sistemas privados de ahorro.

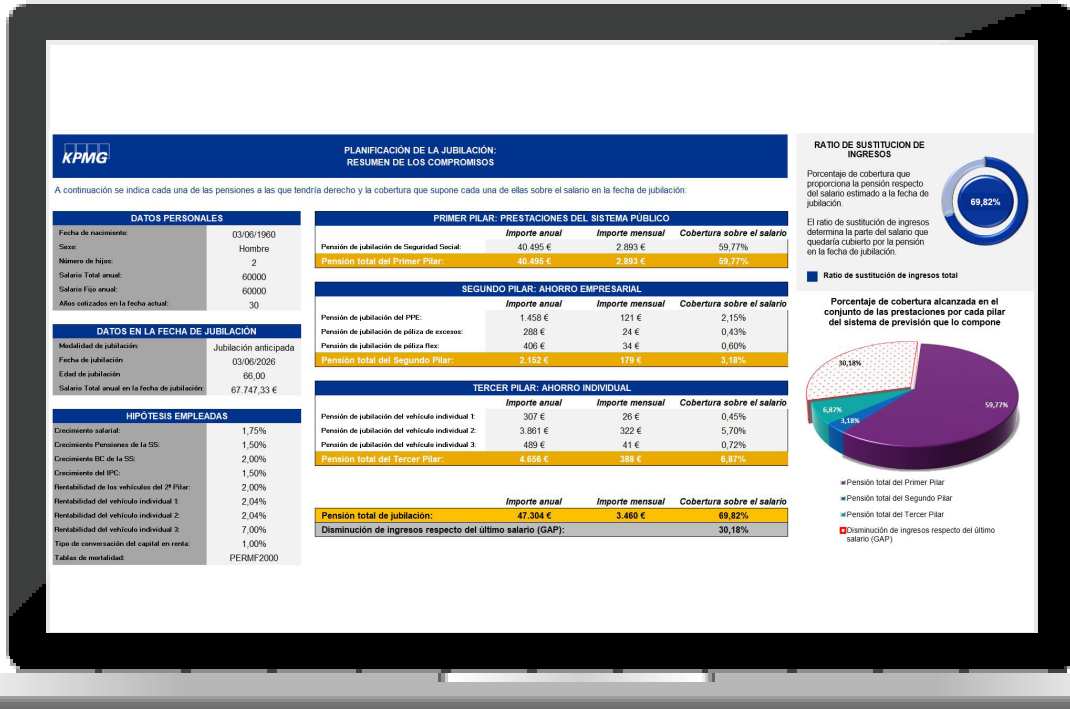
La herramienta estima los capitales alcanzados en la jubilación en función de distintas alternativas de rentabilidad y calcula las pensiones de jubilación

expresadas en euros de la fecha de jubilación y como porcentaje sobre el último salario.

La herramienta ayuda al usuario a la hora de planificar como cobrar la prestación en función de los años de cobro de pensión o el importe que se quiera cobrar de prestación.



Cuarto Bloque: ¿Cuál es mi foto a la fecha de jubilación?





Álvaro Granado
Responsable de Pensiones
People Services
KPMG Abogados
T. +34 91 456 34 00
M. +34 686 636 873



María Gómez
Asociada Senior de
Pensiones People Services
KPMG Abogados
M. +34 682 29 78 27



La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.

© 2019 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la red KPMG de firmas independientes afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza.