



VII Estudio sobre la situación de las pensiones en España

¿Qué impacto tendrán las últimas reformas
en el sistema de previsión social?

Noviembre 2023

kpmgabogados.es





Introducción

- » **Datos de la muestra**
- » **Distribución de los planes por sectores**



El sistema de pensiones está formado por tres pilares, el primero de ellos es el sistema público de pensiones; los otros dos pilares conforman la previsión social complementaria, siendo el segundo pilar el derivado del ahorro proveniente de los planes de jubilación que las empresas promueven a favor de sus empleados y el tercer pilar el correspondiente al ahorro individual.

El reto demográfico derivado del aumento de la tasa de dependencia por las bajas tasas de natalidad y la creciente esperanza de vida, problema común en los países de nuestro entorno, justifica la necesidad de llevar a cabo una reforma en profundidad del sistema de pensiones tal y como hoy lo concebimos.

En el año 2023 se ha culminado la reforma de las pensiones comprometida con la Comisión Europea que se inició en 2021. Las medidas llevadas a cabo se articulan en torno a garantizar tres ejes fundamentales: la equidad, la suficiencia y la sostenibilidad del sistema. No obstante, la dificultad de medir el impacto agregado que el conjunto de medidas tendrá en la actual configuración de nuestro sistema de pensiones, invita a reflexionar acerca de si esta modernización del sistema público de pensiones será suficiente para cumplir con los objetivos propuestos o por el contrario será necesario abordar medidas adicionales en el corto o medio plazo.

En este contexto, teniendo en cuenta la previsión social complementaria como parte de esta reforma, toma especial relevancia el ahorro privado colectivo del segundo pilar, como complemento de las pensiones públicas. En concreto, la modificación de los límites de aportación a planes de pensiones que redundará en una menor capacidad de ahorro en planes individuales en favor de una mejora de las ventajas fiscales del ahorro a través de planes de pensiones del sistema empleo junto con la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, apunta a que el segundo pilar de la previsión social va a tener un papel cada vez más importante en la financiación de la jubilación.





En este documento se presenta la séptima edición del estudio anual de información y práctica de mercado sobre la situación de las pensiones en España, correspondiente al año 2023, en el que el equipo de pensiones de KPMG Abogados ofrece su visión del impacto que tiene en las empresas y actuales cotizantes la reforma de las pensiones, los retos a los que se enfrenta el sistema y las posibles soluciones para la planificación de la jubilación.

El estudio analiza el grado de desarrollo de la previsión social complementaria, así como las principales características de los sistemas de previsión implantados por las empresas basándose en una muestra multisectorial de 513 empresas de diversa naturaleza, estando representados todos los sectores de la economía.

El informe se ha estructurado en las siguientes secciones:

El sistema público de pensiones en España

En el que se analizan las características principales del sistema, los factores intervinientes en la sostenibilidad, así como los retos a los que se enfrenta el sistema.

Reforma del sistema de público pensiones

En este bloque se desarrollan las medidas tomadas en materia de suficiencia, equidad y sostenibilidad del sistema público de pensiones, así como una reflexión del impacto que las medidas pueden tener en el medio y largo plazo.

Fomento de la previsión social complementaria

En el que se compara el grado de desarrollo de la previsión social complementaria en España respecto de otros países de nuestro entorno junto con las medidas encaminadas a incentivar el ahorro complementario y las alternativas de las que disponen las empresas para el fomento de este.

Práctica de mercado

En base a la información de mercado de la muestra agregada, se analizan los aspectos clave de los planes de jubilación: sus características, la inversión que realizan las empresas en este ámbito y su predisposición a implantarlos, entre otros.

Comunicación y transparencia

Partiendo del escaso grado de desarrollo de la previsión social en España, la comunicación se plantea como aspecto clave en el que gobierno y empresas adquieren un relevante papel en la concienciación y educación de la ciudadanía y de los empleados con el fin de lograr una adecuada planificación de la jubilación.



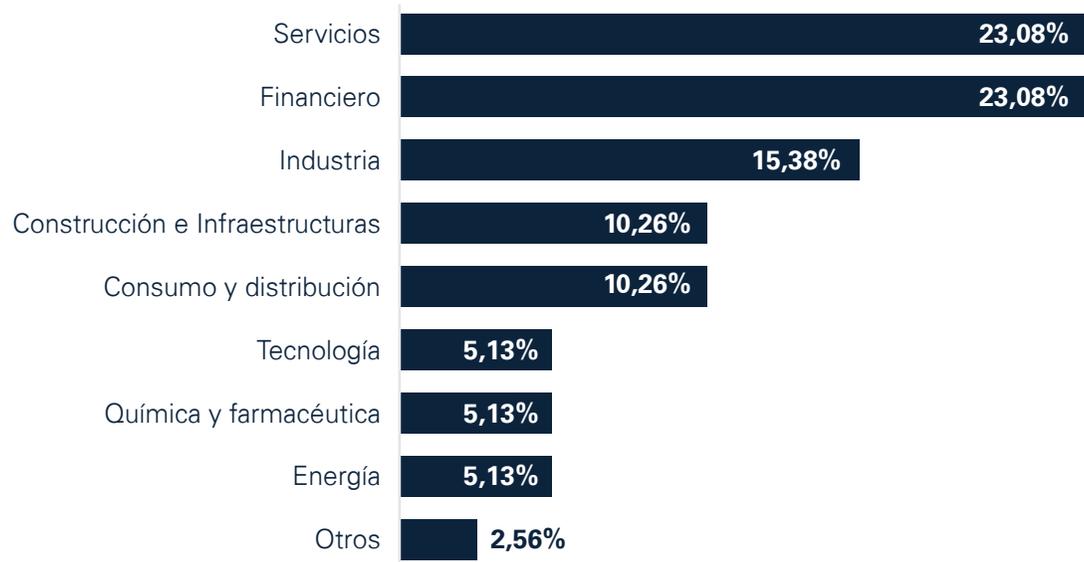
Datos de la muestra

Se trata de una muestra integrada por empresas españolas tanto de ámbito local como 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 servicios, sector financiero, industria y consumo y distribución, como aquellos con mayor participación dentro de la muestra. 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 estate, etc.

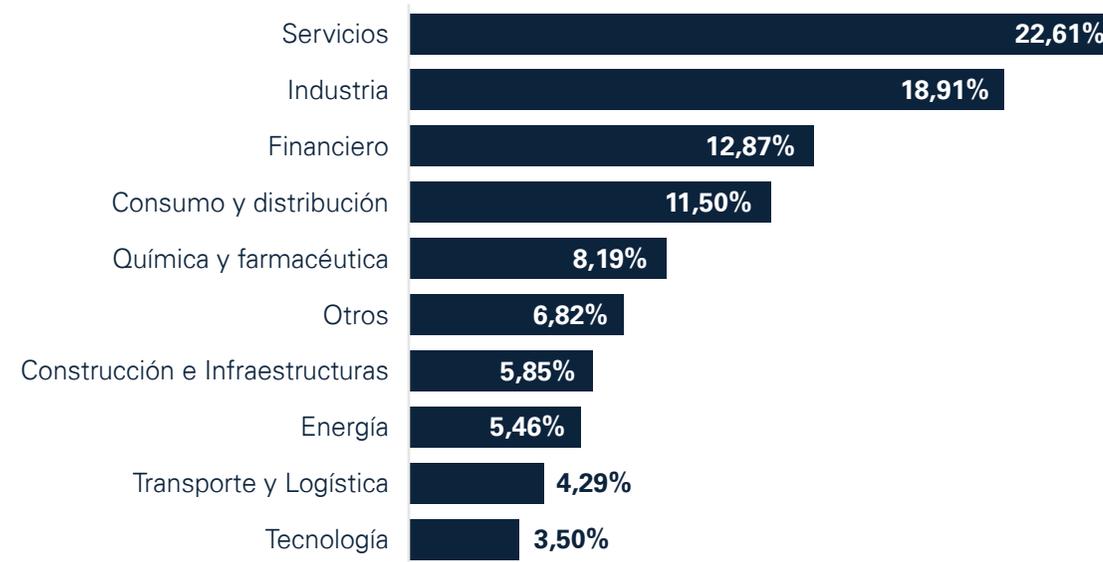
En relación al análisis de la práctica de mercado se ha tenido en cuenta la muestra agregada con la información de los participantes del estudio entre los años 2017 y 2023. Considerando la información de estos 7 años, se dispone de una muestra de 513 empresas.

Gráfico 1: **Distribución de la muestra del VII Estudio por sectores económicos.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la muestra del VII Estudio de mercado.

Gráfico 2: **Distribución de la muestra agregada por sectores económicos**



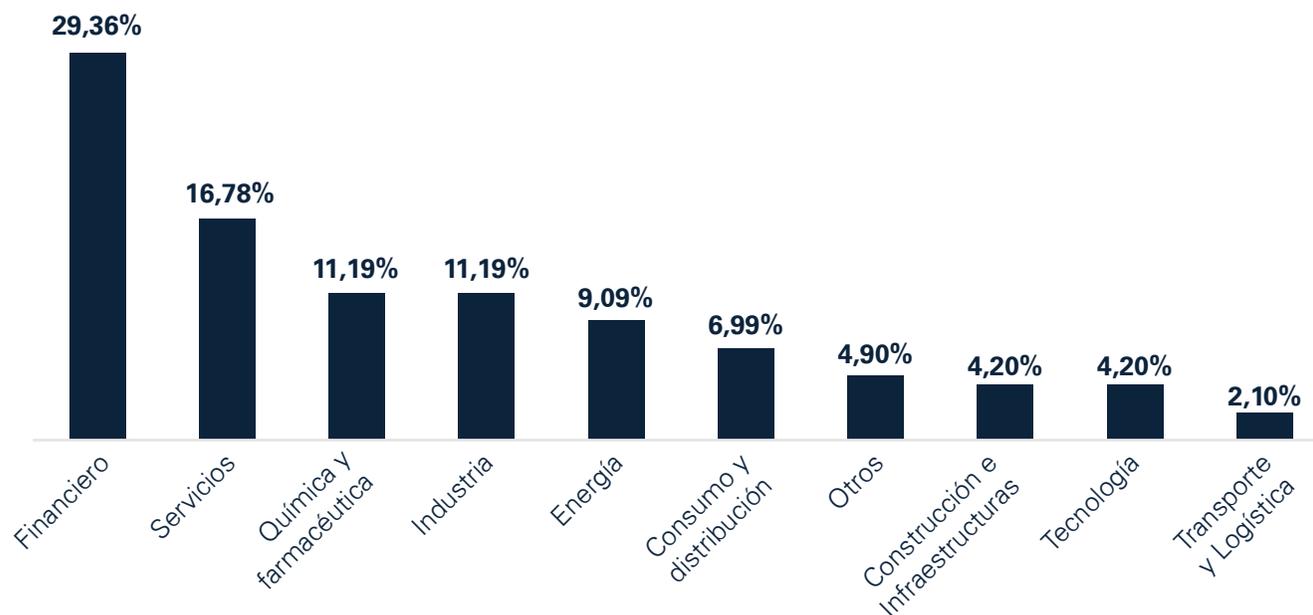
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la muestra agregada.



Distribución de los planes por sectores

Del total de la muestra agregada analizada, un 27,88% 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 34,97% ofrece más de un plan a sus empleados. Se han analizado un total de 207 planes pertenecientes a 143 empresas. La mayor parte de los planes de previsión analizados, pertenecerían a los sectores financiero, servicios y químico y farmacéutico, tal y como se observa en el siguiente gráfico.

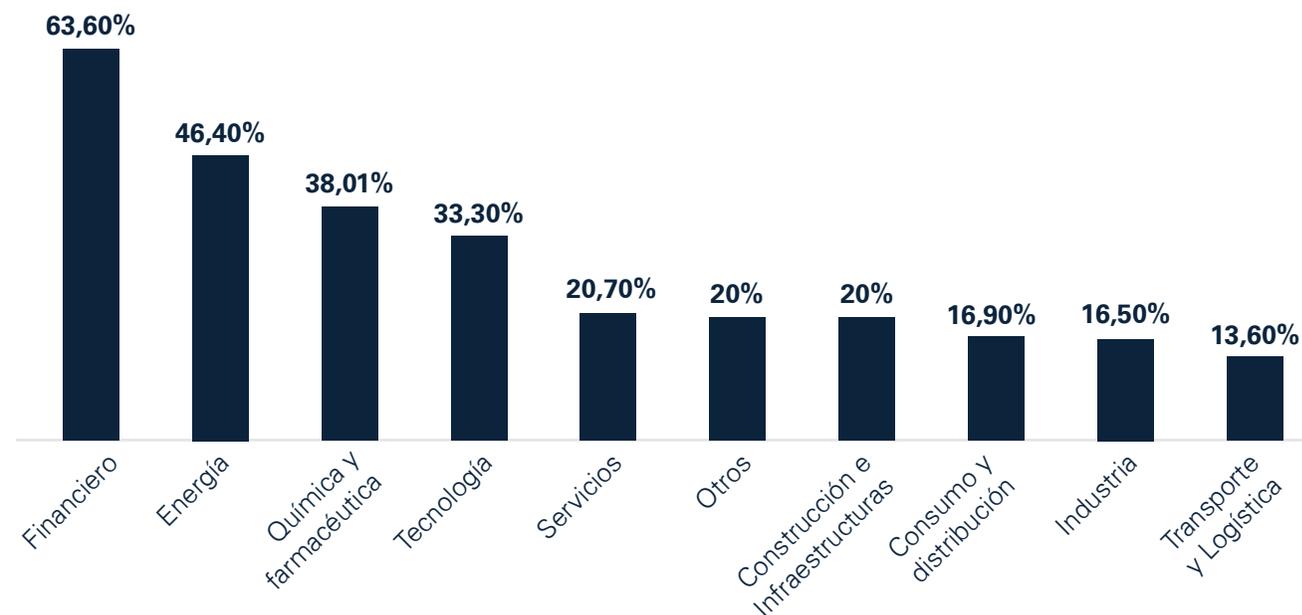
Gráfico 3: **Distribución de los planes analizados por sectores económicos.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la muestra agregada.

Serían los sectores financiero, energía, química y farmacéutica aquellos con mayor protagonismo en lo que a sistemas de jubilación colectivos se refiere. Los sectores con menor grado de desarrollo en la implementación de sistemas de previsión son los sectores de transporte y logística, industria y consumo y distribución. En el siguiente gráfico, se representa el porcentaje las empresas de cada sector con uno o más planes de previsión.

Gráfico 4: **Desarrollo de la previsión social empresarial por sectores.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la muestra agregada.



El sistema público de pensiones en España

- » Principios del sistema de pensiones
- » Acceso a la pensión de jubilación contributiva
- » Sostenibilidad del sistema de pensiones
- » La adaptación de los sistemas de pensiones en Europa



Principios del sistema de pensiones

El sistema público de pensiones en España tiene el objetivo de proporcionar cobertura económica ante la vejez, el fallecimiento y la enfermedad y se fundamenta en los siguientes principios:

1. Principio de reparto

Un sistema de reparto es aquel que financia las prestaciones en curso de cobro mediante aportaciones de los trabajadores en activo. Es necesario entender un sistema de reparto como un sistema basado en la solidaridad intergeneracional en el que existe la confianza de que las cotizaciones de los futuros trabajadores serán suficientes para pagar las pensiones de los futuros pensionistas.

Frente al sistema de reparto en el que se basa el sistema español, en otros países existen otros modelos como el sistema de cuentas nocionales o el sistema de capitalización individual, en el que cada trabajador financiaría su futura pensión realizando aportaciones a lo largo de toda su carrera laboral a una cuenta individual, existiendo una total correlación entre las cotizaciones y las prestaciones realizadas.

2. Proporcionalidad contributiva

El importe de la prestación ha de estar directamente relacionado por las aportaciones realizadas durante la vida laboral.

3. Principio de universalidad

El principio de proporcionalidad contributiva se complementa con el de universalidad, y es que el sistema de pensiones público también se extiende a aquellos que no han cotizado lo suficiente de tal manera que se garantiza una pensión mínima para cubrir las necesidades básicas de toda la población. La universalidad de las pensiones implica una solidaridad intergeneracional tal que los pensionistas de pensiones contributivas comparten los recursos actuales con pensionistas de prestaciones mínimas o no contributivas independientemente de su nivel de recursos o zona geográfica en la que residan.

4. Gestión pública

Las pensiones públicas son gestionadas y financiadas únicamente por entidades y organismos públicos.

El conjunto de prestaciones que el Estado transfiere a los ciudadanos por las contingencias de jubilación, viudedad, orfandad e incapacidad permanente, puede ser de modalidad no contributiva (en base al principio de universalidad) o de modalidad contributiva.

A lo largo del presente informe, las referencias realizadas al sistema de pensiones español estarán basadas en su mayoría en las pensiones de jubilación de modalidad contributiva, aquellas financiadas con las cotizaciones sociales de las actuales cohortes de trabajadores activos teniendo en cuenta los años de cotización y bases de cotización de cada individuo. No obstante, cuando se hable de déficit o deuda de la seguridad social, esta abarcará a la totalidad del sistema, sin distinguir entre contingencia o modalidad de pensión.

5. Suficiencia de las prestaciones

La cuantía de las pensiones debe ser suficiente para asegurar que las necesidades de los pensionistas se encuentran cubiertas.



Acceso a la pensión de jubilación contributiva

La **edad de acceso a la pensión** de jubilación conforme a lo establecido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, se determina en función de los años de cotización acumulados a lo largo de la vida laboral. Actualmente estamos en un periodo transitorio que finaliza en 2027, momento en el cual se requerirá haber cumplido la edad de:

65 años

si se acreditan al menos 38 años y 6 meses de cotización

67 años

con menos de 38 años y 6 meses cotizados.

Si cumple el requisito de 38 años y 6 meses de cotización **entre los 65 y los 67 años** podrá acceder a la jubilación a la edad en que se cumpla el requisito.

En el año 2023, es necesario cumplir con un periodo cotizado de 37 años y 9 meses para poder acceder a la jubilación a la edad de 65. En caso contrario, la edad legal se corresponderá con los 66 años y 4 meses.

Los **requisitos para tener derecho a pensión de jubilación** en su modalidad contributiva son acreditar un mínimo de 15 años de cotización, 2 de los cuales deben estar dentro de los 15 años previos a la fecha de jubilación.

Con 15 años de cotización, se tiene derecho al 50% de la pensión. A lo largo del periodo transitorio se incrementan progresivamente los años de cotización requeridos para el cobro del 100% de la pensión de tal manera que a partir del año 2027, será necesario contar con 37 años para no sufrir reducción en la pensión por años de cotización.

En el año 2023, para tener derecho al 100% de la pensión, es necesario contar con un periodo de cotización de al menos 36 años y 6 meses, en caso contrario se aplican porcentajes reductores sobre la pensión.

La pensión de jubilación se calcula sobre una base reguladora calculada a partir de las bases de cotización de los 25 años anteriores a la fecha de jubilación (*). Para el cálculo de la base reguladora se tiene en cuenta el efecto de la inflación. A esta base reguladora se le aplica un porcentaje que se determina en función de los años de cotización conforme a lo indicado anteriormente.

Tanto la base de cotización como la pensión están sujetas a límites, de tal manera, que no es posible cotizar por encima de 53.946 euros anuales en 2023 ni cobrar una pensión de jubilación superior a 42.823,34 anuales en 2023.

La pensión que va a otorgar el sistema público de pensiones español conforme a la metodología de cálculo brevemente expuesta, es de tipo "prestación definida". En un sistema de prestación definida, la pensión viene predeterminada en función del salario (base de cotización teniendo en cuenta los límites mínimos y máximos) y de la vida laboral (años de cotización y lagunas de cotización o periodos en los que no existe la obligación de cotizar). Este tipo de sistemas se caracterizan porque la variable que se define es la prestación a recibir, por lo que las aportaciones a realizar deberían ser las necesarias para garantizar el cumplimiento de la prestación definida.

En contraposición a estos sistemas, existen los sistemas de aportación definida. En un sistema de aportación definida se predetermina la aportación a realizar, por lo que la prestación a percibir vendrá determinada por el importe de ésta y de los rendimientos generados por las inversiones en las que se puedan materializar dichas aportaciones.

(*). El Real Decreto-Ley 2/2023 de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, establece a partir de 2026 la posibilidad de elegir la pensión más beneficiosa que resulte entre la calculada considerando los 25 años anteriores a su fecha de jubilación (cálculo explicado en el punto anterior) o considerando el periodo de los 29 años previos a su jubilación, dentro de los cuales, la persona jubilada elegiría los 27 años que se tendrían en cuenta en el cálculo de su pensión.



Como se venía indicando, para garantizar el equilibrio actuarial entre ingresos y gastos en un sistema de prestación definida, sería necesario calcular las aportaciones necesarias para cumplir con la prestación objetivo. Sin embargo, el cálculo de las aportaciones o contribuciones sociales a ingresar necesariamente en el sistema como para poder hacer frente a las prestaciones determinadas en base a la normativa vigente no se realiza. Sin un casamiento de los ingresos con el compromiso de gasto ya asumido surgen diferencias que alimentan el déficit contributivo del sistema.

Además, los sistemas de prestación definida que garantizan pensiones vitalicias, como es el caso del sistema español se enfrentan a los riesgos demográficos, y económicos, que son, entre otros, los que pueden condicionar la sostenibilidad del sistema a largo plazo.



Sostenibilidad del sistema de pensiones

El objetivo de este punto es hacer un repaso a la evolución de los principales aspectos que determinan el sistema público de pensiones en España, con el fin de entender los retos a los que se enfrenta el sistema en el futuro, así como los impactos de las reformas que se están llevando a cabo en España y que se desarrollan a lo largo de las siguientes secciones del informe.

Aspectos demográficos



La baja natalidad y el aumento de la esperanza de vida suponen un reto para la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones basado en el reparto.



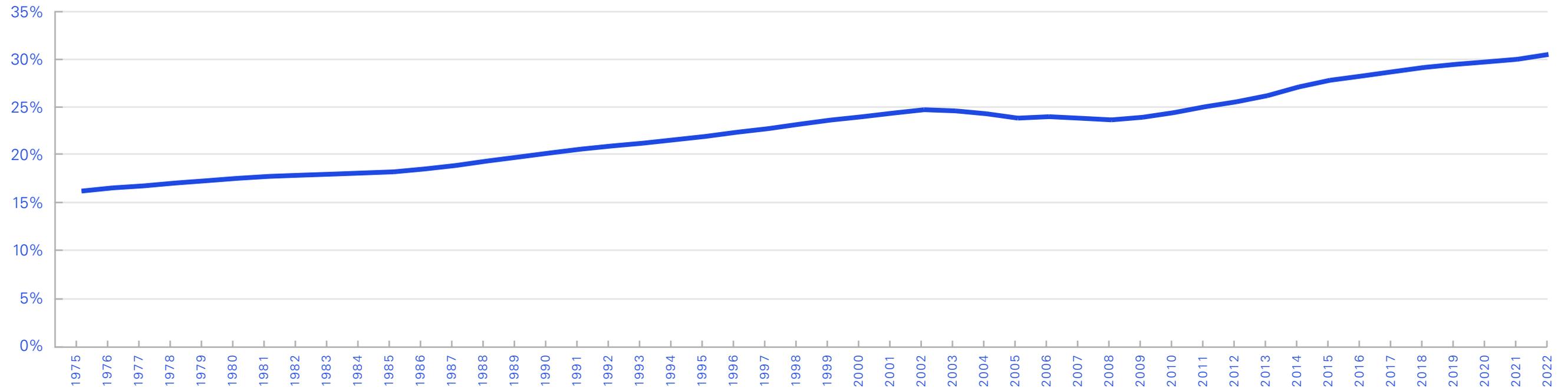
En un sistema de pensiones de reparto, la demografía es uno de los aspectos clave que determinan la sostenibilidad financiera. Para que las cotizaciones que ingresan los actuales trabajadores sean suficientes para el pago de las pensiones de los actuales pensionistas, debe haber una proporción de trabajadores superior al número de pensionistas. Esta proporción se denomina tasa de dependencia. El Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE) define este índice demográfico como el cociente entre la población mayor de 64 a 1 de enero de cada año entre la población de 16 a 64 años del mismo ejercicio, expresado en tanto por cien.



Cuanto mayor sea el porcentaje obtenido, mayor será, también, la carga que supone para la población activa el hecho de sostener a la población dependiente. Por el contrario, si la tasa es baja, menor será dicha carga para la parte productiva.

En el siguiente gráfico se observa cómo ha evolucionado la tasa de dependencia desde 1975 hasta el 2022 (último dato disponible). Según las predicciones del mismo organismo, en 2050, si se mantienen las pautas de comportamiento demográficos actuales, la tasa de dependencia de la población mayor de 64 años será de 53,73%. Esto quiere decir que, por cada pensionista, habrá 1,86 personas cotizando para poder financiar su pensión.

Gráfico 5: **Evolución de la tasa de dependencia.**



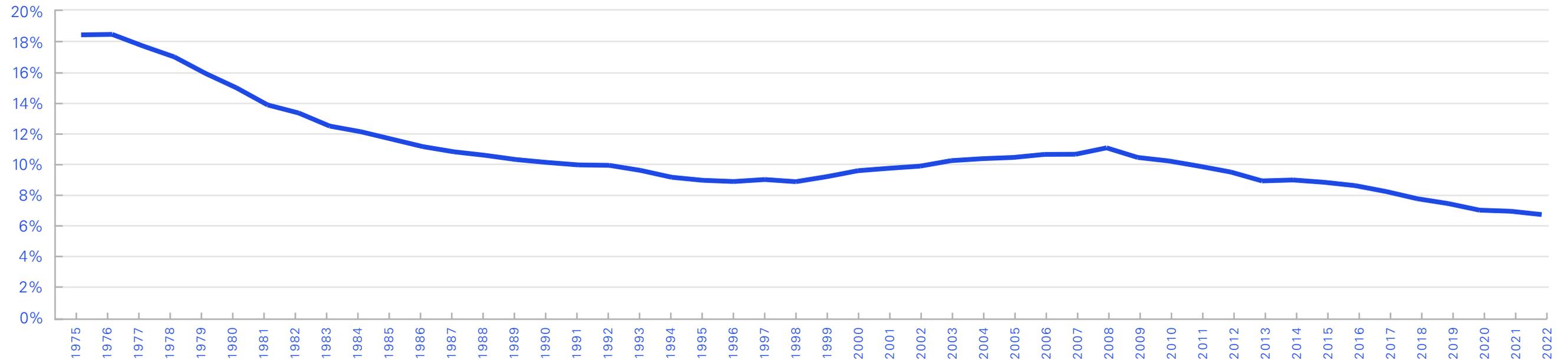
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).



La tasa de dependencia, a su vez viene determinada por la natalidad y la esperanza de vida.

España se sitúa por debajo del promedio global en cuanto a su tasa de natalidad y experimenta una evolución a la baja en el periodo analizado tal y como puede observarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 6: **Evolución de la tasa de natalidad (nacidos por cada 1.000 habitantes).**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

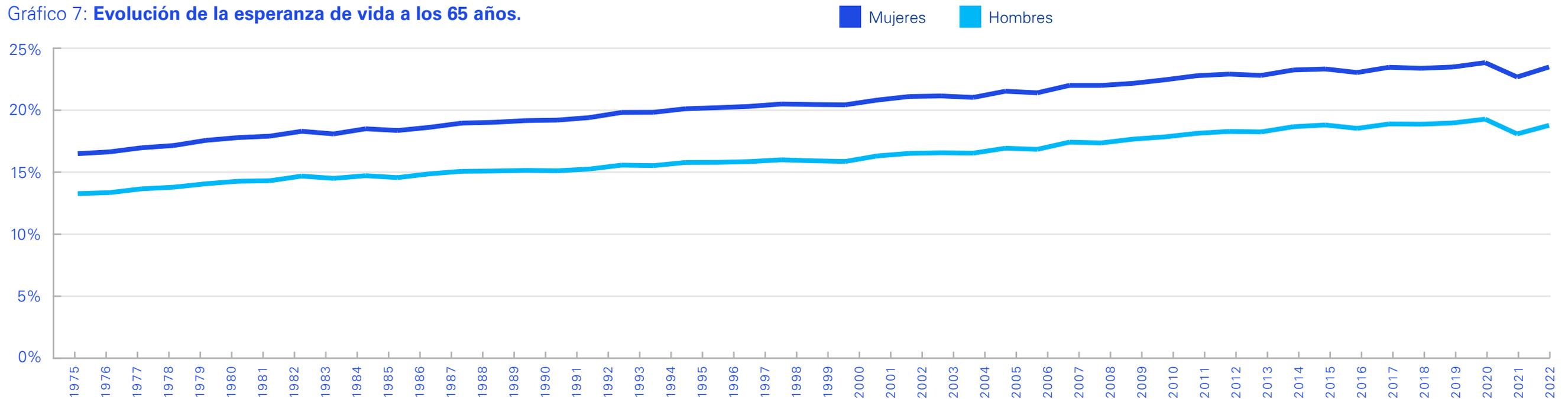


En 2022 el número de nacimientos fue de 6,9 cada 1.000 habitantes lo que representa una disminución del 3,09% respecto del ejercicio anterior y la tasa de fecundidad (o número medio de hijos por mujer) fue de 1,19 hijos por mujer, por lo que está un punto por debajo de la media mundial, que se sitúa en 2,27. Los únicos países donde la tasa de fecundidad es menor son Corea del Sur, donde la media es de 0,9, China con 1,2 o Malta con 1,13.

Por su parte, la evolución de la esperanza de vida es creciente. Aunque se presupone una buena noticia para el conjunto de la sociedad, las consecuencias económicas del aumento de la esperanza de vida son palpables no solo en el sistema de pensiones, sino en el conjunto del gasto público por partidas como la sanidad o la dependencia. Un aspecto común en el resto de los países desarrollados de nuestro entorno.

El prolongado envejecimiento poblacional y la falta de relevo generacional pone en riesgo la continuidad del sistema de reparto. La inversión de la pirámide de población por el aumento de los estratos más envejecidos va a verse acentuada a causa de la generación del baby-boom. Ésta generación supone el grupo de población español más numeroso y que disfrutará de una mayor esperanza de vida e irá alcanzando los 65 años de edad entre 2023 y 2042, años en los que se producirá la mayor entrada de pensionistas al sistema que jamás se ha producido.

Gráfico 7: **Evolución de la esperanza de vida a los 65 años.**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).



Déficit y deuda de la Seguridad Social: Ingresos y gastos del sistema



Los incrementos en las cotizaciones sociales y el aumento de las transferencias por parte del Estado no son suficientes para hacer frente a los compromisos asumidos por el sistema público.



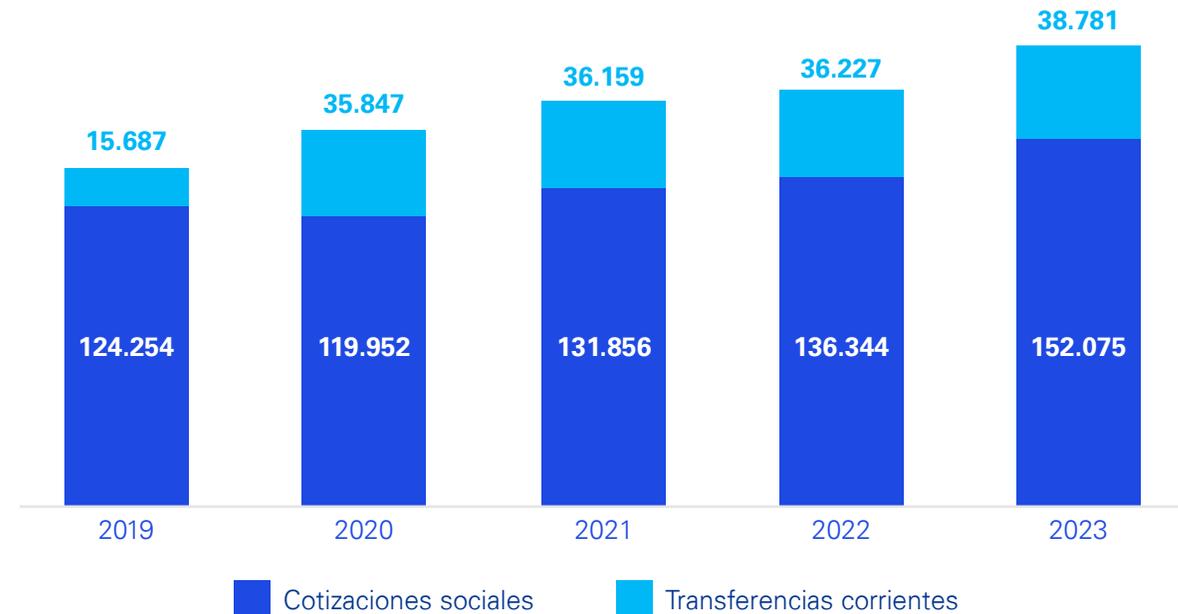
Los ingresos con los que cuenta el sistema para hacer frente a los compromisos por pensiones derivan fundamentalmente de las cotizaciones sociales. La afiliación a la Seguridad Social ha batido récords en el año 2023. En concreto, la Seguridad Social ha ganado 521.610 afiliados en valores medios, con un crecimiento interanual del 2,56%, tasa inferior a la registrada en mayo (+2,9%). En el mes de junio de 2023, el sistema ganó una media de 54.541 cotizantes en junio respecto al mes anterior (+0,26%), lo que llevó al sistema a un nuevo máximo histórico de 20.869.940 ocupados, según datos publicados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

La creación de empleo en los seis primeros meses de 2023 supone segundo mejor semestre tras el de julio-diciembre de 2020 marcado por la pandemia.

Estos datos explican el incremento de los ingresos por cotizaciones, que según el presupuesto de 2023 será de 152.075.014 miles de euros, un 11,54% superior al importe de 2022. No obstante, y a pesar de la mejora del mercado de trabajo, cada año la dependencia del sistema de Seguridad Social respecto del Estado es mayor tal y como se observa en la creciente financiación mediante transferencias del Estado.

En el siguiente gráfico se observa la evolución de los ingresos por cotizaciones sociales y por transferencias del estado según las liquidaciones de los ejercicios 2019 a 2021 y el presupuesto de la Seguridad Social (2022 y 2023):

Gráfico 8: **Evolución de los ingresos de la Seguridad Social (en millones de Euros).**



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

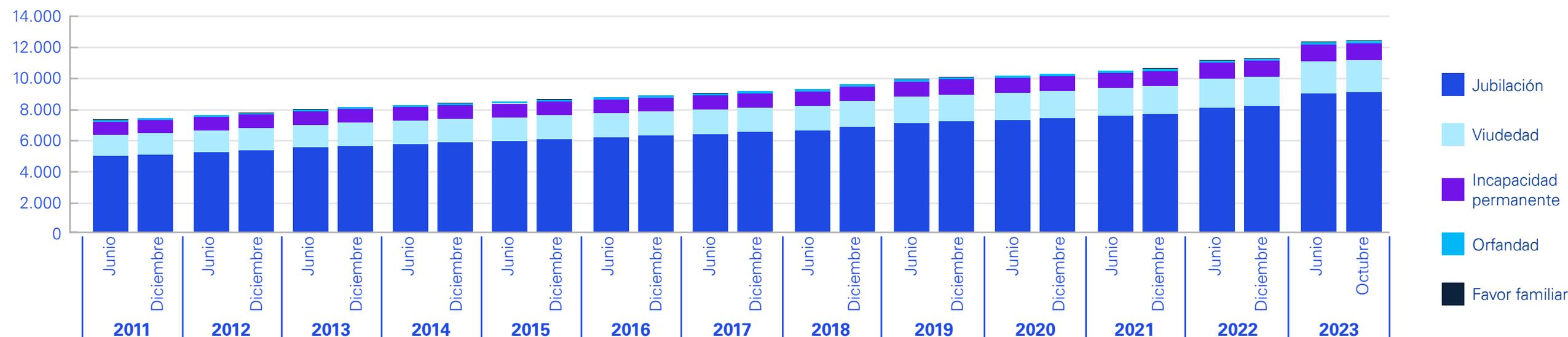


Del total de transferencias del Estado del presupuesto consolidado para 2023, 19.888 millones de euros corresponden a la recomendación primera del Pacto de Toledo, por la cual abogan por la consolidación de la separación de fuentes y el restablecimiento del equilibrio financiero. El Pacto de Toledo emplaza a acabar con el déficit de la Seguridad Social en el ejercicio 2023 y para ello insiste en que el desequilibrio se debe a la asunción de los llamados “gastos impropios” o gastos que deberían ser asumidos por el conjunto del Estado y por tanto financiados vía impuestos y no vía cotizaciones. Estos gastos comprenden las exenciones o reducciones en la cotización a la Seguridad Social o las prestaciones relacionadas con el nacimiento y cuidado del menor pero también los gastos por el propio funcionamiento del sistema. El resto de la partida de las transferencias del Estado responden a complementos por mínimos de las pensiones, el pago de pensiones no contributivas y del ingreso mínimo vital y para la protección familiar y dependencia.

Por su parte, las salidas del sistema en concepto de pagos por prestaciones también muestran una evolución creciente. Las transferencias corrientes para hacer frente al conjunto de compromisos del sistema según el presupuesto de gastos para 2023 de la Seguridad Social asciende a 194.380 millones de euros lo que representa un crecimiento de esta partida del 10,97% respecto del presupuestado para 2022. Respecto a las transferencias corrientes en concepto de pensiones contributivas, el presupuesto de gastos para 2023 de la Seguridad Social recoge un importe de 166.776 millones de euros, (variación interanual del 11,21%).

Es habitual la noticia en prensa de todos los meses en la que se indica que la nómina de las pensiones bate récords un mes más. En octubre de 2023, el importe mensual abonado por la Seguridad Social ascendió a 12.075 millones euros, lo que implica un aumento en términos anuales del 10,9%. En el siguiente gráfico se puede observar la evolución creciente del importe destinado al pago de prestaciones de la Seguridad Social por cada contingencia sobre el que el importe destinado a las pensiones de jubilación supone el 73,01% del total.

Gráfico 9: **Evolución del gasto mensual de la Seguridad Social (en millones de Euros).**



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.



A continuación, se detalla la situación de las principales partidas de gastos en la Seguridad Social, así como la evolución de estas a lo largo de los últimos años y una comparativa del gasto en pensiones en relación con el PIB, donde se ofrece el dato comparativo con los países de nuestro entorno.

En octubre de 2023 se abonan 6.401.291 pensiones de jubilación correspondiente a 6.283.169 pensionistas que perciben una pensión de jubilación media de 1.377,22 euros.

Magnitudes de gasto totales de la Seguridad Social (datos de octubre de 2023)

Numero de Pensiones

10.085.672

Nomina de Pensiones

12.075.320 miles de Euros

Importe de la pensión media

1.197,27 €

Numero de pensionistas

9.131.829

Magnitudes de gasto por jubilación de la Seguridad (datos de octubre de 2023)

Numero de Pensiones

6.401.291

Nomina de Pensiones

8.815.971 miles de Euros

Importe de la pensión
media por jubilación

1.377,22 €

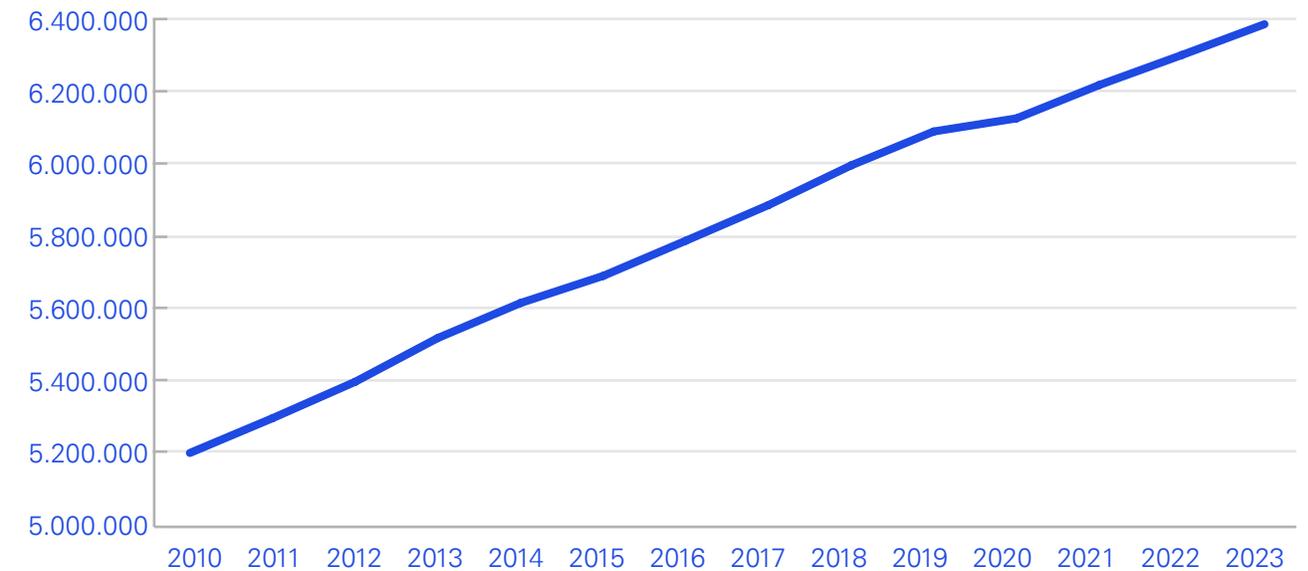
Numero de pensionistas

6.283.169

La creciente tendencia del gasto en pensiones viene determinada por el incremento del número de pensionistas, pensionistas que percibirán pensiones durante un mayor periodo dada su esperanza de vida, pero en mayor medida se explica por el incremento de la pensión media de jubilación. El factor fundamental que explicará el crecimiento del gasto en pensiones a futuro será la vinculación del crecimiento de las pensiones de acuerdo con la evolución del IPC.

En los siguientes gráficos se muestra cómo ha evolucionado el número de pensiones por jubilación y el importe medio de pensión de jubilación desde 2010 hasta septiembre de 2023. Los datos están referenciados a diciembre de cada año y al último dato disponible de 2023. En el periodo de estudio, mientras que el número de pensionistas se ha visto incrementado en un 23,01 %, la pensión media ha crecido en un 54,24%:

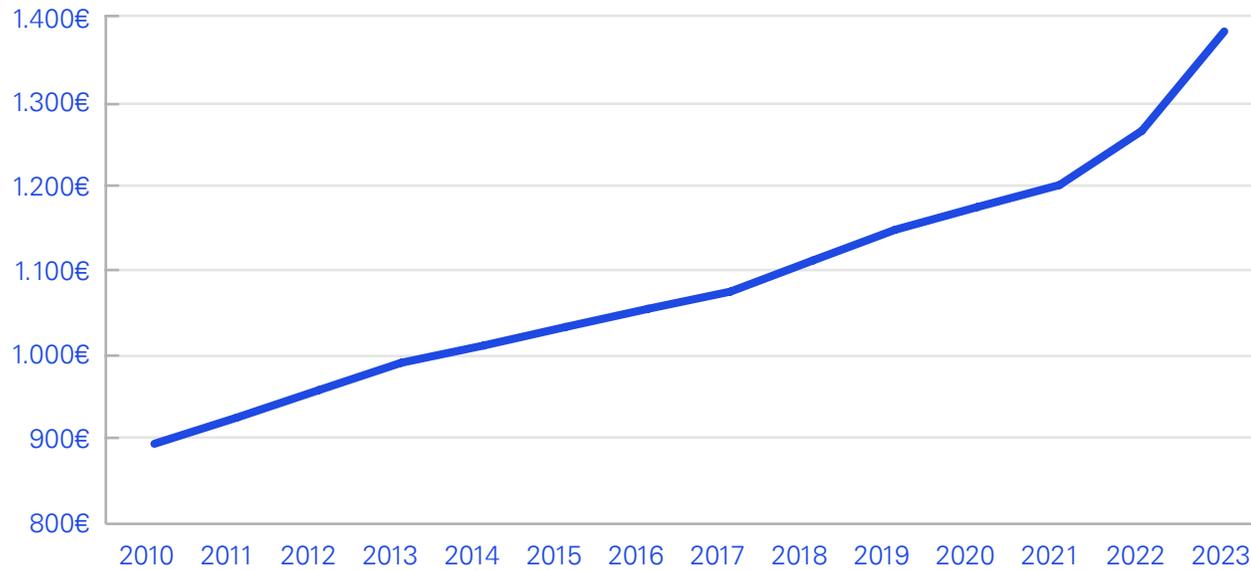
Gráfico 10: **Evolución del número de pensiones de jubilación de la Seguridad Social.**



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.



Gráfico 11: **Evolución del importe de la pensión media de jubilación.**



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

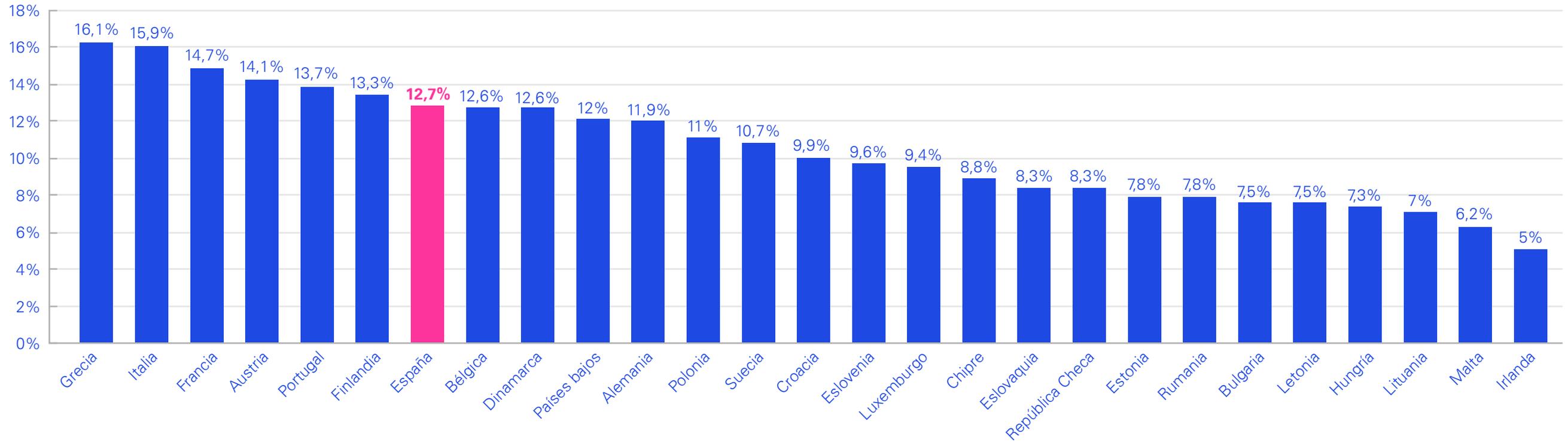
España es uno de los países de la Unión Europea con mayor gasto en pensiones si se compara con el tamaño de su economía. Según la publicación con fecha 18 de enero de 2023 del Banco de España, basado en datos de 2019 de Eurostat (lo cual proporciona un marco común para comparar estadísticas nacionales), el Estado gasta una cantidad equivalente al 12,7% del PIB en pensiones, la séptima cifra más alta de la UE y por encima de la media simple de la UE que se sitúa en un 10,4%. Si bien tras la media se oculta una gran heterogeneidad, las diferencias entre países se explican por los factores determinantes del gasto en pensiones detallados a lo largo de la presente sección del informe: el factor demográfico o tasa de dependencia; la tasa de empleo que determinará el número de cotizantes o trabajadores que aportan los ingresos necesarios al sistema; y la prestación y el salario medios, así como la participación de los salarios sobre la economía.

De esta manera, a mayor proporción de personas mayores que perciben prestaciones sobre las cohortes de actuales cotizantes y cuanto mayor sean las pensiones que perciben se explica el incremento del gasto del sistema. Asimismo, cuanto mayor sea la proporción de cotizantes junto con los salarios que redundan en un mayor crecimiento de la economía, se traducirá en una contención del gasto.





Gráfico 12: **Gasto en pensiones comparativa con países de nuestro entorno (porcentaje sobre el PIB).**

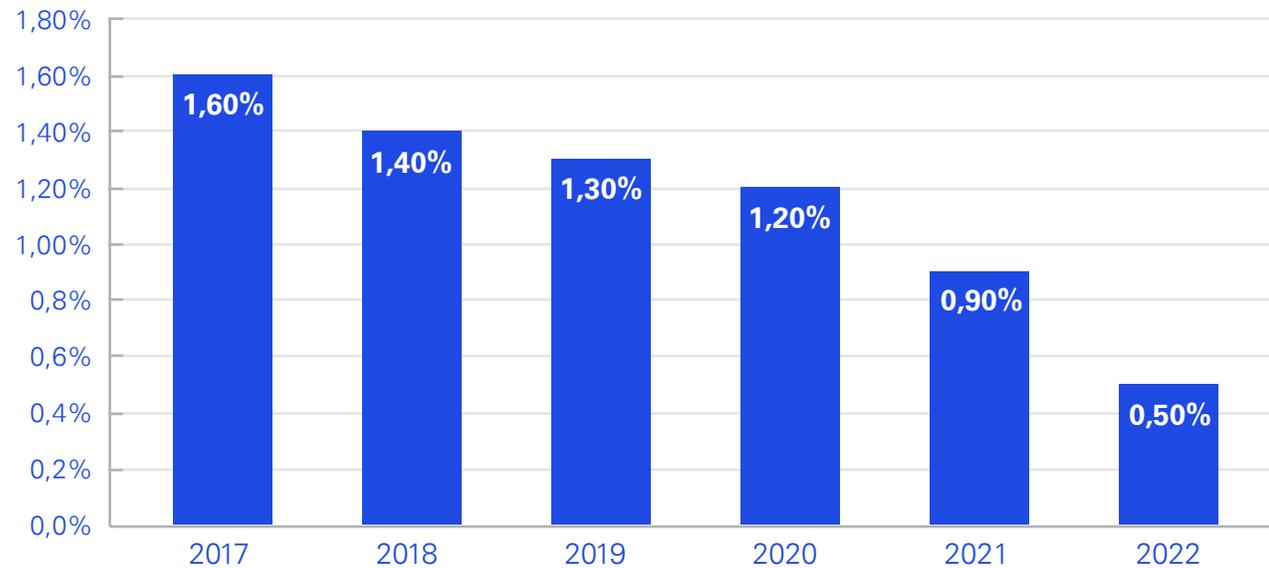


Fuente: Eurostat (SEEPROS).



Pese al nivel récord de los ingresos por cuotas, el gasto en pensiones crece de manera superior por lo que, a pesar de las transferencias del Estado, el déficit de la Seguridad Social sigue sin desaparecer. Tal y como puede observarse en el siguiente gráfico, la Seguridad Social cerró el ejercicio 2022 con un déficit de 7.160 millones de euros, equivalente al 0,5% del PIB:

Gráfico 13: **Evolución del déficit de la Seguridad Social (como porcentaje del PIB).**



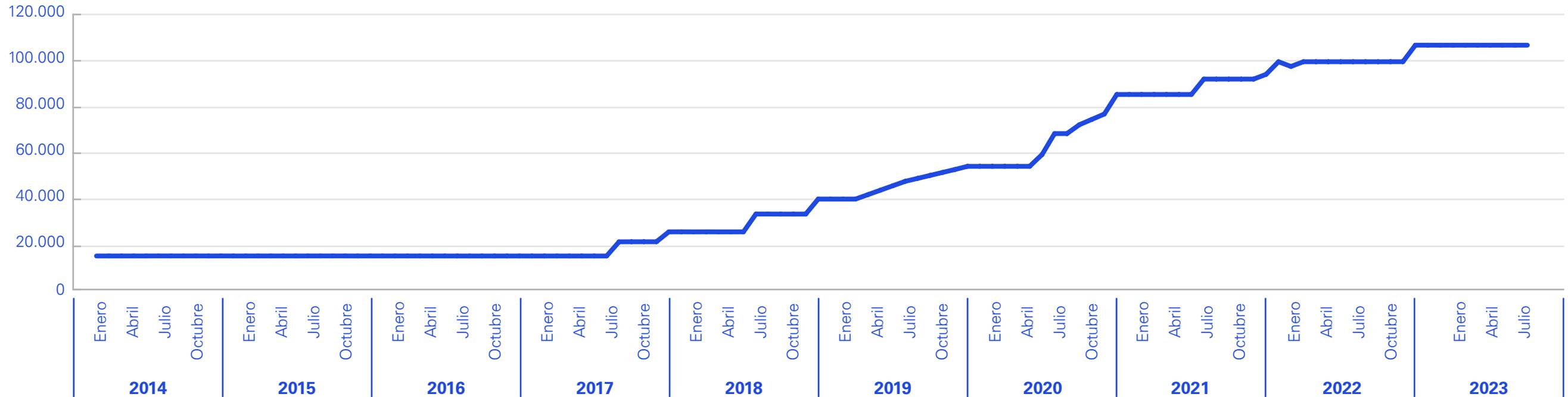
Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Según los datos publicados por el Banco de España el 17 de agosto de 2023, La deuda de las Administraciones Públicas ascendió a 1.569 mm de euros, el 113,1% del PIB, en junio de 2023, lo que implica un incremento del 6,4% respecto del dato del año anterior. Por su parte, el saldo de deuda de las Administraciones de Seguridad Social se situó en 106 mm, un 7% más que un año antes. Este incremento se debe a los préstamos concedidos por el Estado a la Tesorería General de la Seguridad Social para financiar su desequilibrio presupuestario. En el siguiente gráfico se observa cómo las cuentas del sistema de Seguridad social han experimentado un deterioro significativo.





Gráfico 14: **Evolución de la deuda de la Seguridad Social (en millones de euros).**



Fuente: Banco de España.

El sistema de pensiones es un elemento central en la evolución de las cuentas del conjunto de las administraciones públicas. En el endeudamiento público, el envejecimiento poblacional presionará al alza el gasto del sistema de pensiones, pero también recaerá en el resto de las partidas como la sanidad o dependencia.



Tasa de reemplazo de la pensión pública



La generosidad del sistema medido como la tasa de reemplazo de la pensión pública sobre el último salario se sitúa entre las más altas de los países de nuestro entorno.



En España, la pensión bruta reconocida por la Seguridad Social supone un 73,9% de los ingresos brutos percibidos antes de acceder a la jubilación.

La tasa de sustitución –también conocida como tasa de reemplazo– es un indicador de cómo un sistema de pensiones consigue o no su objetivo proporcionar unos ingresos adecuados en el momento de la jubilación respecto a los ingresos que el trabajador tenía cuando estaba en activo.

La tasa de sustitución depende directamente del importe medio de las pensiones públicas y la evolución de los salarios y permite medir la pérdida de poder adquisitivo que sufrirá de media un jubilado en el momento de acceso a la jubilación. Se calcula como la proporción de la pensión de jubilación que otorga el Estado respecto del último salario percibido antes de acceder a la jubilación.

Según datos de la OCDE, la tasa de reemplazo para salarios medios en España es en la actualidad del 73,9%, una de las tasas más altas de los países de la OCDE donde la media se sitúa en el 51,8%. Tal promedio se conforma en un 42,2% por prestaciones públicas





y en un 9,6% por prestaciones complementarias, derivadas de esquemas de previsión social obligatorios, con notable alcance en el total de la población. La tasa española deriva en un 100% de las pensiones del sistema de Seguridad Social, dada la poca significatividad de los esquemas privados complementarios.

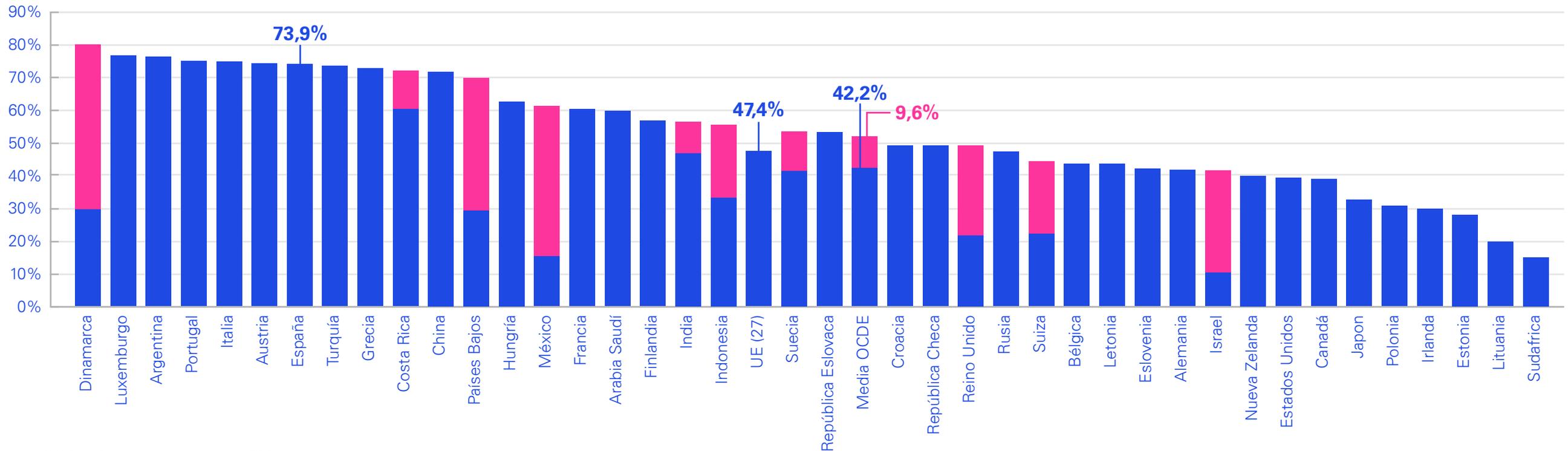
La comparativa de la tasa de sustitución del sistema de pensiones español, da una idea de la generosidad de las pensiones públicas. En el siguiente gráfico, se observa la tasa

de reemplazo (expresada como porcentaje sobre el último salario) tanto de los esquemas de seguridad social públicos como de los esquemas privados obligatorios, que en países como Países Bajos o Dinamarca tienen un peso superior al proporcionado por el sistema público.

Estas ratios de reemplazo son elevadas si se comparan con otros países como se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfico 15: **Tasa bruta de reemplazo en países de la OCDE.**

■ Tasa de reemplazo bruta de la pensión pública ■ Tasa de reemplazo bruta de la pensión privada (esquemas obligatorios)



Fuente: OCDE (Pensions at a Glance 2021).

La tasa de reemplazo en los distintos países presenta gran heterogeneidad.



La adaptación de los sistemas de pensiones en Europa



Para hacer frente a los incrementos del gasto en pensiones que se derivarán del envejecimiento poblacional se requerirán nuevas actuaciones en el futuro por el lado de los ingresos, de los gastos o de ambos.



Como se puede deducir de los factores anteriores la evolución de los aspectos demográficos y económicos, han dado lugar a sucesivos cambios normativos con el objetivo de equilibrar los ingresos y gastos del sistema público de pensiones.

De acuerdo con las estimaciones realizadas por el Banco de España en el Informe Anual 2021, “para hacer frente a los incrementos del gasto en pensiones que se derivarán del envejecimiento poblacional se requerirán nuevas actuaciones en el futuro por el lado de los ingresos, de los gastos o de ambos”.

Las recomendaciones del Banco de España son:

- Reforzar el vínculo entre las contribuciones realizadas y las prestaciones recibidas asegurando un nivel suficiente para los hogares más vulnerables
- Analizar el nivel de prestaciones que el sistema debe proveer versus la estrategia de captación de los ingresos necesarios para financiarlas.
- Analizar las consecuencias redistributivas y en términos de equidad intergeneracional de las distintas reformas planteadas, de modo que los eventuales ajustes en el sistema no recaigan desproporcionadamente en grupos de población concretos, como la población jubilada o las futuras cohortes de trabajadores.

- Una mayor transparencia y previsibilidad, con objeto de ofrecer certidumbre a los ciudadanos y de facilitar la toma de decisiones en los ámbitos del ahorro, el trabajo y la jubilación.
- Analizar la introducción de mecanismos automáticos de ajuste que adapten algunos parámetros del sistema a los cambios que se produzcan en las dinámicas demográficas y económicas.

El envejecimiento de la población, el aumento de la longevidad y la adaptación de los sistemas públicos de pensiones no es un problema único de España como refleja el informe de la comisión europea de adecuación de las pensiones del año 2021 y que se puede observar en la siguiente tabla donde se muestran los países miembros de la Unión Europea que han realizado reformas entre julio de 2017 y 2020 en cuatro aspectos principales:

Prolongación vida laboral

La tendencia de estas medidas en la mayoría de los países ha sido promover normas de jubilación flexibles, encaminadas a facilitar vidas laborales más largas mediante incentivos positivos. También se han tomado medidas en algunos países para retrasar el acceso a la jubilación anticipada.

Mantenimiento de los ingresos y acceso a la prestación

La mayoría de los Estados miembros han revisado las normas de acumulación o cálculo de las pensiones, en este apartado se incluyen también las reformas relacionadas con la fiscalidad y la revalorización de las pensiones.

Reducción de la pobreza

En este apartado se incluyen las reformas destinadas a mejorar la protección de los pensionistas con bajos ingresos.

Financiación

En este apartado se engloban las reformas de los sistemas de financiación y de las cuotas de cotización llevadas a cabo por diferentes estados miembros.



Reformas llevadas a cabo por los estados miembros de la UE.

Prolongación vida laboral



Mantenimiento de los ingresos
y acceso a la prestación



Reducción de la pobreza



Financiación



Estados Miembros

Fuente: Pension adequacy report Vol. 1 elaborado por la Comisión Europea.

Eslovaquia



Reforma del sistema público de pensiones

- » **Medidas destinadas a mejorar la Suficiencia**
- » **Medidas destinadas a mejorar la Equidad**
- » **Medidas destinadas a mejorar la Sostenibilidad**
- » **Efectos de las medidas**
- » **El impacto de la expatriación**



Con la aparición de Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 se estructura la acción protectora de la Seguridad Social con la implantación de un modelo unitario e integrado, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. El documento define la Seguridad Social como “una tarea nacional que impone sacrificios a los jóvenes respecto a los viejos, a sanos respecto a enfermos, a ocupados respecto de los que se hallan en situación de desempleo; a los vivos, respecto de las familias de los fallecidos, a los que no tienen cargas familiares, respecto de los que las tienen; a los de actividades económicas en auge y prosperidad, en fin, respecto de los sectores deprimidos”. Se trata de la creación del sistema de pensiones tal y como hoy lo conocemos y el impulso del llamado Estado del bienestar donde las prestaciones públicas y el carácter redistributivo de las mismas adquieren un papel relevante.

Posteriormente, la Ley General de la Seguridad Social de 1966 y la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la acción protectora de 1972, intentan corregir los problemas financieros, si bien los agravaron al incrementar la acción protectora sin establecer los correspondientes recursos para ello.

Desde entonces se han llevado a cabo una serie de medidas para integrar y simplificar la estructura de la Seguridad Social o separar las fuentes de financiación, así como medidas para equiparar las bases de cotización con los salarios o la ampliación del requisito de años cotizados para acceder al cobro de las prestaciones.

En 1995, ante los grandes cambios sociales vividos en el mercado de trabajo, la movilidad en el mismo o el envejecimiento de la población, se constituyó el Pacto de Toledo, una comisión parlamentaria cuyo objetivo es establecer la hoja de ruta para asegurar la estabilidad financiera y las prestaciones futuras de la Seguridad Social.

En base a las recomendaciones del Pacto de Toledo, ha habido múltiples revisiones con la intención de adaptar el sistema a la realidad actual. De entre las reformas promovidas en el seno del Pacto de Toledo, destacan por su trascendencia la Ley 27/2011 de 1 de

agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

La Ley 27/2011 introdujo periodos transitorios para el retraso progresivo de la edad de jubilación, el aumento en el periodo de cotización exigido para acceder a la pensión, así como del número de años sobre los que se calcula la pensión. Por su parte, la Ley 23/2013 introdujo elementos que incidían sobre el importe inicial de la pensión y su posterior revalorización. En concreto, el factor de sostenibilidad tenía en cuenta la creciente longevidad de los jubilados ajustando el importe de pensión inicial conforme a la esperanza de vida de la cohorte de jubilados que accedían al cobro de la pensión en un momento determinado. El otro elemento aprobado por la Ley 23/2013 era el índice de revalorización de las pensiones el cual garantizaba el equilibrio a medio plazo entre ingresos y gastos. El índice de revalorización de las pensiones de la reforma del 2013, en cuya fórmula tenía en cuenta factores como la evolución anual del número de pensiones y de su cuantía media, así como del saldo entre ingresos y gastos del sistema, también incluía un suelo o porcentaje mínimo de revalorización del 0,25%.

Como vemos, son múltiples los factores sobre los que se ha incidido a lo largo de las sucesivas reformas, no obstante, no se han tomado medidas respecto a la característica que en mayor medida origina el problema de la sostenibilidad del sistema: la estructura poblacional.

Así pues, la negativa evolución de los factores que determinan la viabilidad financiera del mismo como son el gasto en pensiones sobre el PIB, la relación entre cotizantes y pensionistas o entre salarios y pensiones medias, aspectos analizados en el apartado de sostenibilidad del presente informe, hacen necesario una continua revisión del sistema de pensiones en la medida en la que las reformas llevadas a cabo no solucionen el problema de origen.



En este sentido, entre los años 2021 y 2023 se ha llevado a cabo una reforma del sistema basada en el conjunto de recomendaciones del Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo que a su vez se plasman en el Componente 30, uno de los componentes más destacados del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado por el Ejecutivo a la Comisión Europea como parte del compromiso de cambio y adecuación de la economía española frente a Europa y que a su vez ha condicionado la percepción del fondo de recuperación.

La reforma tiene como objetivo reforzar los ingresos con los que cuenta el sistema y la mejora de la equidad y sostenibilidad del sistema público de pensiones y lo hace mediante la derogación de los elementos legislados en 2013 y con un conjunto de medidas destinadas a fortalecer los ingresos necesarios.

La modernización del sistema de pensiones llevada a cabo en estos últimos años blinda el poder adquisitivo de los pensionistas y favorece especialmente a las personas vulnerables, las que tienen carreras profesionales más irregulares, las mujeres y los jóvenes. La reforma se ha materializado mediante la aprobación de la siguiente normativa la cual se desarrolla más adelante:

- Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.
- Ley 12/2022 de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo y Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo.
- Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

- Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Es posible categorizar al conjunto de medidas entre aquellas destinadas a suficiencia, equidad y sostenibilidad:

Suficiencia:

La principal medida destinada a garantizar la suficiencia de las pensiones es la revalorización de los crecimientos de las prestaciones contributivas al índice de precios al consumo, así como los crecimientos de las pensiones mínimas y no contributivas.

Equidad:

Estas medidas comprenden la modificación del periodo de cómputo de las bases reguladoras para el cálculo de la prestación, la reforma en el régimen de cotización de los trabajadores autónomos, las medidas destinadas a mitigar la brecha de género, así como la inclusión en el sistema de seguridad social de becarios o trabajadores con contratos de prácticas formativas.

Sostenibilidad:

El conjunto de medidas que contribuyen a garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones ha sido enfocadas desde el punto de vista de los ingresos, de esta manera, se establecen incrementos sobre la base máxima de cotización y dos nuevos conceptos de cotización: la cuota de solidaridad y el mecanismo de equidad intergeneracional. Los ingresos adicionales obtenidos por estas medidas se invertirán en el fondo de reserva de las pensiones con el objetivo de generar un colchón con el que hacer frente al incremento del gasto del sistema.

Medidas destinadas a mejorar la Suficiencia

¿Es suficiente el nivel de ingresos que otorgan las prestaciones públicas de jubilación?

Tal y como se ha indicado anteriormente, la tasa de reemplazo o de sustitución mide la proporción de la prestación de jubilación sobre el último salario en actividad. La tasa de reemplazo para salarios medios en España en la actualidad es del 73,9%. Es una de las más altas de Europa, siendo la media de la tasa de sustitución en la Unión Europea del 47,4%. La media en los países OCDE es aún menor, situándose en el 42,2%.

En España, como se analizará en las siguientes secciones, los sistemas de previsión social complementarios tanto colectivos como individuales están muy poco desarrollados y, por lo tanto, la principal fuente de ingresos de los pensionistas procede de la pensión de jubilación pública. En este contexto, el mantenimiento del poder adquisitivo pasa por blindar las pensiones contributivas de acuerdo con la evolución del IPC, así como establecer crecimientos sobre las pensiones mínimas y no contributivas que aseguren la suficiencia de estas.

Revalorización de las pensiones

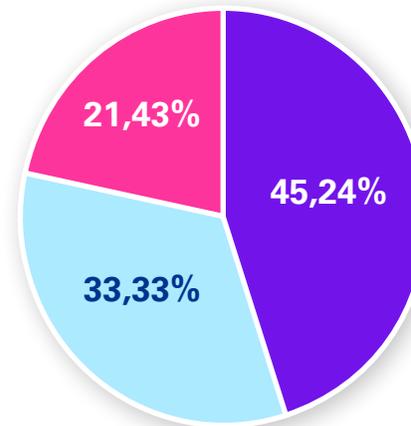


Sería deseable que la vinculación del crecimiento de las pensiones fuese vinculada a otras variables relacionadas con la sostenibilidad además de a la evolución del IPC.



La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones modificó la Ley General de la Seguridad Social estableciendo el mecanismo de revalorización y garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones. En concreto, esta normativa vincula el crecimiento anual de las pensiones al promedio de las variaciones interanuales de los 12 meses previos al mes de diciembre de cada ejercicio, momento en el que se determina el crecimiento a aplicar para el ejercicio siguiente. La norma establece que en ejercicios donde el índice resultante fuese negativo, no resultaría de aplicación revalorización alguna, pero tampoco las pensiones serían ajustadas a la baja, con la consecuente ganancia de poder adquisitivo en los años en los que el IPC fuese negativo.

El mecanismo de revalorización de las pensiones actualmente las vincula al crecimiento promedio del IPC. Indique qué afirmación le parece la más adecuada.



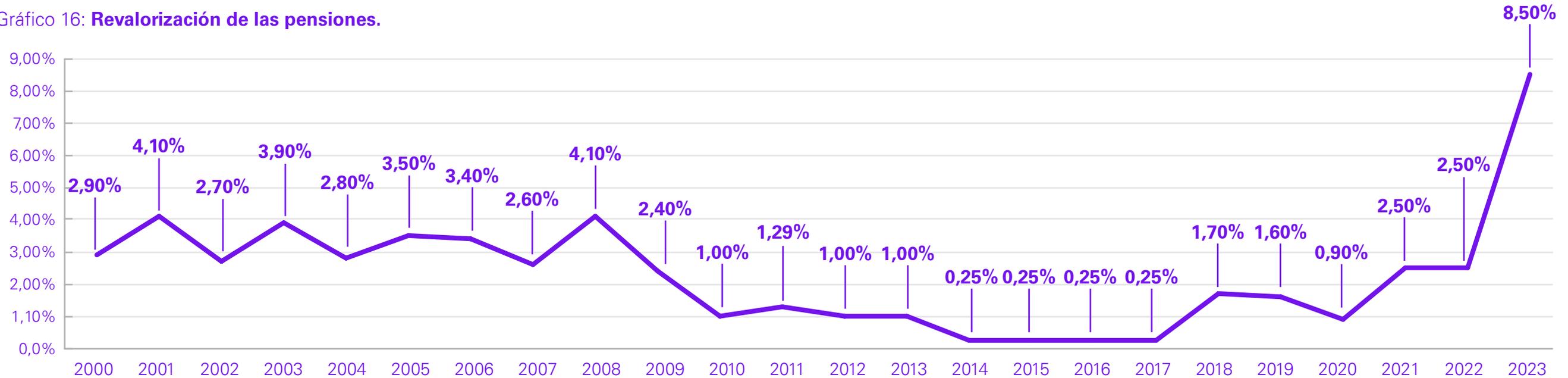
- Estaría de acuerdo en vincular las pensiones al IPC pero únicamente las pensiones mínimas o no contributivas. El crecimiento de las pensiones contributivas debería estar limitado.
- Estoy de acuerdo con vincular las pensiones al IPC para evitar la pérdida de poder adquisitivo de los pensionistas.
- Limitaría los crecimientos de las pensiones a un crecimiento máximo para controlar el gasto del sistema.



En el año 2023 las pensiones contributivas se incrementaron un 8,5%. La pensión máxima se sitúa en 42.823,34 euros anuales (3.058,81 euros mensuales en 14 pagas). Las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez y la prestación del Ingreso Mínimo Vital se incrementaron, de forma extraordinaria para compensar el efecto del elevado IPC, un 15%. Quedando establecida la pensión mínima contributiva para los pensionistas de 65 años o mayores en **10.963,40 euros anuales** y en **13.526,80 euros anuales en el caso de jubilados con cónyuge a cargo**.

En el siguiente gráfico se observa la revalorización aplicada en las pensiones en los años en los que estuvo vigente el derogado índice de revalorización de las pensiones (2013 a 2021) y como su resultado en los años en los que realmente se aplicó (2013 a 2018) supuso la aplicación del suelo o valor mínimo de revalorización: el 0,25%, mientras que en el resto de los años hasta 2022 se aplicó la variación interanual del IPC.

Gráfico 16: Revalorización de las pensiones.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social y del Instituto Nacional de Estadística (INE).



De cara a la estimación de los incrementos de las pensiones en 2024, a pesar de que tendremos que esperar a conocer la variación interanual de los meses de octubre y noviembre de 2023 para conocer el incremento que experimentarán las pensiones en el ejercicio 2024, si el dato de septiembre se mantuviese constante, la revalorización calculada como el promedio de variaciones interanuales de diciembre de 2022 a noviembre de 2023 sería del 3,79%.

Las previsiones del Banco de España a septiembre de 2023 sobre la inflación con la que terminaremos el año la sitúan en el 3,6%. Si atendemos a las previsiones de Funcas (Fundación de las Cajas de Ahorros) realizadas en septiembre de 2023 sobre la evolución del IPC el año 2023, la estimación empeora respecto del escenario previsto por el Banco de España situando la inflación esperada para diciembre de este año en el 4,9%. En cualquier caso, nos encontramos en un contexto en el que el grado de incertidumbre sigue siendo bastante alto por los siguientes factores:

- La intensidad del impacto sobre la actividad y la inflación del endurecimiento de las condiciones financieras.
- La transmisión de los incrementos de precios de algunas materias primas a los precios de consumo.
- La evolución futura de las actuales tensiones geopolíticas.
- El ritmo de ejecución de los proyectos asociados al programa de ayudas Next Generation.

IPC	Variaciones interanuales
Diciembre 22	5,70%
Enero 2023	5,90%
Febrero 2023	6,00%
Marzo 2023	3,30%
Abril 2023	4,10%
Mayo 2023	3,20%
Junio 2023	1,90%
Julio 2023	2,30%
Agosto 2023	2,60%
Septiembre 2023	3,50%
Octubre 2023	3,50%
Noviembre 2023	3,50%
Promedio	3,79%

Adicionalmente hay que indicar que en el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones se estableció que a partir de enero de 2025 las pensiones máximas se revalorizarán cada año con la cuantía anual del **IPC, más un incremento adicional 0,115** porcentuales acumulativos cada año hasta 2050. A partir de 2051 habrá incrementos adicionales hasta 2065. Una vez causada la prestación se incrementará al IPC.

Este cambio normativo está más relacionado con la equidad que con la suficiencia de las pensiones, en la medida en la que se plantea un aumento progresivo de bases máximas de cotización éste debe ir acompañado de un incremento de las pensiones máximas por encima del IPC para compensar esa mayor contribución durante el periodo de actividad. Estas medidas junto con otras tomadas en relación con la equidad y sostenibilidad del sistema se analizan a continuación.

Si se observa la forma en que se revalorizan las pensiones en otros países, vemos que su indexación en función del IPC es una práctica habitual en países donde la presión demográfica no es tan preocupante como en Europa, como es el caso de Brasil, Chile o Colombia. En Europa, la indexación total de las pensiones públicas a los precios se aplica, además de en España, en Bélgica, Grecia, Italia, Luxemburgo y Eslovaquia. Otra fórmula de indexación automática de las pensiones al crecimiento de los precios pasa por aplicar algunas restricciones o por incluir otras variables como puedan ser la tasa de crecimiento de los salarios o del total de la economía. En esta categoría se situarían países como Francia, Chipre, Austria, Portugal, Estonia, Letonia, Lituania, Malta, Eslovenia y Finlandia, aunque cada uno con sus propios matices. Por ejemplo, en Francia, la indexación cubre las pensiones en su nivel básico, pero las revalorizaciones de las pensiones complementarias dependen de regímenes específicos; en Estonia, Chipre y Austria, la aplicación de la fórmula de indexación puede verse modificada por decisiones gubernamentales o en Portugal, la indexación se determina mediante una fórmula retrospectiva en la que la principal referencia de inflación se ajusta al alza o a la baja en función del crecimiento del PIB real en el pasado.



Por otra parte, países como Alemania y los Países Bajos aplican la indexación a los salarios del conjunto de la economía y al salario mínimo respectivamente. En otros países como Irlanda no existe un sistema de indexación automática, sino que los aumentos de las pensiones públicas se deciden por norma en la ley presupuestaria anual.

Cada vez es más habitual modelos o reformas destinadas a desvincular los crecimientos de las pensiones del IPC, de manera que la indexación de precios se produce solo si se cumplen también otras variables vinculadas a la sostenibilidad como es el crecimiento de la economía.

Incremento de las pensiones mínimas y prestaciones no contributivas



Los pensionistas con derecho a pensiones mínimas o no contributivas van a ver incrementadas sus pensiones en los próximos años.



Una de las modificaciones de la norma que establece el Real Decreto-ley 2/2023 (disposición adicional quincuagésima tercera) en relación a las pensiones mínimas e indicadores de suficiencia en cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo es el incremento progresivo desde 2024 de la pensión mínima contributiva de jubilación cuyo titular sea mayor de 65 años y tenga cónyuge a cargo, a fin de que en 2027 no pueda ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos.

Para la determinación de dicho umbral de la pobreza se multiplicará por 1,5 el umbral de la pobreza correspondiente a un hogar unipersonal en los términos concretados para España

en el último dato disponible de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística, actualizada hasta el año correspondiente de acuerdo con el crecimiento medio interanual de esa renta en los últimos ocho años.

Como valor ilustrativo, según la información que proporciona la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2021, el valor del umbral de riesgo de pobreza de un hogar en España de una sola persona (calculado con los datos de ingresos de 2020) se situó en 9.535 euros anuales.

La brecha existente entre la cuantía de referencia y el umbral de la pobreza calculado para un hogar de dos adultos se reducirá progresivamente, de acuerdo con la siguiente escala:

- El 1 de enero de 2024 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente en el porcentaje necesario para reducir en un 20 por ciento la brecha que exista.
- El 1 de enero de 2025 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente en el porcentaje necesario para reducir en un 30 por ciento la brecha que exista.
- El 1 de enero de 2026 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente en el porcentaje necesario para reducir en un 50 por ciento la brecha que exista.
- El 1 de enero de 2027 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente, si ello fuese necesario, hasta alcanzar el umbral de pobreza calculado para un hogar de dos adultos.

Asimismo, se prevé la equiparación desde el año 2024 de las pensiones mínimas de viudedad con cargas familiares, pensiones con cónyuge a cargo, salvo incapacidad permanente total cuyos titulares sean menores de 60 años, a la cuantía de la referida pensión de jubilación (pensión mínima no contributiva de jubilación cuyo titular sea mayor de 65 años y tenga cónyuge a cargo). El resto de las pensiones mínimas se incrementará anualmente al igual que las anteriores, pero en un 50 por ciento.

En cuanto a las pensiones no contributivas, una vez revalorizadas, se incrementarán adicionalmente cada año, en el mismo período y por el mismo procedimiento que el



indicado en el párrafo anterior, pero con la referencia de multiplicar por 0,75 el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.

Por último, hay que indicar que las pensiones no contributivas, una vez revalorizadas, se incrementarían adicionalmente cada año, en el mismo período y por el mismo procedimiento previsto anteriormente, pero con la referencia de multiplicar por 0,75 el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.

En el siguiente cuadro se recogen los importes anuales de la pensión de jubilación contributiva mínima y de la pensión de jubilación no contributiva para el año 2023:

Titular	Pensiones Contributivas			Pensiones No Contributivas
	Con cónyuge a cargo	Con cónyuge no a cargo	Unidad económica unipersonal	
Titular con 65 años	13.526,80 €	10.406,20 €	10.963,40 €	6.784,54 €
Titular menor de 65 años	12.682,60 €	9.695,00 €	10.256,40 €	6.784,54 €

Fuente: IMSERSO

Medidas destinadas a mejorar la Equidad

La equidad actuarial ha de entenderse como el equilibrio individual entre las cotizaciones realizadas a lo largo de la etapa en activo frente a las prestaciones que se percibirán a lo largo de la etapa pasiva. Este ejercicio arrojaría un desequilibrio en la medida en la que, si se realizasen aportaciones en un esquema de capitalización individual por el valor de las cotizaciones, no sería suficiente como para sufragar el nivel actual de prestaciones durante los años de esperanza de vida a la edad de acceso a la jubilación.

No obstante, en la medida en la que un sistema de reparto se basa no solo en el principio de equidad o equivalencia actuarial sino también la solidaridad intra e intergeneracional, las acciones en favor de la equidad se han centrado en mejorar las condiciones de colectivos como el de autónomos y mujeres así como en introducir un nuevo método de cálculo de la base reguladora que, al permitir descartar los peores años de la vida laboral, también podría redundar en una ventaja para las mujeres que hayan podido ver su carrera laboral mermada por el cuidado de menores u otras circunstancias.

En este apartado del informe se analizan las diferentes medidas y reformas que se han adoptado en la norma en aras de mejorar la equidad del sistema público de pensiones.



Periodo de cómputo



El incremento del periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora permite descartar los dos peores años de cotizaciones, lo que puede suponer un beneficio para las personas que han sufrido carreras irregulares.



Un aspecto que ha sido objeto de discusión a lo largo de los años es el periodo de cómputo considerado para la determinación de la prestación de jubilación. Hasta ahora todas las reformas en este sentido han ido encaminadas a incrementar el periodo de años considerados para el cálculo.

	Antes de 1985	Reforma de 1985	Reforma de 1997	Reforma de 2011
Años considerados para el cálculo de la pensión	2 años	8 años	15 años	25 años (incluía un periodo transitorio que finalizó en 2022)

La modificación introducida por Real Decreto Ley 2/23 sobre el periodo de cómputo considerado para el cálculo busca hacer el sistema más equitativo y permitir a las personas que tienen carreras laborales más volátiles y para las que sus últimos años profesionales no tienen por qué ser los mejores no se vean perjudicados por el sistema de cálculo.

Se establece un sistema dual para el cálculo de la pensión:

- Cálculo de la pensión considerando el promedio de bases de cotización de los últimos 25 años.
- Cálculo de la pensión considerando un periodo de 29 años eliminando los 2 peores años cotizados.

Hasta 2043 convivirán para el cálculo de la base reguladora los dos sistemas de cálculos, los 25 años actuales y los 29/27.

El cálculo de la base reguladora 29/27 (considerando 29 años y eliminando los dos años peores, es decir, considerando un tiempo efectivo de 27 años) tendrá un periodo transitorio entre 2026 y 2036 (incluidos), aplicándose en 2026 un periodo de 25 años y un cuatrimestre. Cada año, se irá incrementando un cuatrimestre, hasta alcanzar los 29 años a partir de 2037.

Esta base reguladora con incrementos cuatrimestrales se comparará con la base reguladora de 25 años y se considerará la que obtenga una mayor pensión. De esta forma el jubilado percibirá la pensión del cálculo que le resulte más beneficioso.

En general y en la medida en la que las retribuciones que se perciben a lo largo de una carrera laboral se presuponen crecientes, los incrementos del periodo a considerar para el cálculo de la pensión conllevan una reducción de la cuantía de la pensión, pero a nivel individual no tiene por qué ser así: habría personas que se verían beneficiadas con el cambio al incluir la posibilidad de descartar los peores años de cotización. Así pues, la reforma podría beneficiar a trabajadores que han sido desempleados al final de su carrera o personas con más inestabilidad en su carrera profesional.



En lo que respecta al impacto en el sistema, se espera que el efecto agregado pueda ser neutro al compensar la disminución para las pensiones más altas junto con la mejora para los pensionistas con carreras irregulares. No obstante, hasta el año 2043 en el que convivirá el sistema dual, y en la medida en la que la pensión a reconocer sea la más favorable a futuro, la duda que se puede plantear es si esta reforma beneficia a la salud del sistema financiero de pensiones o a futuro se plantearán nuevas modificaciones para considerar toda la vida laboral de los empleados.

62% de los participantes no conoce las modificaciones llevadas a cabo en el cálculo de la base reguladora que determina el importe de pensión de jubilación, sin embargo, el 64% ha indicado que conoce cómo impacta la base de cotización en la pensión de jubilación que otorgará el sistema público de pensiones.

El promedio en los países de la OCDE que tienen pensiones ligadas a la realización de cotizaciones, para tener derecho a una pensión completa se requiere un periodo de 34 años de cotización y de 13 años para tener derecho a una pensión inicial. (Pensions at a Glance 2021, OECD).

Trabajadores por cuenta propia (autónomos)



La reforma del régimen de cotización de los trabajadores autónomos conlleva la cotización en base a los rendimientos netos reales, lo que puede redundar en un mayor importe de pensión.



La pensión media de jubilación a 1 de septiembre de 2023 del régimen de trabajadores autónomos es de 916,70 euros frente a los 1.533,09 euros mensuales del régimen general. El promedio de las pensiones en el régimen de autónomos es alrededor de un 40% inferior a la pensión media del régimen general.

El motivo de esa diferencia entre las pensiones contributivas del régimen general y del régimen de trabajadores por cuenta propia se debe principalmente a que en España hasta el año 2022 los trabajadores autónomos podían elegir la base de cotización y en torno al 85% de los trabajadores autónomos cotizaban por base mínima.

Con el objetivo de equiparar el importe de las prestaciones contributivas del régimen de los trabajadores autónomos (RETA) al régimen general se aprobó el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

Esta reforma ha cambiado el sistema de cotizaciones, en el que los trabajadores del RETA hasta 2023 elegían su base de cotización, para pasar a un nuevo sistema en el que las cotizaciones se determinan en base a los ingresos reales.



Se establecen 15 tramos de cotización sobre los ingresos reales, cada uno con los límites de bases de cotización mínima y máxima. El modelo se implantará de manera progresiva entre 2023 y 2025 y se revisará cada tres años hasta 2032.

Se establece una cuota reducida de 80 euros en los 12 primeros meses de actividad, independientemente de los ingresos, lo que se conoce popularmente como tarifa plana. En los siguientes 12 meses el autónomo seguirá pagando 80 euros de cuota mensual si sus rendimientos netos están por debajo del salario mínimo.

¿Qué se consideran ingresos reales o rendimientos netos?

Los rendimientos netos se calcularán deduciendo de los ingresos todos los gastos producidos en ejercicio de la actividad y necesarios para la obtención de dichos ingresos. Sobre esa cantidad, se aplicará adicionalmente una deducción por gastos genéricos del 7% que será del 3% en el caso los autónomos societarios. El resultado serán los denominados rendimientos netos y sobre ellos se aplicará la cuota correspondiente.

¿Cuáles son las diferencias entre el sistema público de pensiones del régimen general y el régimen de trabajadores por cuenta propia?

La única diferencia entre ambos cálculos es la integración de lagunas, en régimen general las lagunas se integran con la base mínima y en régimen de trabajadores por cuenta propia no hay integración de lagunas.

En las siguientes tablas se muestran las bases de cotización mínima y máxima para cada uno de los tramos de ingresos de los años 2023, 2024 y 2025.

Rendimientos netos para la determinación de los límites de las bases de cotización en el régimen de autónomos.

	Tramos de rendimientos netos 2023 – Euros/mes	Base mínima – Euros /mes	Base máxima – Euros/mes
Tabla reducida	Tramo 1. <= 670	751,63	849,66
	Tramo 2. > 670 y <=900	849,67	900
	Tramo 3. >900 y < 1.166,70	898,69	1.166,70
Tabla general	Tramo 1. >= 1.166,70 y <= 1.300	950,98	1.300
	Tramo 2. > 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3. > 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4. > 1.700 y <=1.850	1.013,07	1.850
	Tramo 5. > 1.850 y <=2.030	1.029,41	2.030
	Tramo 6. > 2.030 y <=2.330	1.045,75	2.330
	Tramo 7. > 2.330 y <=2.760	1.078,43	2.760
	Tramo 8. > 2.760 y <=3.190	1.143,79	3.190
	Tramo 9. > 3.190 y <=3.620	1.209,15	3.620
	Tramo 10. > 3.620 y <= 4.050	1.274,51	4.050
	Tramo 11. > 4.050 y <=6.000	1.372,55	4.495,50
	Tramo 12. > 6.000	1.633,99	4.495,50



Rendimientos netos para la determinación de los límites de las bases de cotización en el régimen de autónomos.

	Tramos de rendimientos netos 2024 – Euros/mes	Base mínima – Euros /mes	Base máxima – Euros/mes
Tabla reducida	Tramo 1. < = 670	735,29	816,98
	Tramo 2. > 670 y <=900	816,99	900
	Tramo 3. >900 y < 1.166,70	872,55	1.166,70
Tabla general	Tramo 1. > = 1.166,70 y < = 1.300	950,98	1.300
	Tramo 2. > 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3. > 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4. > 1.700 y <=1.850	1.045,75	1.850
	Tramo 5. > 1.850 y <=2.030	1.062,09	2.030
	Tramo 6. > 2.030 y <=2.330	1.078,43	2.330
	Tramo 7. > 2.330 y <=2.760	1.111,11	2.760
	Tramo 8. > 2.760 y < =3.190	1.176,47	3.190
	Tramo 9. > 3.190 y <=3.620	1.241,83	3.620
	Tramo 10. > 3.620 y <= 4.050	1.307,19	4.050
	Tramo 11. > 4.050 y <=6.000	1.454,25	4.139,40
	Tramo 12. > 6.000	1.732,03	4.139,40

	Tramos de rendimientos netos 2025 – Euros/mes	Base mínima – Euros /mes	Base máxima – Euros/mes
Tabla reducida	Tramo 1. < = 670	653,59	718,94
	Tramo 2. > 670 y <=900	718,95	900
	Tramo 3. >900 y < 1.166,70	849,67	1.166,70
Tabla general	Tramo 1. > = 1.166,70 y < = 1.300	950,98	1.300
	Tramo 2. > 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3. > 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4. > 1.700 y <=1.850	1.143,79	1.850
	Tramo 5. > 1.850 y <=2.030	1.209,15	2.030
	Tramo 6. > 2.030 y <=2.330	1.274,51	2.330
	Tramo 7. > 2.330 y <=2.760	1.356,21	2.760
	Tramo 8. > 2.760 y < =3.190	1.437,91	3.190
	Tramo 9. > 3.190 y <=3.620	1.519,61	3.620
	Tramo 10. > 3.620 y <= 4.050	1.601,31	4.050
	Tramo 11. > 4.050 y <=6.000	1.732,03	4.139,40
	Tramo 12. > 6.000	1.928,10	4.139,40

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Brecha de género



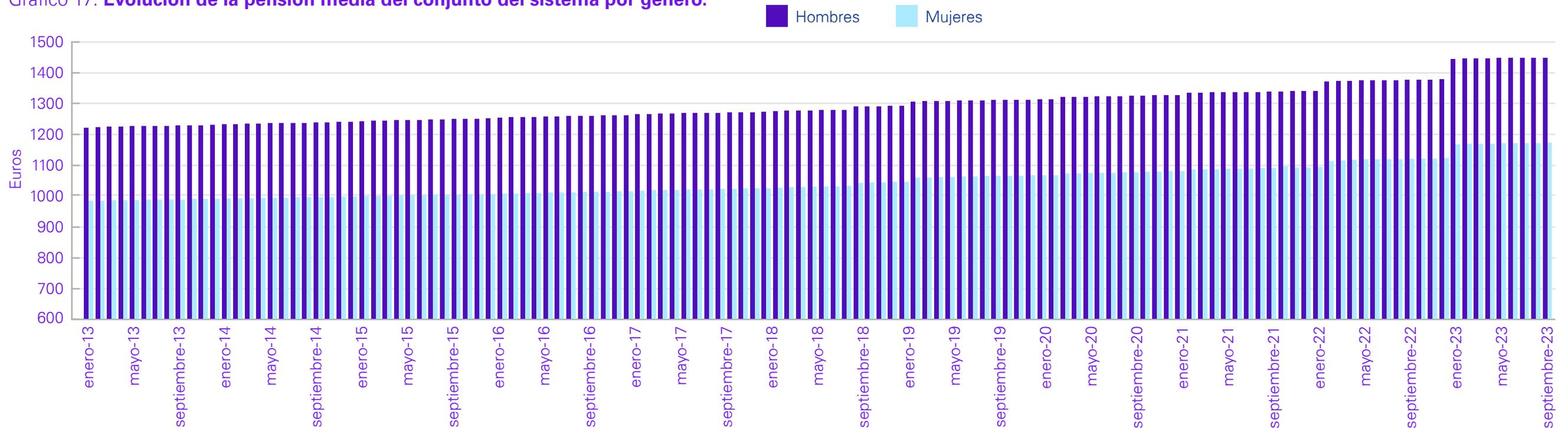
La reforma comprende medidas destinadas a reducir la brecha de género en las pensiones.



La brecha salarial que aleja los sueldos de los hombres y las mujeres durante su vida laboral tiene su repercusión durante la etapa pasiva. De esta manera, la pensión media de jubilación a 1 de septiembre de 2023 de las mujeres ascendió a 1.079,58 euros mensuales frente a los 1.579,93 euros que perciben de media los hombres. Esta franja es más acentuada en los grupos de edades más senior.

En el siguiente gráfico se puede observar cómo ha evolucionado la pensión media del conjunto de contingencias de la Seguridad Social a lo largo de los años para las mujeres y para los hombres y cómo siempre ha estado presente la brecha existente entre las mismas.

Gráfico 17: Evolución de la pensión media del conjunto del sistema por género.



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.



Como se puede observar en el gráfico anterior, históricamente existe una diferencia significativa entre la pensión media de los hombres y de las mujeres, por este motivo en la determinación de las prestaciones contributivas de Seguridad Social actualmente es de aplicación el complemento de brecha de género. Este es un complemento dirigido a la reducción de la brecha de género, con el que se persigue reparar el perjuicio que han sufrido a lo largo de su carrera profesional las mujeres por asumir un papel principal en la tarea de los cuidados de los hijos que se proyecta en el ámbito de las pensiones.

Conforme a lo establecido en el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, en la medida en que la pensión media recibida por las mujeres respecto de la recibida por los hombres sea superior al 5%, se mantendrá el complemento de brecha de género.

¿Quién tiene derecho a cobrar este complemento?

Las mujeres y los hombres que sean personas beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación (salvo la jubilación parcial), de incapacidad permanente o de viudedad a partir del 4 de febrero de 2021 y que hayan tenido uno o más hijos o hijas.

Cuando se acceda a la jubilación plena desde la jubilación parcial se reconocerá el complemento, si se cumplen los requisitos exigidos.

Aunque es un complemento destinado a las mujeres, los hombres pueden cobrarlo si cumplen alguno de estos requisitos:

- Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.
- Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:

- 1.^a** En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.
- 2.^a** En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

En el supuesto de que los progenitores sean dos mujeres, se reconocerá a la que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

En el supuesto de que los progenitores sean una mujer y un hombre que cumpla con los requisitos anteriormente señalados, podrá percibirlo el hombre si la suma de las cuantías de sus pensiones reconocidas es inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

Si los dos progenitores son hombres, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma de menor cuantía.

¿En qué consiste el complemento?

- La cuantía del complemento se fijará en la correspondiente ley de presupuestos generales del Estado de cada año.
- En el año 2023, el importe es de 30,40 euros mensuales por cada hijo o hija, con el límite de cuatro veces dicho importe.
- El complemento se abona mensualmente con dos pagas extraordinarias que se devengan con las mensualidades de junio y noviembre.



- El complemento no se tiene en cuenta en la aplicación del límite máximo de las pensiones contributivas ni para determinar el complemento para pensiones inferiores a la mínima.

Adicionalmente, conforme a lo establecido en el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, para los periodos en los que no se haya cotizado (conocidos como “lagunas de cotización”) que afecten a mujeres trabajadoras por cuenta ajena, se considerará una base de cotización del 100% de la base mínima durante 5 años. Los dos años siguientes se tomará el 80% de esta base mínima, reduciéndose hasta el 50% a partir del octavo año. Esto supone una mejora significativa con respecto a la legislación general que establece que las lagunas de cotización las mismas se integrarán al 50% de la base mínima a partir del cuarto año.

Por otra parte, a partir del 1 de octubre de 2023 se introduce una novedad para reducir la brecha de género de las pensiones por la cual se equipara el trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos cotizados. De esta manera, los periodos de alta en la Seguridad Social con trabajos parciales figurarán como jornadas completas.

Asimismo, a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, se considerarán efectivamente cotizados los tres primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten por cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida. Esto supone una mejora pues antes del cambio normativo únicamente se consideraba como periodo de cotización efectivo el primer año de la excedencia por cuidado de familiares.

24% de los participantes conoce las nuevas medidas destinadas a disminuir la brecha de género en las pensiones.

Medidas destinadas a mejorar la Sostenibilidad



Uno de los principales objetivos de la reforma de las pensiones es preservar la sostenibilidad a largo plazo. Las medidas llevadas a cabo en favor de la sostenibilidad conllevan un refuerzo de la capacidad financiera del sistema a largo plazo.



Para ello, se contemplan las siguientes actuaciones:

Incremento de las bases de cotización

El Real Decreto-ley 2/2023 establece que las bases máximas de cotización de los distintos regímenes de la Seguridad Social se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje al que se establezca la revalorización de las pensiones contributivas, esto es, en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior. Además, sobre el crecimiento del IPC, se aplicará una cuantía fija anual de 1,2% adicional de aplicación desde el año 2024 y hasta 2050.

Este crecimiento gradual de las bases máximas supondrá un incremento en los ingresos por cotizaciones con los que cuenta el sistema, que a su vez también implicará un aumento en el coste de Seguridad Social para la empresa y el empleado.

Por su parte, el crecimiento de la cuantía máxima de las pensiones contributivas será el crecimiento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior más un incremento adicional de 0,115% acumulativos. El incremento adicional se aplicará desde 2025 y hasta 2050. En los primeros años, se trata de un



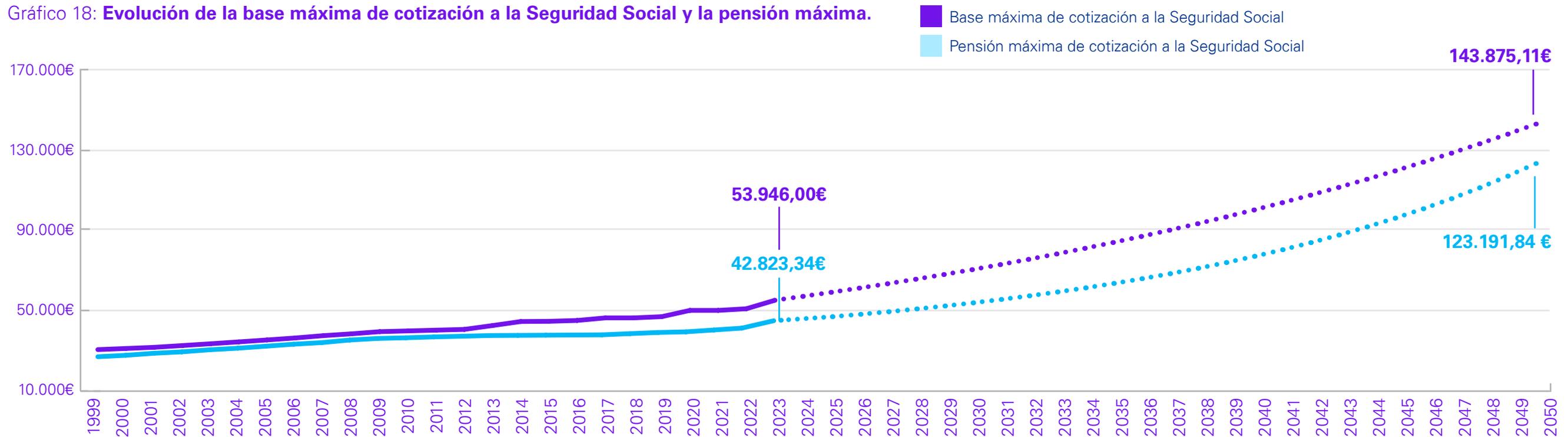
incremento inferior al que va a resultar de aplicación para la base máxima de cotización, lo que supondrá temporalmente, hasta el año 2036, incremento progresivo en la brecha ya existente entre ambas variables.

En el siguiente gráfico se observa como desde 1999 la diferencia entre el importe máximo de la base de cotización y el importe máximo que se puede percibir una vez accedido a la jubilación ha crecido hasta situarse en 25,97% en 2023, año en el que la base máxima de cotización a la Seguridad Social asciende a 53.946,00 euros anuales y la pensión máxima a

42.823,34 euros. Ésta diferencia implica que todas las cotizaciones realizadas por encima de la pensión máxima no redundarán en una mayor cuantía de pensión reconocida.

Las líneas discontinuas muestran cómo evolucionarán dichas variables hasta 2050 en aplicación de los crecimientos establecidos por el Real Decreto-ley 2/2023 y el diferencial existente suponiendo una hipótesis de inflación a largo plazo del 2,5% de manera que, al final del periodo en el que se regulan los crecimientos, se espera que la diferencia se reduzca hasta situarse en el 16,79%:

Gráfico 18: **Evolución de la base máxima de cotización a la Seguridad Social y la pensión máxima.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los crecimientos de las variables actuales establecidos en el Real Decreto-ley 2/2023.



La norma también regula los crecimientos aplicables a partir de 2050 e indica que, finalizado este periodo que se considera el más crítico por el acceso a la jubilación de la generación del baby boom, la base máxima crecerá conforme al IPC mientras que para la pensión máxima se regulan los siguientes incrementos adicionales sobre el IPC de manera que en 2065 se alcanzaría un incremento acumulado del 20%:

Incremento anual adicional aplicable para determinar la cuantía máxima inicial de las pensiones

2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065
3,2	3,6	4,1	4,8	5,5	6,4	7,4	8,5	9,8	11,2	12,7	14,3	16,1	18	20



Cuota solidaridad

El Real Decreto-ley 2/2023 introduce la cuota de solidaridad que viene a establecer cotizaciones por el salario que excede de la base máxima de cotización, de tal manera que se tenga en cuenta la remuneración total que se percibe.

35,7% de los participantes en el Estudio ha indicado que desconoce cómo le impacta la cuota de solidaridad.

La nueva cuota de solidaridad entrará en vigor a partir del año 2025 con las cotizaciones por tramos salariales que se indican a continuación:

- Un 0,92% de cotización adicional para el exceso de salario comprendido entre la base máxima y un 10% superior a la base máxima.
- Un 1% para el tramo de salario situado desde el 10,1% en exceso de la base máxima hasta el 50%.
- Un 1,17% para el tramo de retribución por encima del 50% de la base máxima.

El porcentaje anterior irá aumentando, 0,25 puntos por año, hasta alcanzar en 2045 el tipo de definitivo del 5,5%, 6% y 7% tal y como se muestra en la siguiente tabla:



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

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes. Es decir, un 83,39% será a cargo de la empresa y un 16,61% a cargo del trabajador.

Mecanismo de Equidad Intergeneracional

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional (en adelante, MEI) fue introducido mediante la Ley 21/2021 de 28 de diciembre y su diseño fue posteriormente modificado por el Real Decreto-ley 2/2023. La cotización por el MEI, se destinarán a la creación de un fondo de reserva.

El MEI sustituye al factor de sostenibilidad introducido en la reforma del 2013. En cualquier caso, debe destacarse que mientras el segundo es un mecanismo previsto para contención del gasto en el sistema, el MEI se implanta para incrementar los ingresos. El factor de sostenibilidad se formuló bajo la premisa de corregir la pensión inicialmente reconocida de acuerdo con la creciente esperanza de vida, de tal manera que, conforme las cohortes de pensionistas accediesen al cobro de la prestación con unas expectativas de años de cobro superiores, el menor importe de pensión compensase el creciente periodo en el que se esperaba su cobro. No obstante, la aplicación del factor de sostenibilidad no ha llegado a entrar nunca en vigor pues estaba prevista su aplicación a partir de 2023, pero fue derogado antes de su entrada en vigor con la reforma del año 2021.

Si bien la derogación del factor de sostenibilidad beneficiaría a los jóvenes al evitar el recorte en sus pensiones que hubiera supuesto su aplicación, supone renunciar a una de las medidas de contención del gasto más importantes que han sido legisladas en la historia del sistema de pensiones español. Por su parte, el MEI responde a una lógica totalmente distinta al actuar por el lado de los ingresos incrementando la recaudación por cotizaciones.

73,8% de los participantes en el Estudio ha afirmado conocer en qué consiste el Mecanismo de Equidad Intergeneracional.



La cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional tiene efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2050, con arreglo a la siguiente escala:

- En el año 2023, será de 0,60 puntos porcentuales, de los que el 0,50 corresponderá a la empresa y el 0,10 al trabajador.
- En el año 2024, será de 0,70 puntos porcentuales, de los que el 0,58 corresponderá a la empresa y el 0,12 al trabajador.
- En el año 2025, será de 0,80 puntos porcentuales, de los que el 0,67 corresponderá a la empresa y el 0,13 al trabajador.
- En el año 2026, será de 0,90 puntos porcentuales, de los que el 0,75 corresponderá a la empresa y el 0,15 al trabajador.
- En el año 2027, será de 1 punto porcentual, del que el 0,83 corresponderá a la empresa y el 0,17 al trabajador.
- En el año 2028, será de 1,10 puntos porcentuales, de los que el 0,92 corresponderá a la empresa y el 0,18 al trabajador.
- En el año 2029, será de 1,2 puntos porcentuales, de los que el 1,00 corresponderá a la empresa y el 0,2 al trabajador.
- Desde el año 2030 hasta 2050 se mantendrá el mismo porcentaje del 1,2, con igual distribución entre empresario y trabajador.

El diseño original del MEI, según se estableció en la Ley 21/2021, comprendía de manera adicional a la cotización finalista cuya aplicación se mantendría únicamente hasta 2032, un segundo componente de ajuste. Una vez finalizado el periodo de aplicación en 2032 y con periodicidad trienal se verificaría si, de acuerdo con las previsiones de Europa, el nivel de gasto esperado en 2050 supera la previsión de 2024 una vez descontado el efecto que habría tenido el derogado factor de sostenibilidad. En el caso de que la previsión del nivel de gasto fuese superior, se dispondría del ahorro acumulado en el fondo de reserva y se contemplaría la aplicación de medidas adicionales para la reducción del gasto y/o el incremento de los ingresos.

No obstante, Real Decreto-ley 2/2023 deroga el segundo componente del MEI o ajuste vinculado a las previsiones europeas del gasto e introduce un ajuste vinculado no solo a la evolución del gasto sino a la capacidad recaudatoria del conjunto de medidas adoptadas que comenzará a analizarse a partir de marzo de 2025. En este sentido, se contempla la posible ampliación de la cotización a través del MEI para hacer frente al aumento del gasto.

En concreto, será la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIReF) quién publicará y enviará al Gobierno un Informe de Evaluación con las proyecciones del impacto estimado de las medidas adoptadas para fortalecer los ingresos del sistema público de pensiones en el periodo 2022-2050 y calculará el impacto medio anual de estas medidas en porcentaje del PIB para este periodo.



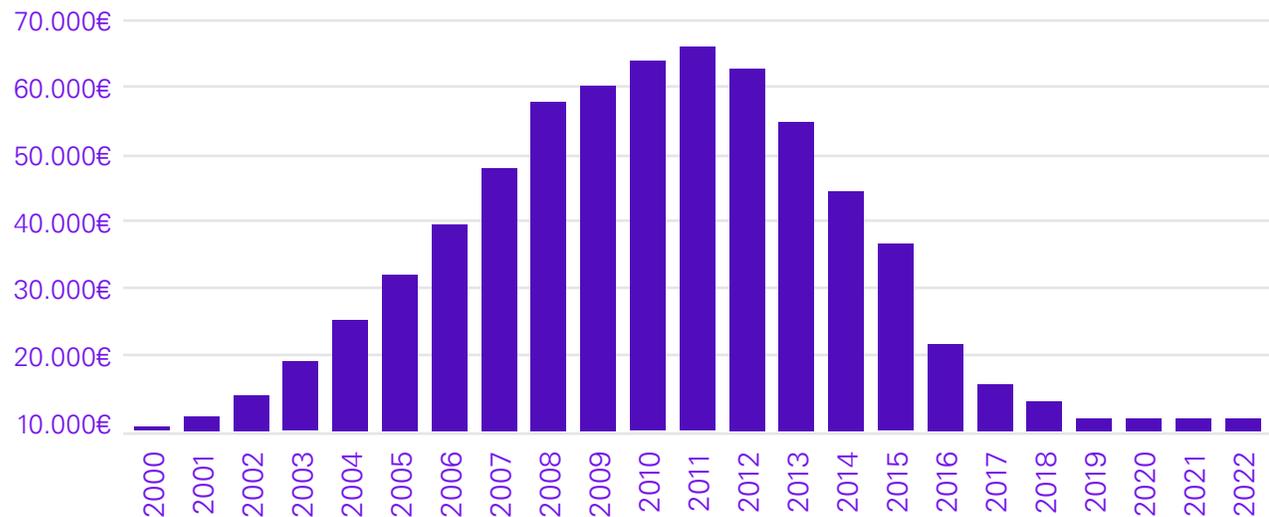


Las expectativas del gobierno indican que las nuevas medidas aportarán ingresos por un 1% del PIB en los momentos de mayor tensión demográfica, reforzando la sostenibilidad del sistema de pensiones en los recursos generados por la aplicación de las nuevas medidas.

El aumento del ingreso por cotizaciones derivado de las tres actuaciones anteriormente explicadas (incremento de las bases de cotización, cuota de solidaridad y MEI) va a ser destinado a nutrir el fondo de reserva.

El fondo de reserva, también conocido como hucha de las pensiones fue creado con la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social para proteger al sistema ante situaciones futuras de necesidad gracias a los excedentes que se generasen en años de bonanza y los rendimientos generados.

Gráfico 19: **Evolución general del Fondo de Reserva (en millones de euros) (A precio total de adquisición)**

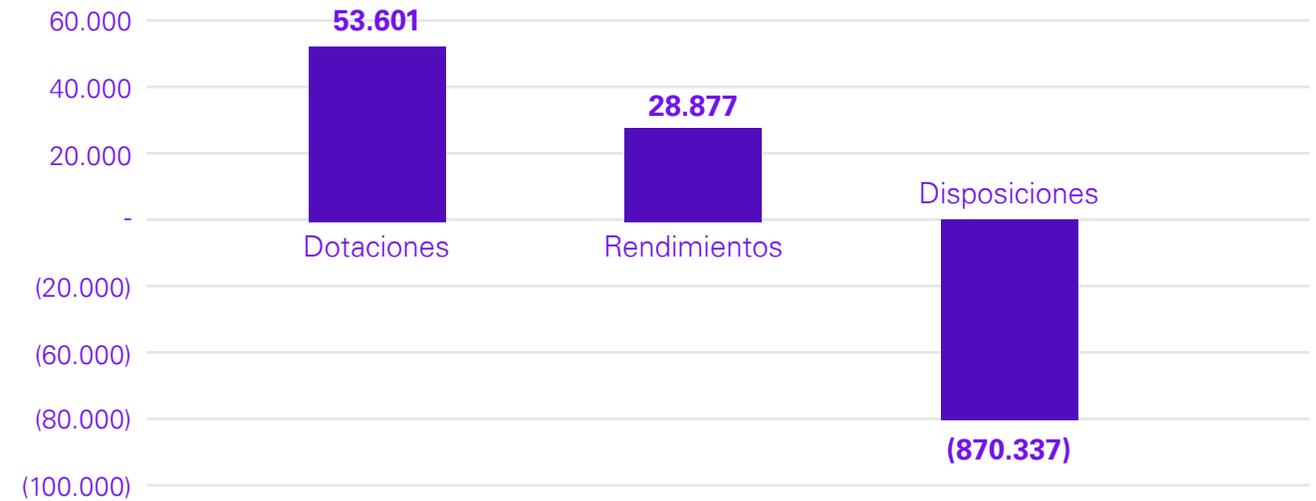


Fuente: Informe a las Cortes Generales Evolución, actuaciones del año 2022 y situación a 31 de diciembre de 2022.

En el año 2000 se realizó la primera dotación al fondo de reserva fruto del superávit generado en la Seguridad Social por la diferencia entre los ingresos por cotizaciones sociales y las salidas por pago de prestaciones contributivas y otros gastos de gestión del sistema. El excedente del sistema permitió la realización de aportaciones hasta el año 2011 en el que el patrimonio del fondo legó a superar los 66.800 millones de euros. No obstante, el déficit presupuestario en la Seguridad Social desde el año 2012 ha requerido la disposición de recursos de la hucha de las pensiones hasta situarla actualmente en un remanente mínimo de 2.141 millones de euros (una quinta parte del coste mensual de las pensiones).

A lo largo de sus 23 años de historia, el Fondo de Reserva ha recibido dotaciones por importe de 53.061 millones de euros. Las dotaciones han permitido unos rendimientos en todos estos años de 28.877 millones de euros.

Gráfico 20: **Dotaciones, rendimientos y disposiciones hasta 2022 (en millones de euros)**



Fuente: Informe a las Cortes Generales Evolución, actuaciones del año 2022 y situación a 31 de diciembre de 2022.



En 2023 se hace la primera dotación al fondo de reserva de la Seguridad Social en más de una década derivada de la cotización finalista introducida por el MEI. Con las disposiciones generadas por el MEI, el gobierno espera disponer a partir de 2033 de recursos con los que efectuar los desembolsos necesarios para hacer frente al gasto adicional derivado del acceso a la jubilación de la generación del baby-boom. Estas expectativas de ingresos están condicionadas a un crecimiento de la masa salarial y a la obtención de altas tasas de rendimiento.

La hucha de las pensiones vuelve a ser parte del debate político y la creación del MEI reabre la polémica en torno a este mecanismo que pretende proporcionar seguridad y confianza en el sistema. Cabe reflexionar sobre la conveniencia de realizar dotaciones al fondo de reserva siendo que existe déficit contributivo en el ejercicio 2023. Es decir, los nuevos ingresos derivados de las medidas adoptadas podrían ir destinados directamente al pago de las actuales pensiones.

El Informe presentado a las Cortes Generales sobre el estado de situación del fondo de reserva reza "puede ser una importante ayuda para resolver desequilibrios coyunturales entre los ingresos y los gastos de la Seguridad Social, no resulta el mecanismo adecuado para resolver los desequilibrios financieros de naturaleza estructural, ya que tales desafíos deben atajarse con reformas igualmente estructurales." En este sentido, cabe reflexionar acerca de si el actual desequilibrio entre ingresos y gastos del sistema responde a una situación coyuntural o por el contrario es necesario llevar a cabo reformas estructurales que garanticen la sostenibilidad a largo plazo de este.





Para ilustrar el impacto que tendría para las empresas y empleados las nuevas medidas establecidas en el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones se expone en el siguiente ejemplo:

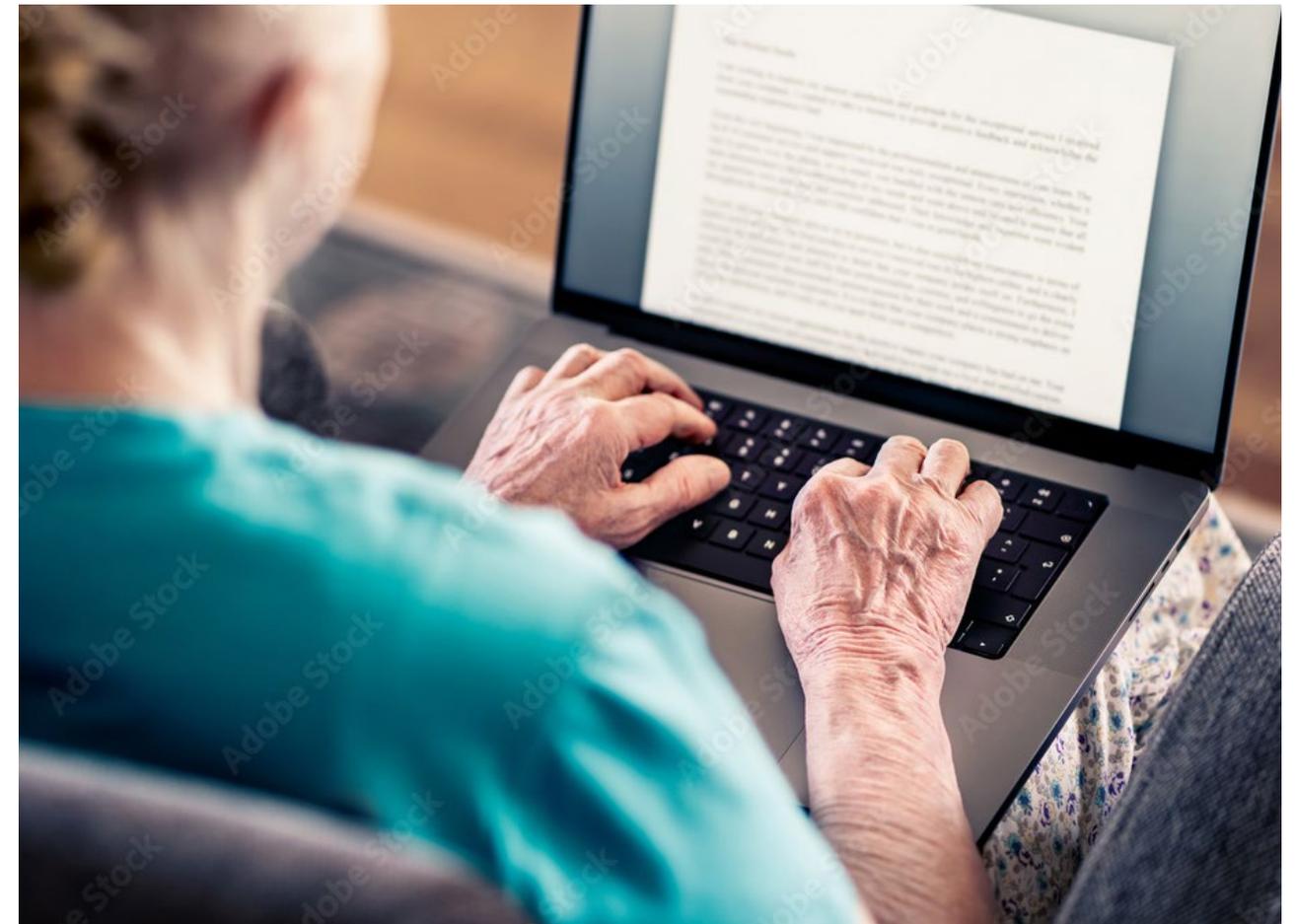
Se ha planteado el ejercicio para un trabajador que percibe retribuciones igual a la base máxima de cotización y para un trabajador que percibe 100.000 euros brutos anuales. Se ha considerado que el salario y las bases de cotización permanecen constantes para aislar el efecto del IPC del coste de las cotizaciones, de tal forma que pueda apreciarse en términos reales en valor absoluto y en incremento porcentual, el impacto que esta medida tendría para la empresa y el empleado.

De manera adicional a la cotización por:

	A cargo de la empresa	A cargo del empleado
Contingencias comunes	23,60%	4,70%
Desempleo	5,50%	1,55%
Formación profesional	0,60%	0,10%
Fondo de garantía salarial	0,20%	0,10%
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (código CNAE correspondiente a servicios financieros)	1,50%	-

Se ha tenido en cuenta la cotización adicional derivada de la aplicación del mecanismo de equidad intergeneracional en vigor desde 1 de enero de 2023 y la cuota de solidaridad cuya aplicación se iniciará en 2025.

Las cotizaciones a cargo de la empresa y del trabajador se ven incrementadas por el conjunto de las dos medidas aprobadas.





Considerando un trabajador que percibe retribuciones iguales a la base máxima de cotización:

En el caso de un trabajador que cotiza en función de la base máxima de cotización, las cotizaciones por los conceptos vigentes de manera previa a la entrada en vigor del mecanismo de equidad intergeneracional se verán incrementadas por este concepto. El tipo de cotización del mecanismo de equidad intergeneracional se incrementa a lo largo del periodo transitorio que finaliza en 2030. Desde el 2023 y hasta el fin de un periodo

transitorio, las cotizaciones anuales a cargo de la empresa se verán incrementadas en un 0,5% y las cotizaciones anuales a cargo del empleado en un 0,10%. Al incremento al tipo de cotización hay que añadir el crecimiento de las bases de cotización las cuales evolucionaran de acuerdo con el IPC más un incremento adicional del 1,2% anual.

Cotizaciones a cargo de la empresa

Año	Cotización por los conceptos previos al Real Decreto-ley 2/2023	Mecanismo de Equidad Intergeneracional	Total de cotizaciones a cargo de la empresa	Incremento de las cotizaciones a cargo de la empresa
2023	31,40%	0,50%	31,90%	0,50%
2024	31,40%	0,58%	31,98%	0,58%
2025	31,40%	0,67%	32,07%	0,67%
2026	31,40%	0,75%	32,15%	0,75%
2027	31,40%	0,83%	32,23%	0,83%
2028	31,40%	0,92%	32,32%	0,92%
2029	31,40%	1,00%	32,40%	1,00%

Cotizaciones a cargo del empleado

Cotización por los conceptos previos al Real Decreto-ley 2/2023	Mecanismo de Equidad Intergeneracional	Total de cotizaciones a cargo del empleado	Incremento de las cotizaciones a cargo del empleado
6,35%	0,10%	6,45%	0,10%
6,35%	0,12%	6,47%	0,12%
6,35%	0,30%	6,65%	0,30%
6,35%	0,17%	6,52%	0,17%
6,35%	0,17%	6,52%	0,17%
6,35%	0,18%	6,53%	0,18%
6,35%	0,20%	6,55%	0,20%



Considerando un trabajador que percibe retribuciones superiores a la base máxima de cotización:

Para ilustrar el ejemplo, se ha considerado un empleado que percibe retribuciones por importe de 100.000 euros. En el caso de un trabajador que percibe retribuciones superiores a la base máxima de cotización, el impacto es más acusado al entrar en juego el incremento de cotización derivado de la aplicación de la cuota de solidaridad. El tipo de cotización de la cuota de solidaridad se incrementa a lo largo de un periodo transitorio

que finaliza en 2044. Desde el 2023 y hasta el fin del periodo transitorio, las cotizaciones anuales a cargo de la empresa se verán incrementadas en un 2,61% y las cotizaciones anuales a cargo del empleado en un 0,52%. Al incremento al tipo de cotización hay que añadir el crecimiento de las bases de cotización las cuales evolucionaran de acuerdo con el IPC más un incremento adicional del 1,2% anual.

Cotizaciones a cargo de la empresa					
Año	Cotización por los conceptos previos al Real Decreto-ley 2/2023	Mecanismo de Equidad Intergeneracional	Cuota de solidaridad	Total de cotizaciones a cargo de la empresa	Incremento de las cotizaciones a cargo de la empresa
2023	16,94%	0,27%	0,00%	17,21%	0,27%
2024	16,94%	0,31%	0,00%	17,25%	0,31%
2025	16,94%	0,36%	0,41%	17,71%	0,77%
2026	16,94%	0,40%	0,51%	17,85%	0,91%
2027	16,94%	0,45%	0,61%	18,00%	1,06%
2028	16,94%	0,50%	0,71%	18,15%	1,21%
2029	16,94%	0,54%	0,81%	18,29%	1,35%
2030	16,94%	0,54%	0,92%	18,39%	1,46%
2031	16,94%	0,54%	1,02%	18,50%	1,56%
2032	16,94%	0,54%	1,12%	18,60%	1,66%
2033	16,94%	0,54%	1,22%	18,70%	1,76%
2034	16,94%	0,54%	1,32%	18,80%	1,86%
2035	16,94%	0,54%	1,42%	18,90%	1,96%
2036	16,94%	0,54%	1,53%	19,01%	2,07%
2037	16,94%	0,54%	1,63%	19,11%	2,17%
2038	16,94%	0,54%	1,73%	19,21%	2,27%
2039	16,94%	0,54%	1,83%	19,31%	2,37%
2040	16,94%	0,54%	1,93%	19,41%	2,47%
2041	16,94%	0,54%	2,03%	19,51%	2,57%
2042	16,94%	0,54%	2,14%	19,62%	2,68%
2043	16,94%	0,54%	2,24%	19,72%	2,78%
2044	16,94%	0,54%	2,34%	19,82%	2,88%

Cotizaciones a cargo del empleado					
Año	Cotización por los conceptos previos al Real Decreto-ley 2/2023	Mecanismo de Equidad Intergeneracional	Cuota de solidaridad	Total de cotizaciones a cargo del empleado	Incremento de las cotizaciones a cargo del empleado
2023	3,43%	0,05%	0,00%	3,48%	0,05%
2024	3,43%	0,06%	0,00%	3,49%	0,06%
2025	3,43%	0,16%	0,08%	3,67%	0,24%
2026	3,43%	0,09%	0,10%	3,62%	0,19%
2027	3,43%	0,09%	0,12%	3,64%	0,21%
2028	3,43%	0,10%	0,14%	3,66%	0,24%
2029	3,43%	0,11%	0,16%	3,70%	0,27%
2030	3,43%	0,11%	0,18%	3,72%	0,29%
2031	3,43%	0,11%	0,20%	3,74%	0,31%
2032	3,43%	0,11%	0,22%	3,76%	0,33%
2033	3,43%	0,11%	0,24%	3,78%	0,35%
2034	3,43%	0,11%	0,26%	3,80%	0,37%
2035	3,43%	0,11%	0,28%	3,82%	0,39%
2036	3,43%	0,11%	0,30%	3,84%	0,41%
2037	3,43%	0,11%	0,32%	3,86%	0,43%
2038	3,43%	0,11%	0,34%	3,88%	0,45%
2039	3,43%	0,11%	0,36%	3,90%	0,47%
2040	3,43%	0,11%	0,38%	3,92%	0,49%
2041	3,43%	0,11%	0,40%	3,94%	0,51%
2042	3,43%	0,11%	0,43%	3,96%	0,53%
2043	3,43%	0,11%	0,45%	3,98%	0,55%
2044	3,43%	0,11%	0,47%	4,00%	0,57%



Las medidas a favor de la sostenibilidad del sistema tienen mayor impacto en los empleados con salarios por encima de la base máxima de cotización.

Otras medidas relacionadas con la sostenibilidad del sistema

Otras medidas llevadas a cabo para mejorar la sostenibilidad se han aprobado para modificar la estructura de penalizaciones e incentivos con el fin de alinear la edad efectiva de acceso a la jubilación con la edad ordinaria o legal de jubilación conforme a lo regulado en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. En este sentido, se incentiva el acceso a jubilación a edades superiores a la edad legal u ordinaria de jubilación y se establecen nuevos coeficientes de reducción en el caso de jubilación anticipada por voluntad del trabajador. Estos nuevos coeficientes reductores se aplican en función de los meses de anticipación en la edad de jubilación, sustituyendo a los coeficientes trimestrales previos a la aprobación de la Ley 21/2021. En general, estos nuevos coeficientes no supondrían un ahorro en el sistema, salvo para aquellos trabajadores a cuya pensión de jubilación se aplique el tope de pensión máxima que tendrán una mayor penalización con respecto al sistema anterior.

Con respecto a los incentivos por el retraso voluntario de la jubilación, éstos pueden ser percibidos en un único pago en forma de capital, como un complemento vitalicio consistente en el 4% adicional a la pensión inicialmente reconocida o de forma mixta, combinando parte del cobro en forma de capital y parte en forma de renta vitalicia. El Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico estableció las reglas para la determinación de la opción mixta de abono del complemento económico.

La reforma en la modalidad de jubilación prolongada resulta beneficiosa para el pensionista en la medida en la que, con la legislación anterior, el porcentaje del complemento podría ser inferior al 4%, dependiendo de los años de cotización, y por tanto, desde el punto de vista del conjunto del sistema, más costoso en la medida en la que el precio a pagar para promover la jubilación resulta superior al que había antes de la reforma. De manera adicional, al mayor coste derivado del mayor complemento, se une la menor recaudación por la exención de la obligación de cotizar por contingencias comunes a partir del cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria que corresponda en cada caso y exención en las aportaciones por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

También existe la posibilidad de jubilación activa que permite la compatibilización de la actividad laboral a tiempo completo o a tiempo parcial con el acceso al cobro de la pensión de jubilación cuando se cumplen determinados requisitos como son haber alcanzado la edad legal de jubilación y poder acreditar los años de cotización suficientes para tener derecho al 100% de la base reguladora. A partir del 2022, para poder acceder a la jubilación activa se exige que haya transcurrido al menos un año desde la edad legal de acceso a la jubilación. El porcentaje de pensión pública en esta modalidad de jubilación se corresponderá con el 50% del importe de la pensión pública al no ser que se trate de un jubilado activo que desarrolle trabajo por cuenta propia y tenga contratada al menos un empleado por cuenta ajena, en cuyo caso podrá percibir el 100% de la pensión de jubilación.



Efectos de las medidas

Las medidas adoptadas podrían no ser suficientes para conseguir el objetivo de garantizar la sostenibilidad de las pensiones: el desequilibrio entre cotizantes y pensionistas seguiría creciendo por lo que es posible que se lleven a cabo nuevas medidas con el objetivo de reducir el gasto o para aumentar los recursos del sistema.

El sistema de pensiones español se concibió en sus inicios como un sistema de reparto en un momento en el que la pirámide poblacional lo hacía sostenible. Los cambios demográficos han hecho necesaria la revisión del sistema inicial, una revisión que no se ha llevado a cabo ante el desgaste del balance financiero de la Seguridad Social.

Se han realizado distintas reformas que incrementan los ingresos del sistema y en menor medida que impactan sobre los gastos que asume el mismo. Reformas que podrían ser insuficientes como evidencia el aumento del gasto en pensiones sobre el total del PIB.

Es difícil medir el impacto agregado que las distintas medidas llevadas a cabo tendrán sobre el primer pilar de la previsión social en España. Cabe destacar la incertidumbre que rodea las proyecciones a tan largo plazo unido a los efectos contrapuestos de las medidas encaminadas a aumentar los ingresos como son las aprobadas en el Real Decreto-ley 2/2023 frente a las medidas, a priori, encaminadas a reducir los gastos como es la revisión de los coeficientes en caso de anticipo o demora de la jubilación y el compromiso de vincular las pensiones a IPC.

Son múltiples los organismos que han realizado una estimación del impacto de la reforma y se han mostrado críticos con la misma¹.

Las previsiones de estas instituciones en parte difieren de las del Ejecutivo. En concreto, el Banco de España estima que la recaudación derivada de las medidas destinadas a garantizar

la sostenibilidad del sistema (aumento de las bases de cotización, aplicación de la cotización por el mecanismo de equidad intergeneracional y la nueva cuota de solidaridad) ascendería al 0,6% del PIB en 2030 y al 0,9% del PIB en 2050. La estimación para este último año coincide con la proporcionada por la AIReF y por Fedea y sería algo inferior a los cálculos más optimistas del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que eleva el impacto de los cambios normativos al 1,1% del PIB en el citado año.

Por tanto, parece que el modesto ahorro que se generaría de estas medidas será una pequeña fracción de los recursos que serán necesarios para eliminar el déficit previsto para 2050, déficit que principalmente vendrá determinado por el acceso a la jubilación de la generación del *baby boom* y por la vinculación de las pensiones a la evolución del IPC.

En el informe Proyecciones del Gasto Público en Pensiones en España se detalla las proyecciones macroeconómicas sobre las que se asienta esta reforma y explica cómo está diseñada. En el informe se otorga gran confianza a ampliar el colectivo mayor de 65 en actividad, en concreto se incluye el supuesto de que la población que sobrepasa la edad de jubilación y que continúa empleada se triplicará de aquí a 2050 a través de los incentivos a retrasar la salida del mercado laboral. Entre otros supuestos o hipótesis se encuentran la de que el PIB nominal va a mantener un crecimiento medio por encima del 3% a lo largo de las próximas décadas, la tasa de paro bajaría del 11,6% actual hasta el 5,5% en el periodo entre 2050 y 2060 o un incremento de la productividad que alcanzaría el 1,6% ya entre 2041 y 2050, frente al 0,6% que ha crecido durante las últimas dos décadas.

Si se analiza el impacto del resto de las medidas, vemos como las proyecciones de los distintos organismos difieren de las propias del gobierno, aunque en todos los casos implica un incremento del déficit del sistema de pensiones en 2050:

¹ Véase *Un análisis de la incidencia del incremento de las cotizaciones sociales aprobado en 2023 del Banco de España, Documento técnico sobre el impacto de las reformas del sistema de pensiones entre 2021 y 2023 elaborado por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef), Los efectos presupuestarios de la reforma de pensiones de 2021-23:i Las medidas del Real Decreto-ley 2/2023 elaborado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) o La subida de las cotizaciones sociales Análisis y consecuencias en la economía española del Instituto de Estudios Económicos (IEE).*

Reforma del sistema público de pensiones



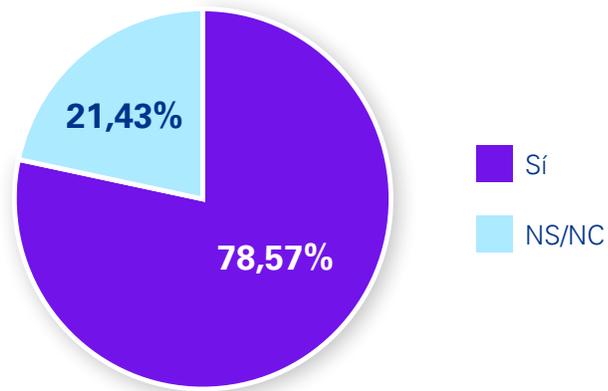
	Gobierno	Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF)	Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)	Banco de España
Variación del gasto	2.3	2.4	4.8	3.5
Revalorización con inflación	2.8	2.7	2.7	2.7
Eliminación Factor de Sostenibilidad	0.8	0.8	0.8	0.8
Incentivos a jubilación demorada	-1.6	-0.8	-0.4	0.0
Coste por incentivos a la jubilación demorada				
Aumento pensiones RETA				
Años para computo pensión inicial	0.2	0.0	0.2	-
Crecimientos pensión máxima	0.1	-0.4	0.1	0.0
Aumentos mínimas, lagunas, brecha de género	0.1		0.3	-
Variación ingresos	1.8	1.3	1.7	1.4
Mecanismo Equidad Intergeneracional	0.5	0.4	0.4	0.5
Reforma autónomos	0.7	0.5	0.8	0.5
Aumento bases máximas	0.5	0.4	0.4	0.3
Tasa de Solidaridad	0.1	0.1	0.1	0.1
Variación del déficit	0.5	1.1	3.1	2.1

Fuente: La reforma del sistema de pensiones de 2021 a 2023: un balance (E. Devesa, R. Meneu R. Doménech).

A futuro será interesante analizar los posibles efectos que los aumentos de las cotizaciones sociales tendrán sobre la **creación de empleo y el mercado de trabajo**:

¿La reforma de las pensiones supone un mayor coste para las empresas?

79% de los participantes afirma que la reforma de las pensiones supone un mayor coste para las empresas.



Otro impacto a considerar es el **efecto sobre la equidad intergeneracional**: si bien es cierto que el factor de sostenibilidad elimina el ajuste que iba a recaer con mayor intensidad en las generaciones más jóvenes disminuyendo las pensiones inicialmente reconocidas, el aumento de las cotizaciones (destope de las bases, nueva cotización finalista a través del mecanismo de equidad intergeneracional y cuota de solidaridad) obliga a cotizar más a los trabajadores actuales sin una expectativa de mayor pensión proporcional al mayor esfuerzo.

Se trata de evaluar cómo nuestra sociedad quiere redistribuir las rentas sin entrar en un conflicto entre generaciones: de la búsqueda en el equilibrio entre solidaridad entre generaciones y la equidad de las aportaciones respecto de las prestaciones realizadas a nivel individual.

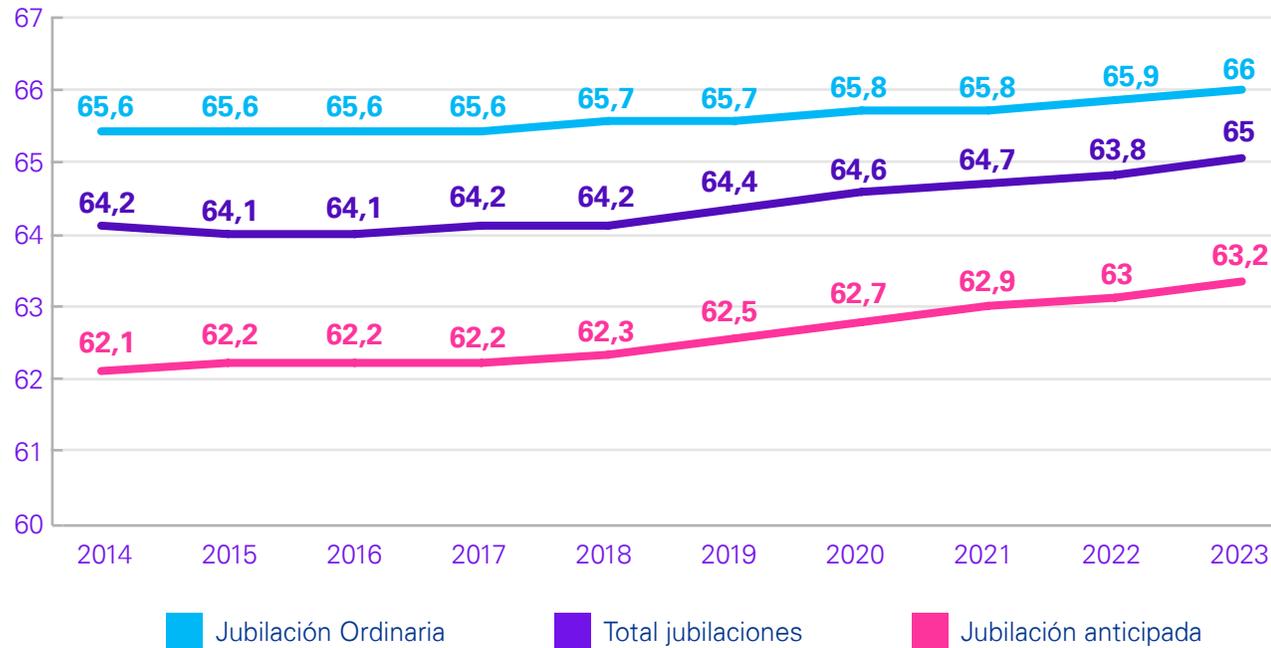
En relación con las medidas destinadas a alinear la edad efectiva de acceso a la jubilación con la edad legal, la AIReF, en su informe de evaluación del impacto reformas sistema de pensiones 2021 y 2023 analiza el impacto que la demora en el acceso de la jubilación tendría sobre la edad efectiva de jubilación y el gasto en pensiones proyectado:

Impacto sobre la edad de jubilación y el gasto en pensiones

Porcentaje de personas que demora la jubilación	Aumento edad efectiva de jubilación	Impacto sobre el gasto en pensiones 2050
10%	0,2 años	0,2 pp
20%	0,5 años	0,6 pp
30%	0,8 años	0,8 pp
40%	1 año	1,1 pp
55%	1,2 años	1,5 pp

En los siguientes gráficos se observa como la edad media de acceso a la jubilación ha aumentado (incluyendo la edad de acceso a jubilación anticipada), al igual que el número de pensionistas que lo hacen de manera posterior a la edad legal u ordinaria:

Gráfico 21: Evolución de la edad media de acceso a la jubilación.

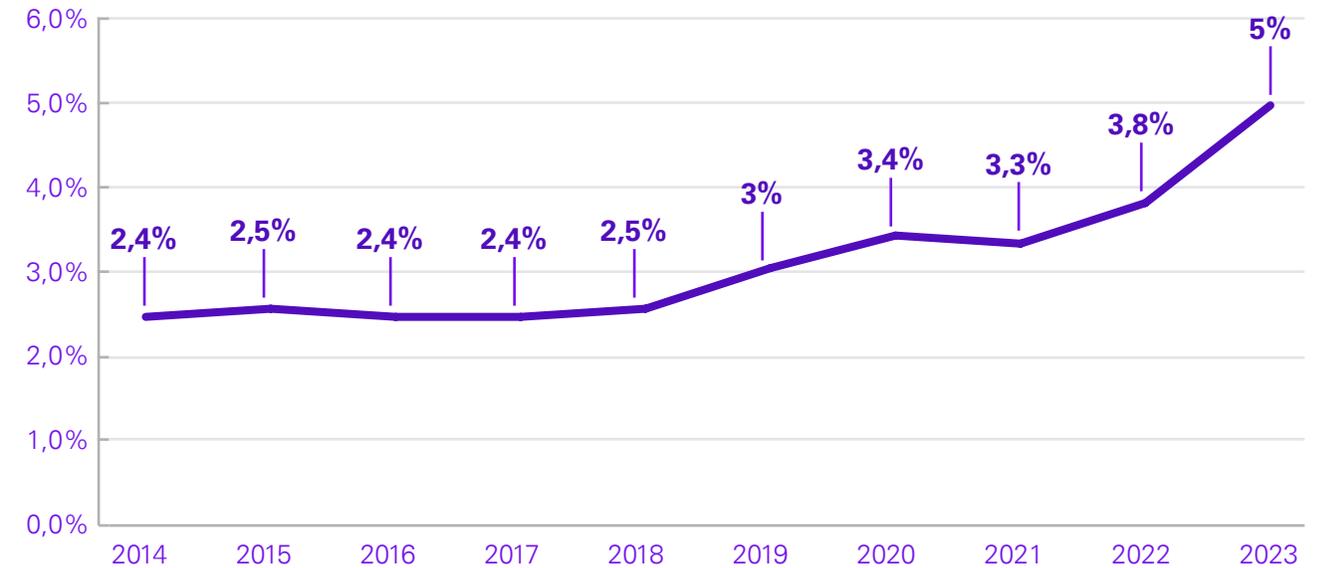


Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Con el fin de poder combatir posibles efectos no deseados en las medidas introducidas en la reforma, el Real Decreto-ley 2/2023 en su disposición adicional segunda establece un seguimiento de las proyecciones de impacto estimado de las medidas adoptadas a partir de 2020. Se trata de un mecanismo automático para equilibrar, si fuera necesario, el impacto de las medidas sobre ingresos y la correlación con el gasto en pensiones en el periodo 2022 a 2050, en relación con el PIB.

A partir de marzo de 2025, con una periodicidad trianual, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) publicará y enviará al Gobierno un Informe de Evaluación

Gráfico 22: Porcentaje de jubilaciones demoradas sobre el total de jubilados en cada año.



Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

con las proyecciones del impacto estimado de las medidas adoptadas a partir de 2020 para fortalecer los ingresos del sistema público de pensiones en el periodo 2022-2050 y calculará el impacto medio anual de estas medidas en porcentaje del PIB para este periodo, utilizando los mismos supuestos macroeconómicos y demográficos del último Informe de Envejecimiento publicado por la Comisión Europea.

Una vez elaborado este Informe de Impacto de las Medidas de la AIReF, si hubiese excesos en los gastos del sistema, en función de unos parámetros establecidos en la norma, el Gobierno negociará con los interlocutores sociales el envío de una propuesta



a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo para corregir, de forma equilibrada, el exceso del gasto en pensiones mediante un aumento de las cotizaciones u otra fórmula alternativa de incrementar los ingresos o una reducción del gasto en pensiones en porcentaje del PIB o una combinación de ambas medidas. Como resultado, el Gobierno enviará un proyecto de ley al Parlamento que contenga las medidas apropiadas para eliminar el exceso de gasto neto en pensiones antes del 30 de septiembre, que entrará en vigor el 1 de enero del año siguiente.

En caso de que la ley con las medidas correctoras del exceso del gasto neto en pensiones no entrara en vigor el 1 de enero del año siguiente, la cotización del Mecanismo de Equidad Intergeneracional aumentará para compensar dos décimas partes del exceso estimado por la AIReF a partir del 1 de enero del año siguiente a la publicación del Informe de la AIReF y otras dos décimas partes en cada uno de los años siguientes hasta que se adopten nuevas medidas del mismo impacto o el exceso de gasto neto sea corregido.

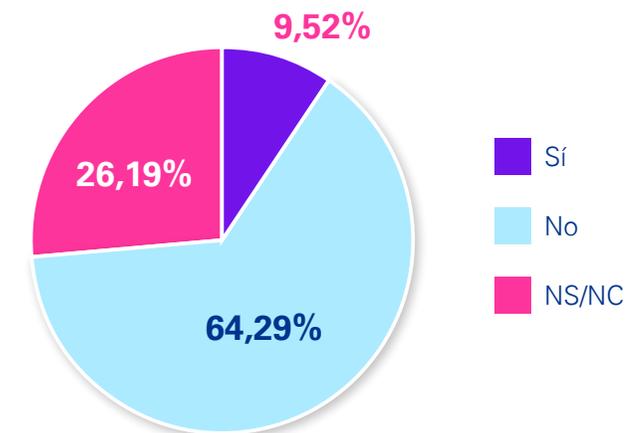
Teniendo en cuenta los datos aportados por distintas fuentes, es posible concluir indicando que las medidas adoptadas podrían no ser suficientes para conseguir el objetivo de garantizar la sostenibilidad de las pensiones: el desequilibrio entre cotizantes y pensionistas seguiría creciendo por lo que no debe descartarse la posibilidad de que se lleven a cabo nuevas medidas con el objetivo de reducir el gasto, por la vía de reducción en el importe de las pensiones o bien se apliquen medidas para aumentar los recursos del sistema. Medidas alternativas a la reducción en la cuantía de las pensiones, podrán ser posibles cambios en la edad de jubilación, permitiendo el acceso a la misma a una edad superior a la actual.

La reforma que culmina en 2023 se ha centrado en incrementar los ingresos con los que cuenta el sistema para hacer frente a los compromisos por pensiones, no obstante, parece que los recursos no van a ser suficientes, por lo que por el lado de los ingresos serán necesarias nuevas acciones como medidas destinadas a incentivar el trabajo después de la edad legal de jubilación de manera voluntaria.

¿La reforma del sistema público de pensiones soluciona el problema de viabilidad y sostenibilidad a largo plazo?

64% de los participantes opina que la reforma del sistema público de pensiones no soluciona el problema de viabilidad y sostenibilidad a largo plazo

93% ha indicado que serán necesarias nuevas reformas en el sistema de Seguridad Social



El impacto de la expatriación

Nueva Orden ISM/835/2023, de 20 de julio por la que se regula la situación asimilada al alta en el sistema de seguridad social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen actividades en territorio español.

El importe de la prestación de jubilación es una preocupación para los empleados, sobre todo para aquellos que se encuentran en una edad cercana a la jubilación. Esta preocupación se incrementa, independientemente de la edad, en el momento en el que al empleado se le plantea la posibilidad de un desplazamiento o localización en otro país durante un periodo de tiempo. Una de las preguntas que habitualmente el empleado se plantea para valorar dicho desplazamiento es ¿esto como impactará en mi futura pensión de la seguridad social?

La respuesta a esa pregunta no es sencilla, ya que dependerá de diferentes factores como el país, el periodo de tiempo desplazado o el historial de vida laboral. Todos estos factores hacen que cada caso se deba revisar de forma individual, ya que incluso dos personas desplazadas al mismo país durante el mismo periodo de tiempo pueden tener impactos diferentes en la prestación de jubilación.

Nos podemos encontrar dos situaciones principalmente, países con los que hay acuerdos bilaterales o multilaterales en materia de seguridad social y países con los que no hay acuerdo.

En los casos de países con los que no hay acuerdo de colaboración en esta materia, la respuesta al impacto en las prestaciones de seguridad social se simplifica en parte, dado que los periodos trabajados en ese país no constarán como cotizados a efectos del cálculo de las prestaciones de seguridad social. Tampoco será considerado dicho periodo a efectos del cómputo de años necesarios para tener derecho a prestación ni para la determinación de la edad de jubilación. La única solución en este caso para evitar mermas en las prestaciones futuras antes de la entrada en vigor de la nueva Orden ISM/835/2023 era la de cotizar a la seguridad social mediante convenios especiales voluntarios.

En el caso de países con los que hay acuerdos bilaterales o multilaterales en materia de seguridad social cuanto mayor es el número de años cotizando fuera de España y en un

periodo más cercano a la edad de jubilación mayor será el impacto en la prestación de jubilación.

Los países con los que España mantiene convenio o acuerdo bilateral en materia de Seguridad Social son:



Existen convenios firmados con muchos de los países de la Unión Europea, y que se aplicarían en aquellas condiciones que sean más beneficiosas.

Convenio Iberoamericano en materia de seguridad social.



Novedades en materia de Seguridad Social para trabajadores desplazados

Resulta de especial relevancia las novedades en materia de Seguridad Social para trabajadores desplazados al extranjero introducidas por la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula el alcance y las condiciones de la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español.

La ley entrará en vigor el 1 de noviembre de 2023. Las empresas deberán facilitar, de manera electrónica, la información sobre los supuestos de situación asimilada a la de alta en la Seguridad Social de sus personas trabajadoras desplazadas, en el plazo de 6 meses desde que se produzca el desplazamiento o, en su caso, desde la finalización del periodo máximo previsto en la norma internacional para el mantenimiento de la legislación del país de origen.

En este apartado se analizan sus importantes cambios e implicaciones en la situación de las personas trabajadoras desplazadas por su empresa al extranjero.

Desde el punto de vista de la empresa, la norma resulta necesaria para evitar cotizaciones a la administración no competente, o duplicar innecesariamente, lo cual podría redundar en el riesgo de tener que asumir tanto a las cotizaciones no realizadas, recargos, intereses y sanciones como el pago de prestaciones. Desde el punto de vista del empleado, puede afectar directamente al cálculo y tramitación de las futuras prestaciones.

¿Qué se entiende por “persona trabajadora desplazada”? A efectos de esta Orden, se entenderá por persona trabajadora desplazada (“expatriado”) quien, siendo empleada en España de una empresa que ejerce sus actividades en territorio español, es enviada por esta entidad a otro país con el fin de realizar un trabajo asalariado por cuenta de dicha empresa. Es importante destacar que no se establece un límite temporal al desplazamiento.

La Orden regula los siguientes cuatro supuestos en que quedan encuadrados los empleados desplazados al extranjero y el encaje con la cotización a la Seguridad Social española en cada caso:

Supuesto 1: Desplazamiento a un país donde no existe un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social.

Supuesto 2: Desplazamiento a un país donde sí existe dicho instrumento, pero no es aplicable al empleado, por referirse únicamente a nacionales de alguna de las partes.

Las consecuencias de estos supuestos son:

- Continuará la obligación de cotizar, tanto para la empresa como para el trabajador, mientras permanezca en el país de destino y se mantenga la relación laboral con la empresa. Se trata de una cotización obligatoria, no voluntaria.
- Las personas trabajadoras desplazadas se considerarán en situación asimilada a la de alta en el régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadrados, con derecho a algunas prestaciones, subsidios y pensiones contributivas.
 - En cuanto a prestaciones: prestación por incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias comunes o profesionales, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado de lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
 - En cuanto a pensiones: incapacidad permanente (IP), muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes o profesionales y pensión contributiva de jubilación.
- La empresa deberá comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) el desplazamiento de las personas trabajadoras antes de su inicio.

Supuesto 3: Desplazamiento a un país que prevé la aplicación de la legislación de Seguridad Social del país de origen durante dicho desplazamiento y se ha agotado el periodo máximo de duración, prórrogas incluidas, en su caso.

Supuesto 4: Desplazamiento de personas trabajadoras a un país en el que, aun siendo aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social, este no prevea la figura del desplazamiento de trabajadores por sus empresas al territorio de la otra parte.



Las consecuencias de estos supuestos son:

- Las personas trabajadoras desplazadas podrán continuar sujetos voluntariamente a la legislación española cotizando en España tanto empresa como trabajador, para ello debe haber un acuerdo entre empleado y empresa. Sobre este punto, cabe señalar que además tendrá que cotizarse en el otro país de acuerdo con lo dispuesto en su normativa.
- La empresa, previo acuerdo con las personas trabajadoras desplazadas, podrá solicitar a la TGSS que continúen sujetos a la legislación española de Seguridad Social, en situación asimilada a la de alta en el régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadrados.
- La vinculación voluntaria al sistema de la Seguridad Social española se realizará con arreglo a las siguientes reglas:
 - a. Las personas trabajadoras y las empresas deberán formalizar por escrito, de forma conjunta y en el modelo oficial, un acuerdo para la aplicación de la legislación española en materia de Seguridad Social, con independencia de la aplicación obligatoria, asimismo, de la legislación en esta materia del país en el que se encuentren desplazados que, en su caso, pudiera proceder. En dicho documento deberán constar, como mínimo, los datos referentes a la identificación de la persona trabajadora y de la empresa, la fecha de inicio de la inclusión voluntaria en la Seguridad Social española, el país en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra desplazada y la declaración formal del consentimiento de las partes para la aplicación de la legislación española en materia de Seguridad Social.
 - b. Las empresas estarán obligadas, en todo caso, a poner a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social dicho acuerdo junto con la solicitud, en modelo oficial, de permanencia de la persona trabajadora en el régimen de la Seguridad Social en el que estuviera encuadrada. Asimismo, deberán facilitar al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social dicho documento cuando sean requeridas para ello por ese organismo.
 - c. Las empresas deberán conservar el documento durante todo el periodo de duración del desplazamiento con vinculación voluntaria a la Seguridad Social española y hasta el último día del cuarto año natural siguiente a la finalización de dicho desplazamiento.
 - d. El trabajador o trabajadora dispondrá, asimismo, de un ejemplar del acuerdo
- La acción protectora, de alcance limitado, comprenderá las pensiones contributivas de incapacidad permanente (IP) y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y la pensión contributiva de jubilación, con la extensión y el alcance previstos para las mismas en la normativa aplicable al régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadradas.





Fomento de la previsión social complementaria

- » **Situación de la previsión social complementaria en España**
- » **Incentivos para el desarrollo de la previsión social complementaria**
- » **Facilidad del acceso a la previsión social colectiva a PYMES y trabajadores autónomos**
- » **Establecimiento de sistemas complementarios sectoriales mediante la negociación colectiva**
- » **El plan de pensiones de empleo del sector de la construcción**

Situación de la previsión social complementaria en España

En esta sección se analiza la actual situación de la previsión social complementaria en España y se explican las principales medidas reguladas en la reforma del sistema de pensiones para incentivar el crecimiento de la mencionada previsión complementaria, formada por los pilares 2 (ahorro colectivo) y 3 (ahorro individual).

La normativa española, prevé como vehículos de ahorro colectivo los planes de pensiones del sistema de empleo, los seguros colectivos de vida y los planes de previsión social empresarial.

La reforma del sistema privado de pensiones, mediante la aprobación de la ley 12/2022 de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo y Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, incorporan medidas que afectan principalmente a los planes de pensiones de empleo y en menor medida, a los planes de previsión social empresarial. A continuación, se transcribe la exposición de motivos de esta ley, que facilita el entendimiento de por qué urge el desarrollo de la previsión complementaria en España.

“El artículo 41 de la Constitución Española consagra el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que ha de garantizar la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. A partir de la consagración de esta institución clave de nuestro Estado de bienestar, el mismo precepto añade que las «... prestaciones complementarias serán libres».

Es dentro de este segundo ámbito –que en ningún caso cuestiona la centralidad del sistema público de reparto– donde se incardinan los planes de pensiones como instituciones de previsión social complementaria que se introdujeron en España a través de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Ello supuso un hito en el desarrollo de la previsión social complementaria. Hoy, más de treinta años después, cabe hacer un balance relativamente positivo de la trayectoria de este tipo de instrumentos, si bien ha habido un desarrollo desigual de los productos de previsión social individuales y los de la previsión social complementaria en el ámbito empresarial.

La disponibilidad de ahorro acumulado a lo largo de la vida laboral puede contribuir a mejorar las condiciones de vida tras la jubilación al atender las necesidades de gasto de los individuos, por lo que fomentar el ahorro mediante el desarrollo de esquemas de previsión social para la vejez constituye un pilar relevante para mejorar el bienestar de los ciudadanos al llegar a la jubilación. Asimismo, un aumento del ahorro colectivo permitirá contar, en el conjunto de la economía nacional, con un mayor volumen de recursos disponibles para invertir y aumentar la capacidad productiva y, con ello, poder elevar los ingresos y el nivel de vida de la sociedad española.

Desde la aprobación de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, la arquitectura del sistema complementario de pensiones ha demostrado una adecuada resiliencia, caracterizado por la transparencia y exigencia de controles justificados por la trascendencia económica y social de los fondos de pensiones, superando las grandes crisis financieras que se han sucedido.

En los últimos años, la diferenciación entre la previsión social complementaria vinculada al ámbito empresarial y los productos de previsión social individuales que contratan los ahorradores por su propia iniciativa se ha puesto de manifiesto tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

En la Unión Europea, las iniciativas normativas para el fomento y desarrollo de los instrumentos de previsión social complementaria han liderado esta senda de diferenciación, con normas específicas para los distintos ámbitos, como son la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo, en el ámbito de la previsión social empresarial; y el Reglamento (UE) 2019/1238 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativo a un producto paneuropeo de pensiones individuales, en el ámbito de la previsión individual.

La Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 supuso un primer paso en la diferenciación en el tratamiento fiscal de los instrumentos de previsión social empresarial (segundo pilar del sistema de pensiones) y



los de previsión individual (tercer pilar), que se consolida ahora con la nueva regulación sustantiva de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública. Esta diferenciación en el tratamiento fiscal se mantiene en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022.

En España, la necesidad de introducir reformas para potenciar la previsión social de carácter empresarial en el sistema privado de pensiones se explica fundamentalmente por razones de eficacia en relación con los objetivos que se pretenden y por la estructura del mercado de planes de pensiones, con un menor desarrollo de los planes de pensiones de empleo respecto de los planes del sistema individual. Así, se puede hablar de tres fases en los planes de pensiones de empleo:

- El Pacto de Toledo 2020, cuya recomendación 16.^a pone el foco en la necesidad de «dotar de estabilidad al actual modelo de previsión social complementaria» e «impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, de empleo, que integran el denominado segundo pilar del modelo de pensiones» a los que se deberá dotar «de un régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado». De esta forma, se busca impulsar la implantación efectiva de los planes de pensiones de empleo reconfigurando la protección social complementaria en favor de instrumentos de dimensión colectiva lo que ha de suponer, en ese contexto, un fortalecimiento del contenido de la negociación colectiva de carácter sectorial, todo ello, «sin cuestionar la centralidad del sistema público de pensiones basado en un régimen financiero de reparto». Esta recomendación 16.^a también hace mención al informe de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIREF) sobre la evaluación de gasto público de 2019, al proponer dotar a los instrumentos de previsión social complementaria de «un régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado, mejorando el existente en la actualidad y entendiendo que en ningún caso dichos sistemas de ahorro puedan ser considerados como meros productos financieros».

Una ventaja derivada del fortalecimiento del ahorro sistemático para la jubilación es el robustecer el ahorro institucional a largo plazo de los fondos de pensiones de empleo,

sin que ello suponga detrimento alguno del sistema público de pensiones, sino más bien un refuerzo de este.

- El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en la reforma 5.^a del componente 30 recoge el compromiso de una «Revisión e impulso de los sistemas complementarios de pensiones», debiendo a tal efecto aprobarse durante el segundo trimestre de 2022 un nuevo marco jurídico que impulse los planes de pensiones de empleo y contemple la promoción pública de fondos de pensiones, permitiendo dar cobertura a colectivos de trabajadores sin planes de pensiones de empleo en sus empresas o autónomos.

Las medidas específicas de la reforma incluirán:

- i. Creación de un fondo de pensiones de empleo de promoción pública, gestionado por el sector privado, al que puedan adscribirse planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación.
- ii. Extender la población cubierta por planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para jubilación con financiación mixta de empresa y trabajadores, a través de la negociación colectiva de dimensión preferentemente sectorial para lo cual se han de establecer mecanismos e incentivos que hagan efectiva esta extensión con el fin de alcanzar la universalidad de estos planes de pensiones de empleo para todos los trabajadores y trabajadoras.
- iii. Simplificación de los trámites en la adscripción y gestión de los planes de pensiones usando especialmente la digitalización para que las operaciones de alta de la empresa y del partícipe, aportación, información de rentabilidad y movimientos, petición de prestaciones y cobro sean on-line, teniendo en cuenta no dejar fuera a ningún usuario por la brecha digital.
- iv. Diseño de mecanismos que favorezcan la movilidad de los trabajadores entre las diferentes empresas y sectores.
- v. Diseño de un nuevo incentivo fiscal dirigido a impulsar este tipo de instrumentos colectivos, que beneficie especialmente el ahorro de las rentas medias y bajas e incorpore a los jóvenes de manera más eficaz.



vi. Limitación de los costes de gestión de los planes de empleo.

Los planes de pensiones de empleo deben proporcionar a los partícipes el máximo valor de la gestión a los costes más eficientes posibles, dentro de los máximos normativamente establecidos para ello. Esta gestión debe poner su foco también en la transparencia de la información a los partícipes.

- La Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, que persigue en su disposición adicional cuadragésima un nuevo impulso a los planes de pensiones de empleo a través de la promoción pública de fondos de pensiones de empleo. En ella se establece que, en el plazo máximo de doce meses, el Gobierno presentará un proyecto de ley sobre fondos de pensiones de empleo en el que se atribuya a la Administración General del Estado capacidad legal para su promoción.

Con el presente texto normativo, se refuerza la previsión social de carácter empresarial con la creación de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos y de los planes simplificados, que se podrán adscribir a estos fondos y que cuentan con un sistema menos complejo de promoción que el vigente, orientado a facilitar la generalización de los mismos basado en tres ámbitos:

- El impulso desde la negociación colectiva sectorial mediante la promoción de planes sectoriales que sirvan para encuadrar a los convenios territoriales o de empresa y que facilitan la adscripción de las empresas y de las personas trabajadoras empleadas en ellas. La negociación colectiva se establece como clave en el proceso de expansión de la previsión social empresarial a una gran cantidad de sectores (en los que prevalece la presencia de pequeñas y medianas empresas) ya que, hasta la fecha, solo sectores menores de la actividad económica han desarrollado planes sectoriales a escala nacional.
- Una regulación específica para el sector público que busca la generalización de los planes de pensiones de empleo para empleados públicos, especialmente entre las

entidades locales pequeñas y medianas, dentro de los límites que fijen las normas básicas sobre aumentos retributivos.

- Por su parte, el desarrollo de los planes específicos para trabajadores por cuenta propia o autónomos dentro de la previsión social empresarial permitirá encauzar de una forma mucho más efectiva el ahorro para la jubilación de este ámbito y podría suponer un menor gasto por comisiones a través de la contratación de planes de pensiones simplificados.

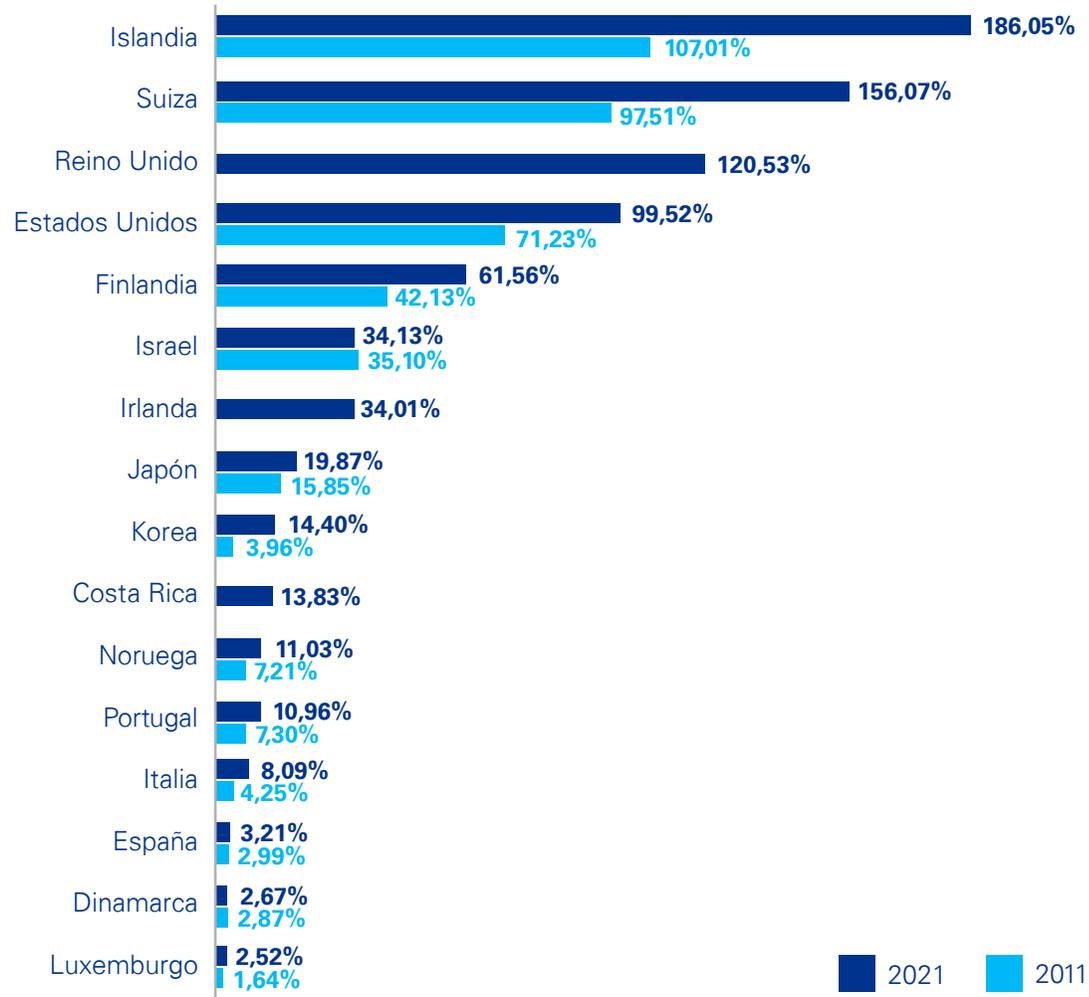
71% opina que el importe de las futuras pensiones será inferior a las que actualmente reconoce el sistema público.

95,2% opina que será necesario ahorrar para la jubilación para tener una pensión complementaria a la pensión de la Seguridad

Los siguientes gráficos muestran los activos tanto de fondos de pensiones de empleo como de fondos de pensiones individuales y su evolución desde 2011 hasta 2021 para algunos países de la OCDE. Como se puede observar en los gráficos en el año 2021 España sólo tenía un 7,3% del PIB en planes de pensiones individuales y un 3% en planes de pensiones de empleo. Destacando en este último caso que apenas hubo incremento en 10 años. Debemos destacar que por referirse el estudio exclusivamente a fondos de pensiones de empleo e individuales, la no consideración de los seguros colectivos de ahorro ni de los planes de previsión social empresarial da como resultado un dato inferior al real. No obstante, incluyendo estos dos vehículos de previsión, el nivel de ahorro complementario para la jubilación en España estaría muy por debajo de la media de los países de la OCDE, y por supuesto muy lejos del objetivo pretendido por la Ley 12/2022.

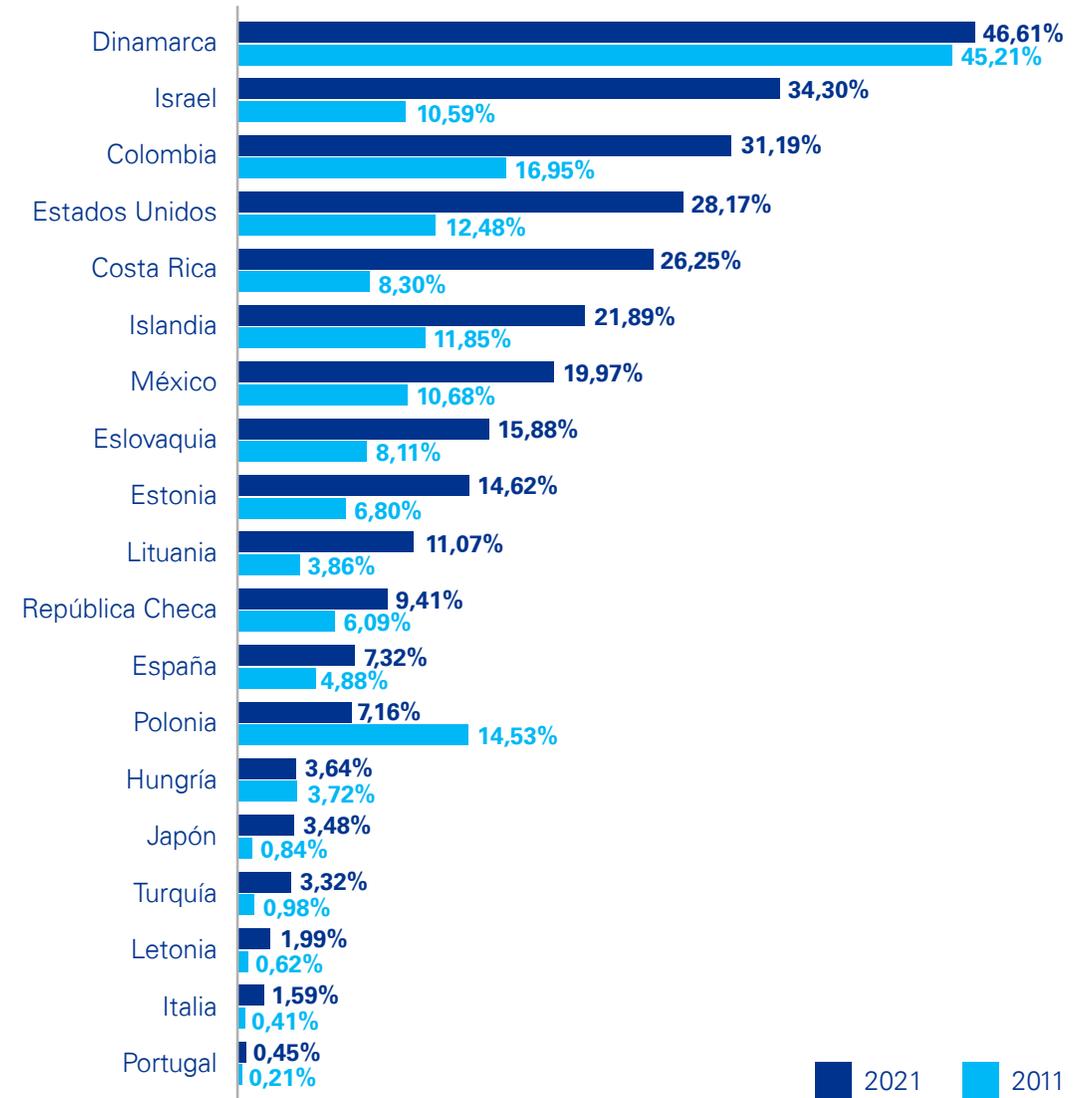
Los siguientes gráficos muestran los activos gestionados por los fondos de pensiones y como el patrimonio ha evolucionado desde 2011 hasta 2021 en distintos países:

Gráfico 23: **Activos de los fondos de pensiones de empleo (porcentaje sobre el PIB).**



Fuente: Funded Pensions Indicators (OECD.Stat)

Gráfico 24: **Activos de los fondos de pensiones personales (porcentaje sobre el PIB).**

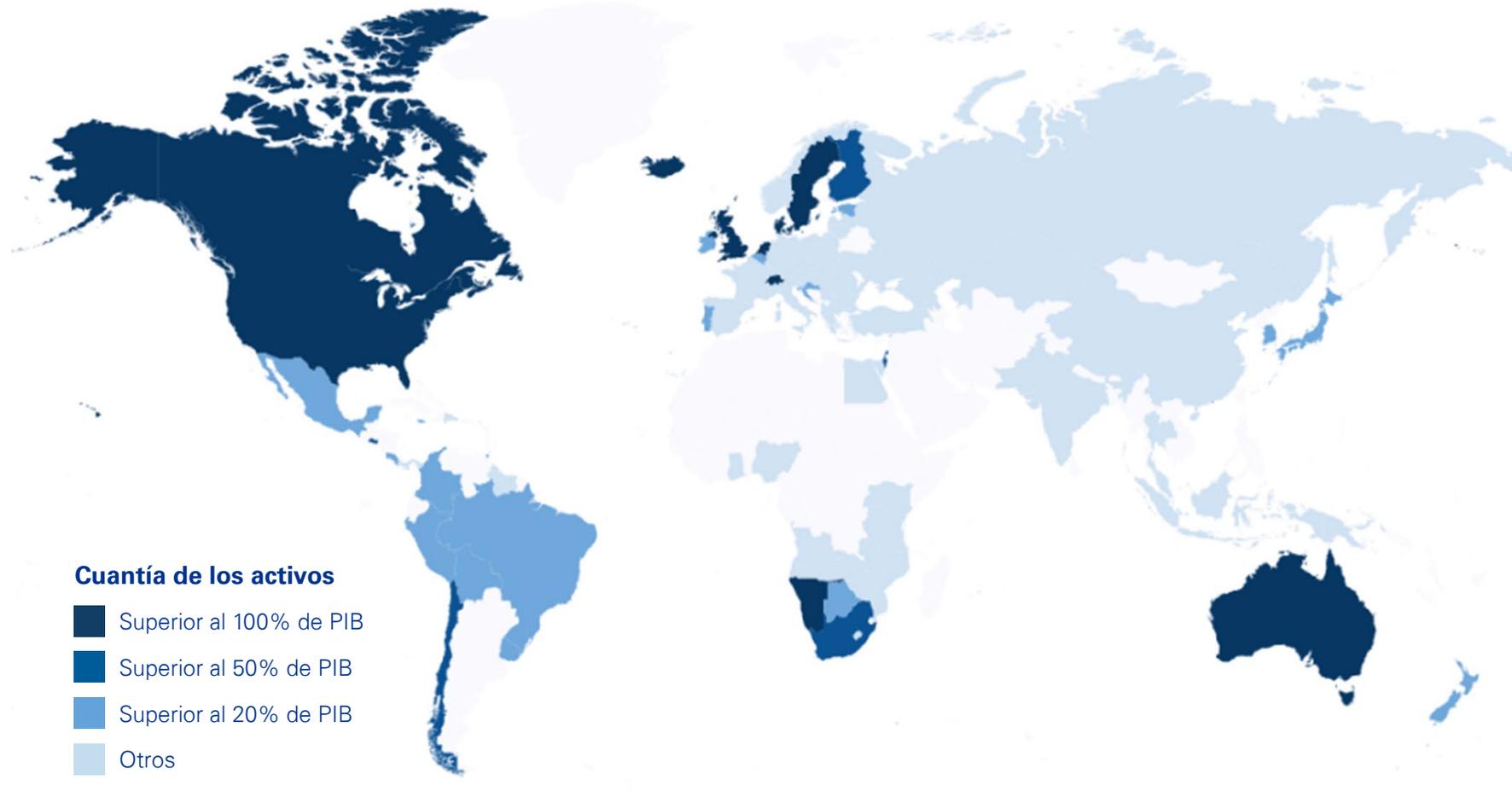


Fuente: Funded Pensions Indicators (OECD.Stat)



Activos en fondos y pensiones privadas en el mundo en el año 2021

(o último año disponible) (representado como porcentaje del PIB)



Fuente: Pensions Market in Focus 2022 (OCDE).

A continuación, se resume en 3 puntos el desarrollo de los cambios introducidos en la legislación para el fomento en la creación de nuevos planes de pensiones de empleo, como principal herramienta de crecimiento del pilar 2, tal y como se expone al comienzo de esta sección:

1. Incentivos para las empresas con vistas a que puedan promover planes de pensiones de empleo.
2. Facilidad del acceso a la previsión social colectiva a PYMES y trabajadores autónomos. Planes de pensiones simplificados y Fondos Públicos promovidos por el Estado.
3. El establecimiento de planes de pensiones sectoriales mediante la negociación colectiva.

Incentivos para el desarrollo de la previsión social complementaria



Los incentivos para el desarrollo de la previsión social complementaria se han centrado en el segundo pilar, la previsión complementaria de la empresa, en detrimento de la previsión social complementaria individual.



57% de los participantes considera que serían necesarias para fomentar la previsión social complementaria las siguientes medidas:

- Incentivos fiscales
- Comunicación, información y transparencia
- Establecer la obligatoriedad de realizar aportaciones por parte de la empresa y/o empleados a planes de previsión

La previsión social complementaria no ha evolucionado en España como hubiera sido deseable, con la finalidad de poder contar con un sistema privado lo suficientemente robusto como para servir de complemento a las pensiones públicas, cuya sostenibilidad se enfrenta a un importante reto derivado de los aspectos económicos y demográficos expuestos anteriormente.

A continuación, se explican las principales variables introducidas en la norma para incentivar tanto la creación de nuevos planes de pensiones de empleo, como para conseguir incrementar el número de partícipes en planes de pensiones de empleo que se encuentren en vigor:

Reducción en las cuotas de cotización a la Seguridad Social

La disposición final cuarta de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo introdujo una reducción de las cuotas empresariales por contingencias comunes por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan.

El importe máximo de aportación mensual a un plan de pensiones al que se le aplicará la reducción en las cuotas de Seguridad Social mensual serán 128,86 euros en el año 2023, que resultan de multiplicar por 13 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes (42 euros), el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias (23,60 %).

De esta manera, el importe máximo de aportación sujeta de reducción se calcula como $42,00 \times 23,60\% = 9,912$ || $9,912 \times 13 = 128,86$ euros.

En base a ello, la reducción máxima a aplicar en la cuota de la Seguridad Social será el resultado de aplicar el tipo de cotización por contingencias comunes, (23,60%) a la aportación realizada al plan de pensiones con el tope de los 128,86 euros indicados en el párrafo anterior. Por lo tanto, la reducción máxima será 30,41 euros mensuales lo que supone **364,93 euros anuales**.

Esta medida está en vigor desde enero de 2023.

43% de los participantes no conoce en qué consiste la reducción en las cuotas empresariales de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes por las aportaciones empresariales a planes de pensiones.



Incentivo fiscal para la empresa

La disposición final quinta de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, introdujo una deducción en la cuota íntegra por contribuciones empresariales por la que las empresas se pueden deducir en el Impuesto de Sociedades el 10% de las aportaciones a favor de trabajadores con una retribución anual inferior a 27.000 euros brutos. A partir de esa cifra, la deducción se calculará de forma proporcional.

Por ejemplo, con una aportación de 250 euros a una renta de 54.000 euros -el doble de la renta máxima que marca la enmienda para deducirse la totalidad en Sociedades-, la empresa se beneficiaría de una rebaja en Sociedades del 5%, es decir, de la mitad de la aportación (125 euros, la mitad de 250 euros).

Esta medida tributaria empezó a tener efecto en los periodos impositivos iniciados a partir de 2 de julio de 2022.

89% de los participantes conoce en qué consiste la deducción en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades por contribuciones empresariales a planes de pensiones.

Límites financieros y fiscales de aportaciones

Las modificaciones en los límites de aportación en determinados vehículos financieros de previsión social (planes de pensiones individuales, planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial) en los últimos años pretenden incentivar el desarrollo de la previsión social colectiva en detrimento de la previsión complementaria individual.

En concreto, la primera modificación se produjo en el año 2021, año en el cual se redujo el límite de aportaciones desde 8.000 euros (límite vigente hasta el año 2020) a 2.000 euros anuales. Se estableció un límite adicional de 8.000 euros que únicamente podría ser consumido por aportaciones realizadas por la empresa promotora.

Es en esta primera modificación, en la que se pone de manifiesto un perjuicio al ahorrador a través de sistemas individuales, quien no podría destinar más de 2.000 euros anuales como aportación a un plan de pensiones individual, frente al ahorrador a través de sistemas colectivos, como los planes de pensiones de empleo o planes de previsión social empresarial, para quienes su aportación podría alcanzar hasta 10.000 euros anuales, en caso de que la empresa promotora realizase aportaciones a su favor a sistemas de previsión social empresarial.

En el año 2022, de nuevo los límites fueron revisados a la baja. En 2022, el límite conjunto de aportaciones individuales y contribuciones empresariales a planes de pensiones se estableció en 1.500 euros anuales. Se estableció igualmente un límite adicional de 8.500 euros anuales que sería aplicable, para contribuciones a cargo de la empresa, y, como novedad, de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial. La ampliación del límite implicaba que el límite de aportaciones del partícipe podría alcanzar un importe máximo de 5.750 euros (1.500 euros + 4.250 por la ampliación del límite).

La ley de Presupuestos Generales del Estado 2023, modificó parcialmente los límites de aportaciones a planes de pensiones recogidos en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, en relación con el límite adicional de 8.500 euros.

76% de los participantes está familiarizado con la modificación en los límites de aportaciones a planes de pensiones para el ejercicio 2023.

De estos, un **78%** opina que la modificación en los límites de aportación va a limitar la capacidad de ahorro en planes de pensiones individuales.



La modificación con respecto a los límites vigentes en 2022 afecta a trabajadores con rendimientos íntegros del trabajo de hasta 60.000 euros anuales, para quienes se establecen unos nuevos coeficientes para el cálculo de sus aportaciones, permitiendo realizar en el límite ampliado, aportaciones por importes superiores a las contribuciones de la empresa en función de unos coeficientes. Estos coeficientes dependen del importe de aportación a cargo del promotor y se establecen de acuerdo con la siguiente tabla:

A partir de 1 de enero de 2023

Importe de la contribución a cargo de la empresa	Coefficiente
Igual o inferior a 500 euros	2,5
Entre 500,01 y 1.500 euros	$1.250 + 0,25$ de la diferencia entre contribución empresarial y 500
Más de 1.500 euros	1

En caso de que el trabajador obtuviese rendimientos íntegros del trabajo de 60.000 euros anuales o superiores, el coeficiente aplicable sería de 1, es decir, que sus aportaciones que tuviesen cabida en la ampliación del límite podrían ser como máximo iguales a las realizadas por la empresa promotora.

Es importante destacar que las aportaciones realizadas por el promotor o la empresa, hacia planes de pensiones de empleo o planes de previsión social empresarial respectivamente tienen prioridad sobre las aportaciones realizadas a planes de pensiones individuales.

La norma también especifica el régimen aplicable a trabajadores autónomos. El límite de 1.500 euros se amplía en 4.250 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de aportaciones a los planes de pensiones de empleo simplificados de trabajadores por

cuenta propia o autónomos, o de aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo de los que, a su vez, sea promotor y partícipe.

Los trabajadores autónomos y los partícipes de planes de pensiones de empleo o planes de previsión social empresarial podrán aplicarse una reducción en el IRPF por el total de sus aportaciones hasta la menor entre las siguientes cantidades:

- Aportación realizada al plan de pensiones o plan de previsión social empresarial.
- El 30% de sus rendimientos netos de trabajo y actividades económicas.

Con el fin de poder aplicar correctamente los límites financieros de contribución y aportación a los planes de pensiones de empleo y a planes de previsión social empresarial, la ley regula el tratamiento de las aportaciones realizadas por la empresa promotora por cuenta del empleado o partícipe. En este sentido, se establece que las aportaciones que realiza el promotor que deriven de una decisión del trabajador, tendrán la consideración de aportaciones del trabajador. Esto supone que las aportaciones que provienen de sacrificio salarial y que, aunque formalmente las realiza el promotor, provienen del salario bruto del trabajador, se considerarán aportaciones del trabajador a efectos de la aplicación de los límites de aportación.

Modificación en el periodo de elegibilidad

Con el objetivo de aumentar la cobertura de los planes de pensiones de empleo al total de la plantilla, la Ley 12/2022 y el reglamento que desarrolla la ley, han reducido el periodo de carencia de dos años a un mes de tal manera que no puede exigirse una antigüedad superior a un mes para acceder al plan de pensiones.

Esta reducción de la antigüedad exigible plantea una problemática en plantillas con gran peso de empleados con contratos temporales o fijos discontinuos y hace necesaria la revisión y en su caso adaptación de las especificaciones de los planes de pensiones.

El principal impacto de esta modificación en el requisito de elegibilidad, será el aumento de los partícipes cubiertos por planes de pensiones de empleo ya existentes,

contribuyendo a la consecución de uno de los objetivos perseguidos por la reforma en relación con la cobertura de ciudadanos por el segundo pilar de previsión social.

Mantenimiento de las aportaciones a planes de pensiones

Con el objetivo de fortalecer el segundo pilar de la previsión social, la Ley 12/2022, establece expresamente que la entidad promotora debe continuar realizando las aportaciones a planes de pensiones de la misma manera en la que se venía realizando en caso de:

- **Reducción de jornada en los supuestos recogidos en el artículo 37. 6 del Estatuto de los Trabajadores:** reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años o de personas con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.
- **Suspensión de la relación laboral con reserva de puestos de trabajo recogidos en el artículo 48, apartado 4 a 8 Estatuto de los Trabajadores:** baja de maternidad y paternidad, adopción y riesgo durante el embarazo.

¿Son suficientes estos incentivos para que las empresas creen nuevos sistemas de previsión social complementaria para sus empleados? ¿y para que los individuos aumenten su ahorro a través de vehículos de previsión social?

Habrà que esperar unos años para comprobar si realmente estos incentivos han sido suficientes para incrementar los sistemas de previsión complementarios. A priori parece que son insuficientes y que serán necesarios incentivos fiscales mayores para que las empresas encuentren atractivo crear sistemas complementarios de previsión social para sus empleados.

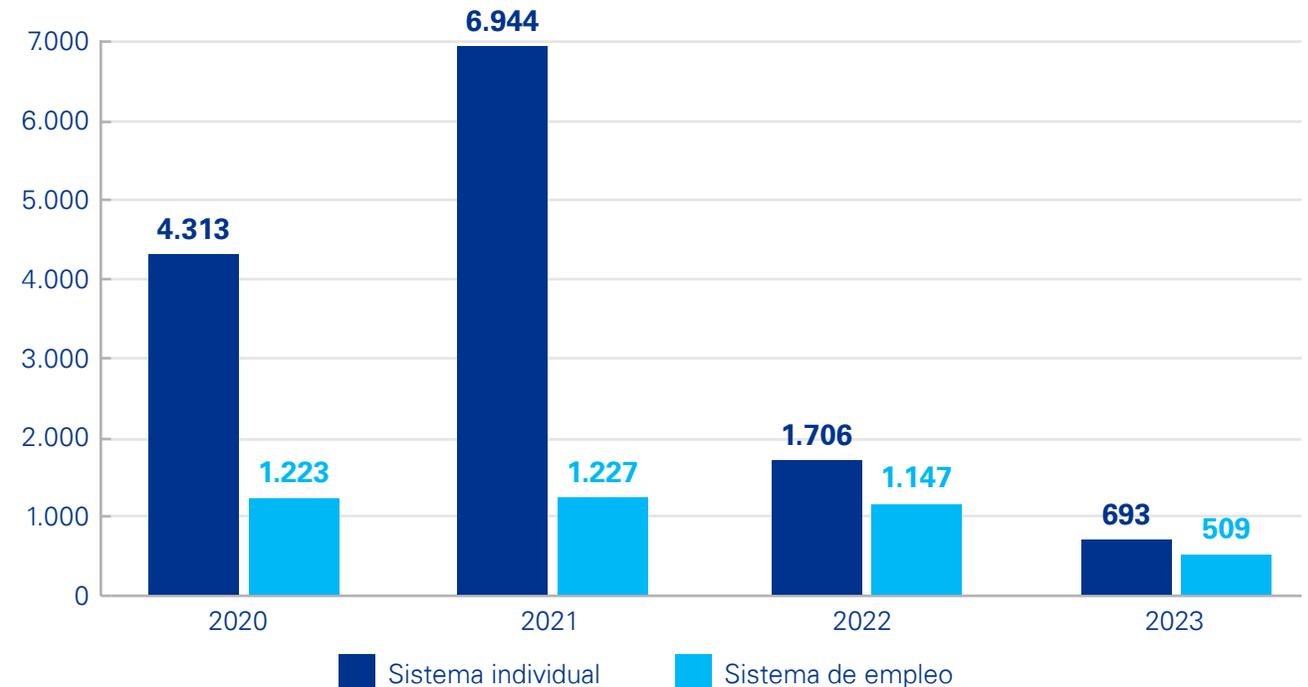
Lo que sin duda son insuficientes son los incentivos para el desarrollo de los sistemas de previsión social individual (tercer pilar) el límite anual de 1.500 euros desincentiva totalmente el ahorro a través planes de pensiones individuales. Uno de los argumentos que se ha utilizado para el establecimiento de este límite tan bajo es que sólo las personas con altos ingresos destinaban ahorro a planes de pensiones. Pero la realidad es que, hasta que la mayoría de las empresas establezcan sistemas de ahorro para sus empleados, se

está desmotivando el ahorro a través de planes de pensiones a gran parte de la población. El objetivo debería ser fomentar tanto la previsión social complementaria de las empresas como de los individuos y no favorecer una de las opciones en detrimento de la otra.

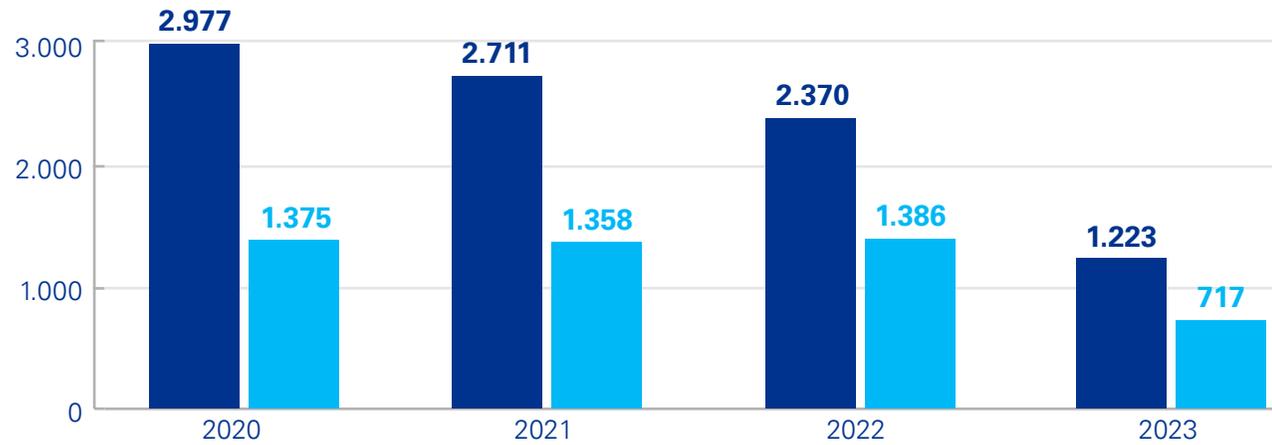
Las consecuencias de la reducción en la capacidad de realización de aportaciones en planes individuales ya quedan reflejados en los datos publicados por la patronal que agrupa a instituciones de inversión colectiva (INVERCO) en relación con la disminución de aportaciones realizadas a estos planes de pensiones desde el año 2021 en que se redujeron los límites de aportación.

Gráfico 25: **Aportaciones, prestaciones y aportaciones netas de prestaciones de los planes de pensiones (en millones de euros).**

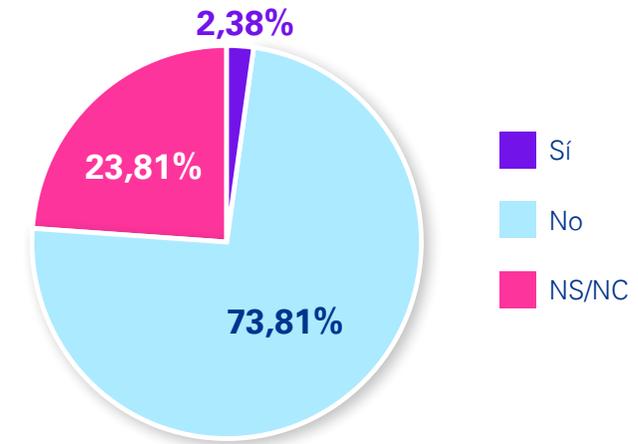
Aportaciones



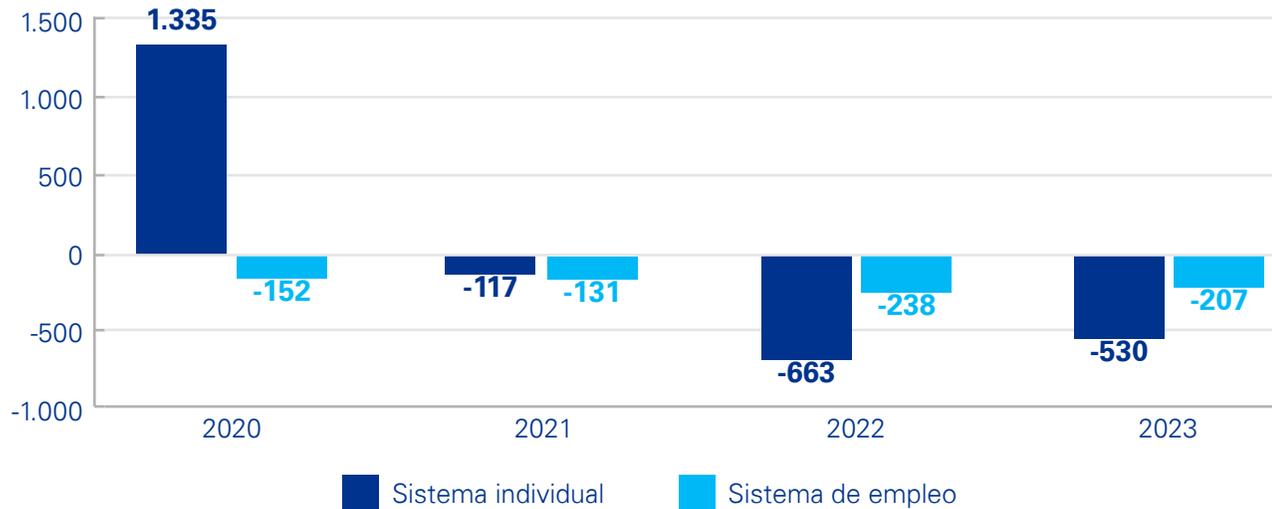
Prestaciones



¿Los nuevos incentivos introducidos en la Ley 12/2022 son suficientes para que las empresas promuevan planes de pensiones a favor de los empleados?



Aportaciones netas



Fuente: Inverco.

Facilidad del acceso a la previsión social colectiva a PYMES y trabajadores autónomos

Con la creación de los nuevos planes de pensiones simplificados y fondos de pensiones públicos promovidos por el Estado se pretende incentivar el acceso a la previsión social complementaria a colectivos como el de autónomos.

En la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, se introdujeron algunas modificaciones y figuras encaminadas a simplificar y favorecer el establecimiento de sistemas complementarios sectoriales mediante la negociación colectiva.

Por una parte, se crea la figura **del plan de pensiones de empleo simplificados (PPES)**. Las principales características de estos planes son:

- Pueden ser promovidos por empresas incluidas en acuerdos colectivos de carácter sectorial que instrumenten compromisos por pensiones, administraciones públicas, sindicatos, colegios profesionales, asociaciones de autónomos o mutualidades de previsión social, entre otros.
- Se simplifican los procedimientos para la creación de planes de pensiones de empleo.
- Pueden adscribirse a fondos de pensiones de empleo de promoción pública y a fondos de pensiones de empleo privados.

- Las empresas incluidas en un convenio colectivo estatutario de carácter sectorial en el que se prevea la instrumentación de compromisos por pensiones con sus trabajadores a través de un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado deberán adherirse al mismo o crear su propio plan con condiciones al menos tan beneficiosas siempre que el convenio colectivo prevea esta posibilidad.

Uno de los objetivos de los planes de pensiones simplificados es poder integrar a los autónomos que es un colectivo que tradicionalmente tiene unas prestaciones a la jubilación inferiores que los trabajadores por cuenta ajena. Las personas trabajadoras por cuenta propia podrán adherirse al plan de carácter sectorial que les corresponda por razón de su actividad, mediante el procedimiento que se establezca en las especificaciones del plan de pensiones de empleo simplificado sectorial. También podrán adherirse a los planes de pensiones simplificados promovidos por asociaciones de autónomos. Como se ha indicado anteriormente, estos planes permiten aumentar el límite de aportaciones de los trabajadores autónomos de 1.500 euros anuales en 4.250 euros adicionales.

69% de los participantes en el Estudio no conoce la nueva figura del “plan de pensiones simplificado”.

Otra de las medidas fue crear los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos (FPPEP). Estos fondos promovidos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través de la comisión promotora y de seguimiento creada a tal efecto.

Se podrán integrar tanto los planes de pensiones de empleo simplificados como los ya existentes planes de pensiones de empleo. Las entidades gestoras y depositarias serán escogidas mediante concurso público al menos cada tres años. La comisión de control estará formada por organizaciones sindicales (4 miembros), organizaciones empresariales (4 miembros) y el Ministerio de Seguridad Social (5 miembros).

47,6% de los participantes en el Estudio desconoce la nueva figura del “fondo público de pensiones promovido por el Estado”.

64,3% de los participantes cree que los fondos de pensiones de empleo de promoción pública pueden contribuir al desarrollo y crecimiento de la previsión social complementaria.

Por último, en la norma se insta a la creación de la plataforma digital común. Esta plataforma es una herramienta digital bajo responsabilidad de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y estará disponible a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social. La información que facilite la plataforma digital común no sustituirá a la que estén obligadas a proveer, por sus propios medios, las entidades gestoras y depositarias. Esta plataforma digital común ofrecerá información general a disposición de cualquier persona o entidad, así como información privada relacionada con los planes de pensiones.

Las funcionalidades de la plataforma digital común serán, entre otras, las siguientes:

- a. Proporcionar a los partícipes y beneficiarios de planes de pensiones de empleo adscritos a fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos información de sus planes de pensiones y, en particular, sobre los movimientos registrados en los mismos y el valor de los derechos consolidados y económicos correspondientes.
- b. Proporcionar a los promotores de planes de pensiones de empleo adscritos a los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos información de sus

planes de pensiones y los movimientos registrados.

c. Proporcionar a la comisión de control especial, a la comisión promotora y de seguimiento, así como a las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo adscritos a los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos información de los planes de pensiones dentro del alcance de su ámbito de actuación.

d. Proporcionar información general sobre el sistema de fondos de pensiones

Si bien es cierto que las modificaciones no implican una obligatoriedad de establecer estos sistemas por convenio, establecen los mecanismos para facilitar su desarrollo.



Establecimiento de sistemas complementarios sectoriales mediante la negociación colectiva



La puesta en marcha de planes de jubilación ya es una variable más en la negociación colectiva sectorial.



La posibilidad de enmarcar los acuerdos establecidos en negociación colectiva y relativos a sistemas de pensiones dentro de los planes de pensiones simplificados, podrá ocasionar que los planes de pensiones, pueda ser una variable más a tratar en el marco de dicha negociación colectiva.

Sectores como el de la construcción han dado el primer paso. Otros sectores como el de la hostelería o grandes superficies podrían ser los siguientes en incorporar el plan de pensiones en sus respectivos convenios colectivos.

52,4% de los participantes opina que los convenios colectivos deberían regular la obligatoriedad de implementar sistemas de pensiones complementarios a la Seguridad Social.

69% considera necesario establecer la obligatoriedad de realizar aportaciones por parte de la empresa y/o empleados a planes de previsión como medida para fomentar la previsión social complementaria.

En el VII Convenio Colectivo para el Sector de la Construcción se ha aprobado, entre otras cosas, el reglamento del plan de pensiones de empleo que será aplicable para todo el sector de la construcción. Dicho reglamento regula el primer plan de pensiones de empleo simplificado, que deberá ponerse en marcha una vez se constituya el fondo de pensiones, probablemente durante el cuarto trimestre de 2023. Será entonces cuando el plan de pensiones entre en vigor y se realizarán las aportaciones correspondientes a 2022 y 2023.

71,4% de los participantes, sabe que, en algunos sectores, como el de Seguros o Construcción, los convenios colectivos incorporan un seguro colectivo de jubilación y un plan de pensiones de empleo respectivamente para los trabajadores del sector.



Esta medida afectará a más de 1.000 empresas en este sector y en torno a 1.300.000 trabajadores.

El plan de pensiones de empleo del sector de la construcción

El sector de la construcción ya ha dado el primer paso con la implantación de un plan de pensiones de empleo sectorial.

¿Cuáles son las principales características del plan de pensiones de empleo del sector de la construcción?

- El plan es de adhesión obligatoria para todas las empresas del sector con la excepción establecida en la disposición adicional décima de la Ley de Planes y Fondos de pensiones. Dicha disposición establece, entre otras cosas, que aquellas empresas que tuvieran constituido un plan de pensiones de empleo en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones u otros instrumentos de previsión social empresarial y se vean afectadas con posterioridad por un acuerdo colectivo de carácter sectorial en el que se prevea la instrumentación de compromisos por pensiones con sus personas trabajadoras a través de un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado, podrán mantener los compromisos por pensiones en los instrumentos de previsión social de empleo preexistentes.
- Pueden realizarse aportaciones voluntarias por partícipes y partícipes en suspenso.
- Se permite la movilización de derechos consolidados procedentes de otros planes.
- El plan cubre las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente en todos sus grados.
- Los derechos consolidados podrán hacerse efectivos para satisfacer las prestaciones del plan o en el supuesto de desempleo de larga duración.

- Se permite la movilización de los derechos consolidados por parte de los partícipes y partícipes en suspenso, por extinción de la relación laboral con su entidad promotora sin reanudarla con otra entidad promotora del plan, por terminación o liquidación del plan.
- Las prestaciones del plan podrán cobrarse en forma de renta financiera, capital, mixta o en forma de pagos sin periodicidad regular, mediante solicitud a la comisión de control.
- La comisión de control está formada por 8 miembros, mediante designación directa por la comisión paritaria del convenio. Los cargos se deciden en el seno de la comisión de control. La presidencia será rotatoria por periodos de 24 meses.
- El plan podrá modificarse por la comisión de control, a instancia e indicación de la comisión paritaria del convenio colectivo. Para modificación de condiciones particulares de cada entidad promotora o persona trabajadora autónoma, se estará al procedimiento previsto en el anexo correspondiente.
- Se establecen las aportaciones que deberá realizar el promotor para los años 2022, 2023 y 2024. Las aportaciones de 2025 quedarán reguladas en función de lo que se acuerde en el siguiente convenio colectivo.

Según el artículo 52 bis de la resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción. Las aportaciones por parte del promotor serán:

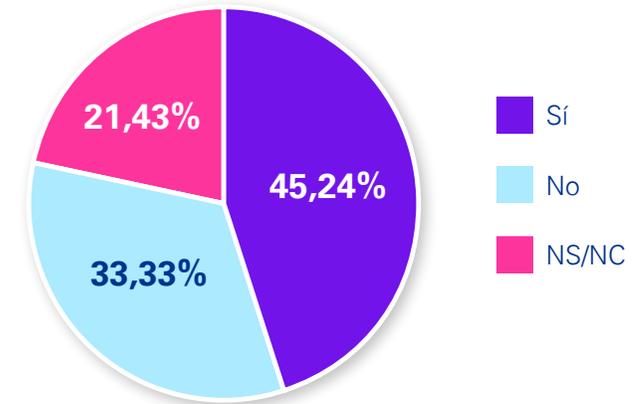
- Aportaciones del ejercicio 2022: 1% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021.
- Aportaciones del ejercicio 2023: 1% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación.
- Aportaciones del ejercicio 2024: 1% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación.

Adicionalmente el convenio establece una Cláusula de garantía salarial de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025.

Adicionalmente a los aspectos detallados en el punto anterior, las empresas deberán analizar con detalle lo establecido en el plan de pensiones sectorial, así como su colectivo de empleados y plantearse como gestionar las diferentes casuísticas que podrían surgir, por ejemplo:

- ¿Qué tratamiento han de tener los empleados que, trabajando en la misma entidad, pertenezcan a diferentes convenios sectoriales?
- ¿Debo incluir a todos los empleados en el plan de pensiones?
- ¿Es el plan de pensiones del convenio suficiente, en términos de cobertura en la jubilación, para todos los empleados y directivos de la empresa?
- ¿Cuál es el impacto del plan de pensiones del convenio del sector en aquellos empleados cuyo salario no se regula en las tablas salariales del convenio?

¿Cree que los empleados de su empresa estarían a favor de que parte de los incrementos salariales fuesen destinados a financiar aportaciones a sistemas de ahorro para la jubilación?



Práctica de mercado en materia de previsión social complementaria

- » ¿Cómo son los planes de jubilación en España?
- » ¿Cuánto invierten las empresas en la jubilación de sus empleados?
- » Planes dirigidos a directivos y mandos intermedios
- » Vehículos de financiación
- » Predisposición de las empresas a implementar planes de jubilación
- » Preferencias de los empleados en relación con los beneficios sociales

A continuación, se analiza el grado de desarrollo de la previsión social complementaria en España. A estos efectos, se ha tenido en cuenta la información facilitada por las empresas participantes en los estudios de mercado elaborados por KPMG Abogados entre los años 2017 y 2023, esto es, una muestra de 513 empresas que representan a todos los sectores de nuestra economía.



Sólo una cuarta parte de las empresas en España cuentan con al menos un plan de previsión para sus empleados.



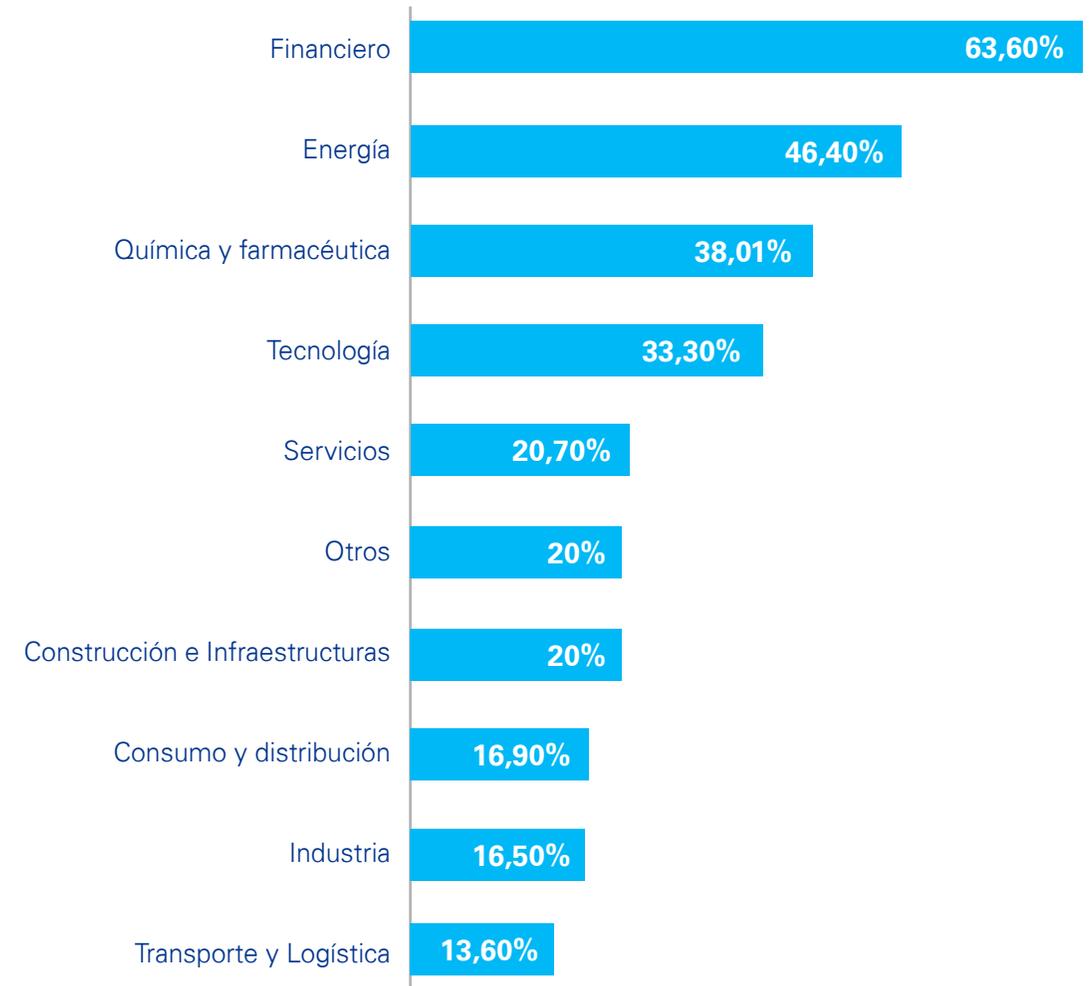
27,88% de las empresas de la muestra tiene Plan de Previsión
de las cuales el **34,97%** tiene más de un Plan de Previsión.



Los sectores financiero, energía y química y farmacéutica son los que mayor desarrollo presentan en previsión social complementaria.



Gráfico 26: **Desarrollo de la previsión social empresarial por sectores.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra agregada.



El **63,6%** de las empresas del **sector Financiero** cuenta con uno o más planes de previsión. Hay que tener en cuenta que tanto el **Convenio colectivo de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social** como el **Convenio de Banca** recogen la obligatoriedad de establecer un sistema de previsión social complementario de aportación definida a favor del personal en activo.



El **46,4%** de las empresas del **sector Energía** tiene plan de previsión.



El **38,01%** de las empresas del **sector Químico** tiene plan de previsión. El **XX Convenio colectivo general de la industria química**, aprobado en 2021, 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.

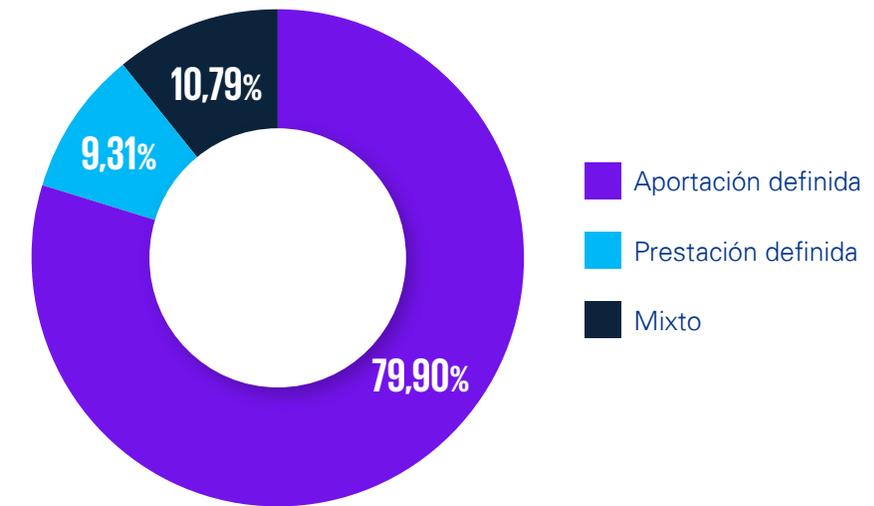


El sector **del Transporte es el que tiene un menor desarrollo en planes de previsión** social pues tan sólo el **13,6%** de las empresas analizadas disponía de un plan de previsión.

¿Cómo son los planes de jubilación en España?

A continuación, se analizan las características de los planes analizados en relación con su tipología y el colectivo al que va dirigido:

Gráfico 27: **Tipología de planes**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra agregada.



Los planes de Aportación Definida son la opción preferida por las empresas en España.



España en un país de Aportación Definida. La mayor parte de los planes de prestación definida fueron transformados en aportación definida tras la normativa de exteriorización del año 2002 y los que se mantienen en vigor corresponden, en la mayoría de los casos, a colectivos cerrados donde no se permite la entrada de nuevos partícipes. El porcentaje de planes mixtos responden normalmente a planes de aportación definida para la contingencia de jubilación y prestación definida para las contingencias de fallecimiento e incapacidad.

En la siguiente representación gráfica se muestra la evolución de un plan de aportación definida:

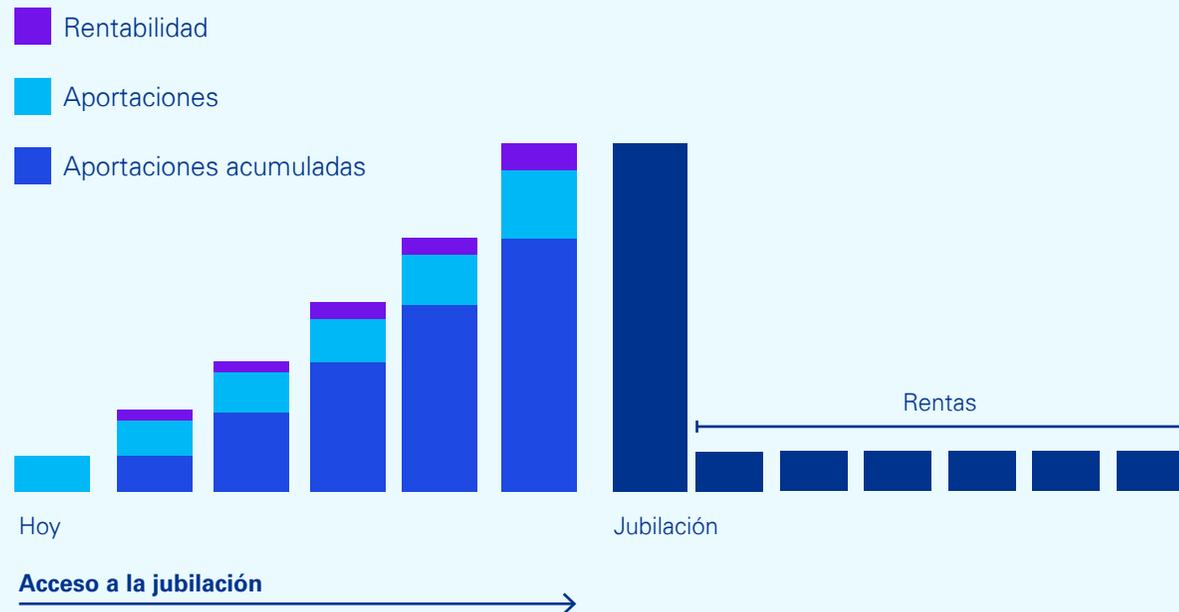
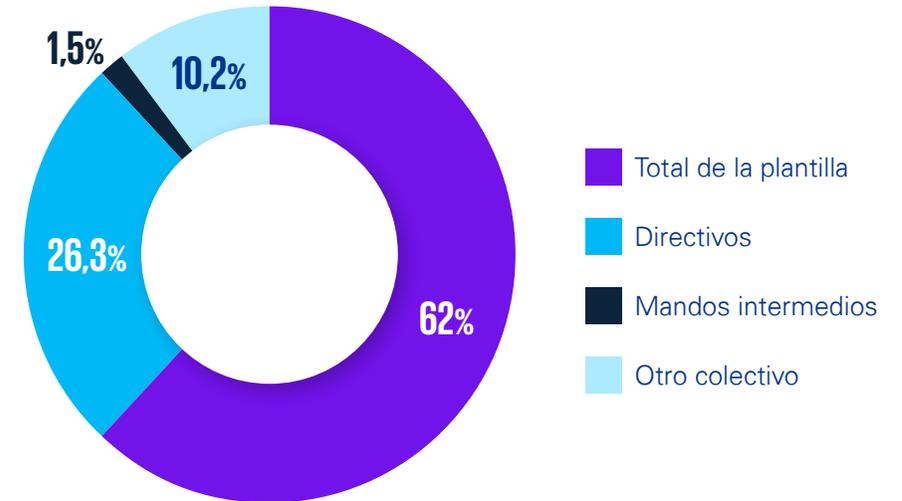


Gráfico 28: Elegibilidad de los planes



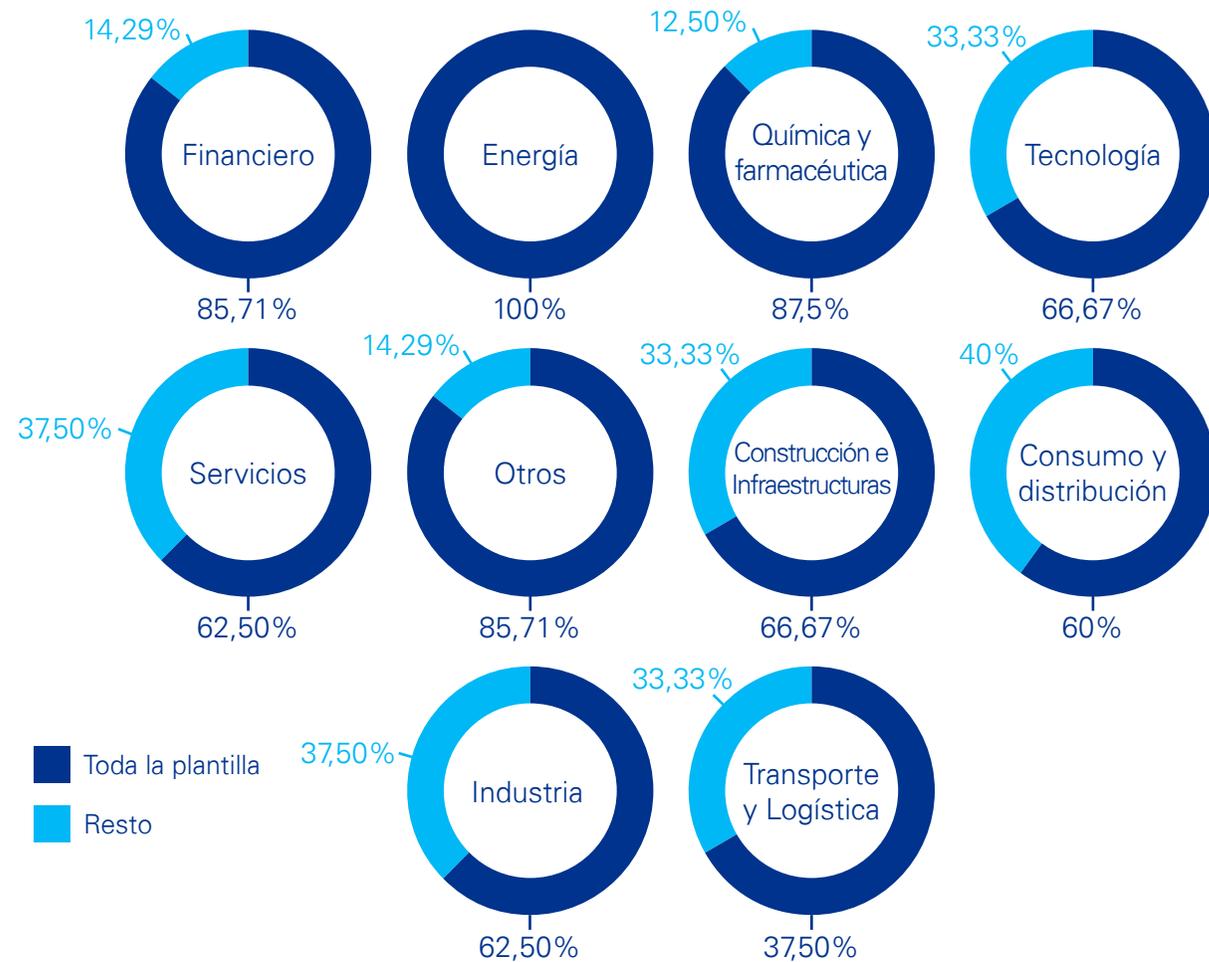
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra agregada

62% de los planes va dirigido a toda la plantilla y un **26,3%** al personal directivo.

26,3% al personal directivo.

Si analizamos por sectores económicos a quién van dirigidos los planes de jubilación, en las empresas de sectores como el de energía, química y farmacia o el sector financiero que disponen de planes de jubilación, en su gran mayoría estos van dirigidos a toda la plantilla:

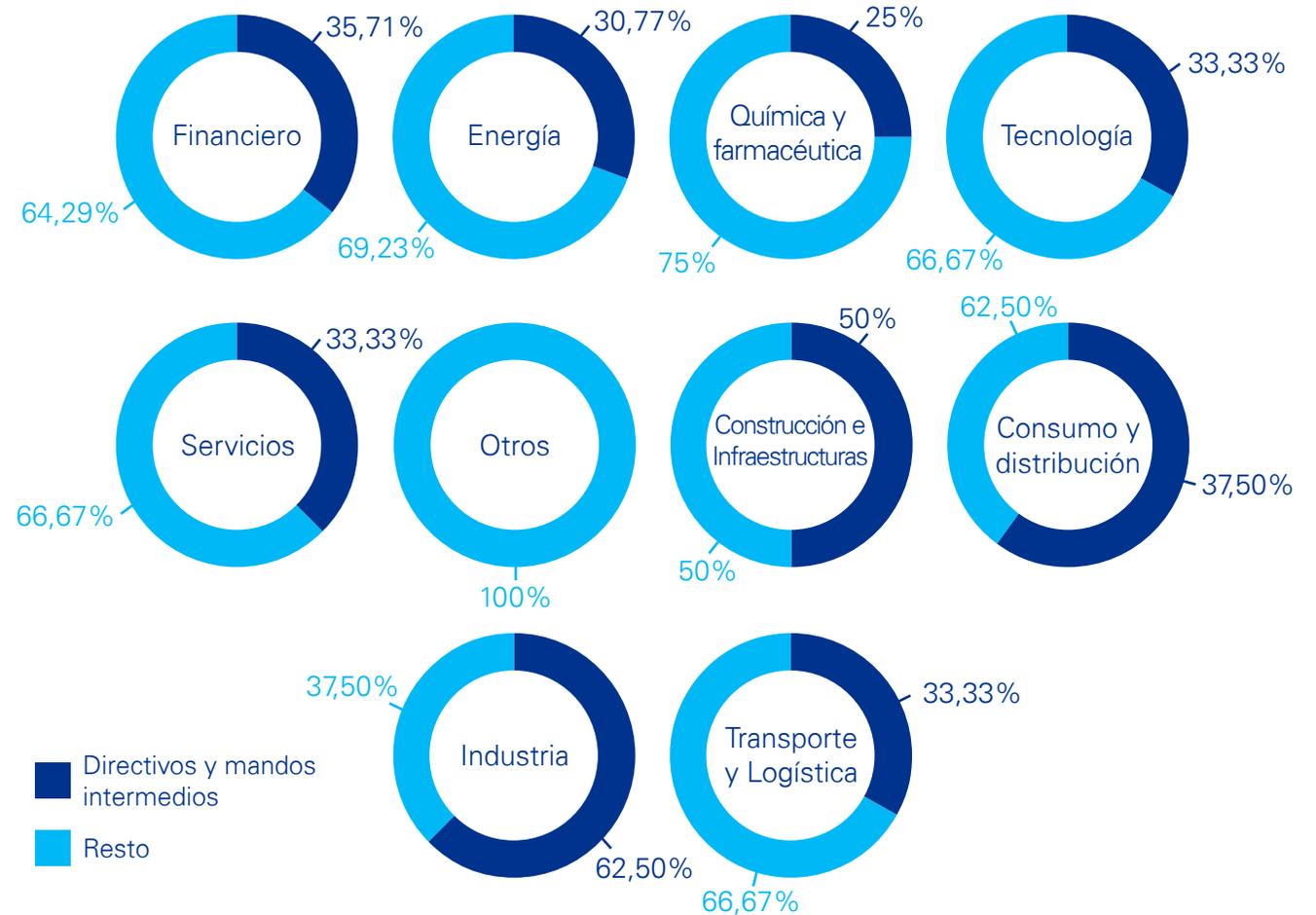
Gráfico 29: **Empresas con planes dirigidos a toda la plantilla.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra agregada.

En cuanto a los planes dirigidos a mandos intermedios y directivos, destacan los sectores química y farmacéutica y energía donde el 75% y el 69,23% de los planes ofrecidos van dirigidos a estos colectivos:

Gráfico 30: **Empresas con planes dirigidos a mandos intermedios y directivos.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra agregada.

¿Cuánto invierten las empresas en la jubilación de sus empleados?



Las empresas que ofrecen planes para toda la plantilla, invierten un promedio de **3,83%** del salario en la financiación de las aportaciones.



En relación con la fórmula de aportación a los planes de jubilación, la mayoría de las empresas tienen fórmulas de aportación consistentes en un porcentaje fijo sobre el salario pensionable. En la mayoría de los casos, se define el salario pensionable como el salario fijo bruto.

Porcentaje fijo sobre el salario	67,84%
Fórmula de aportación en dos tramos separados por una variable de corte	4,68%
Cuantía fija	11,70%
Otra fórmula	9,36%
No aplica puesto que el plan es de Prestación Definida	6,43%

En fórmulas de tipo “porcentaje fijo sobre el salario pensionable”, las empresas están invirtiendo en la aportación un **3,83% del salario del empleado**. Con una mediana de un 3,50% del salario del empleado.

¿Es suficiente destinar un **3,83%** del salario para complementar mi pensión pública?

Para dar respuesta a esta pregunta, es necesario contar con la información acerca de la pensión de jubilación que va a otorgar el estado para conseguir realizar una adecuada planificación de los ingresos que necesitaremos en nuestra jubilación.



La fórmula de porcentaje fijo sobre el salario es la opción más utilizada por las empresas a la hora de realizar aportaciones a planes de jubilación.



Las fórmulas de tipo “fórmula de aportación en dos tramos separados por una variable de corte”, si bien no es la opción mayoritaria, si es la que se ha venido adoptando en España en aquellos planes en los que el espíritu es complementar la pensión de jubilación pública de manera proporcional a la merma de la pensión respecto del último salario. La variable de corte entre los dos tramos, suele ser una cantidad similar a la pensión máxima o base máxima de cotización a la Seguridad Social. Este tipo de planes ofrece porcentajes de aportación individuales sobre el salario de cada empleado, quedando este porcentaje ajustado a las necesidades del individuo en función de su futura pensión de jubilación de la Seguridad Social.

El **49,65%** de las empresas con planes de aportación definida o mixtos dirigidos a la totalidad de la plantilla exige 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. En planes donde se requiere aportación del empleado, la relación de aportaciones de la empresa respecto de las de los empleados es:

Aportación en fórmulas en dos tramos



Primer tramo

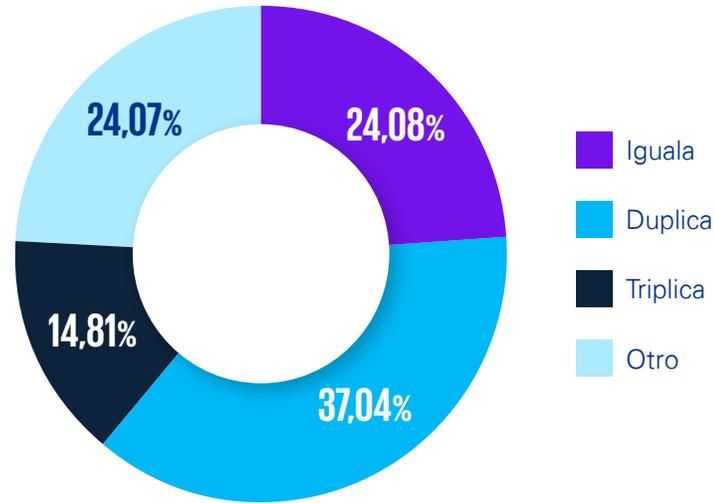
Entre un 1% y 2%



Segundo tramo

Porcentaje medio del 11%

Gráfico 31: Relación de las aportaciones a planes de previsión a cargo de las empresas respecto de las aportaciones a cargo de los empleados.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra agregada.

Planes dirigidos a directivos y mandos intermedios

De las 513 empresas analizadas, un 10,53% ofrece planes dirigidos a directivos y mandos intermedios. Si consideramos a las empresas que ofrecen planes de jubilación a sus empleados (27,88%), el 26,34% incluyen en su esquema de previsión social planes dirigidos a directivos.

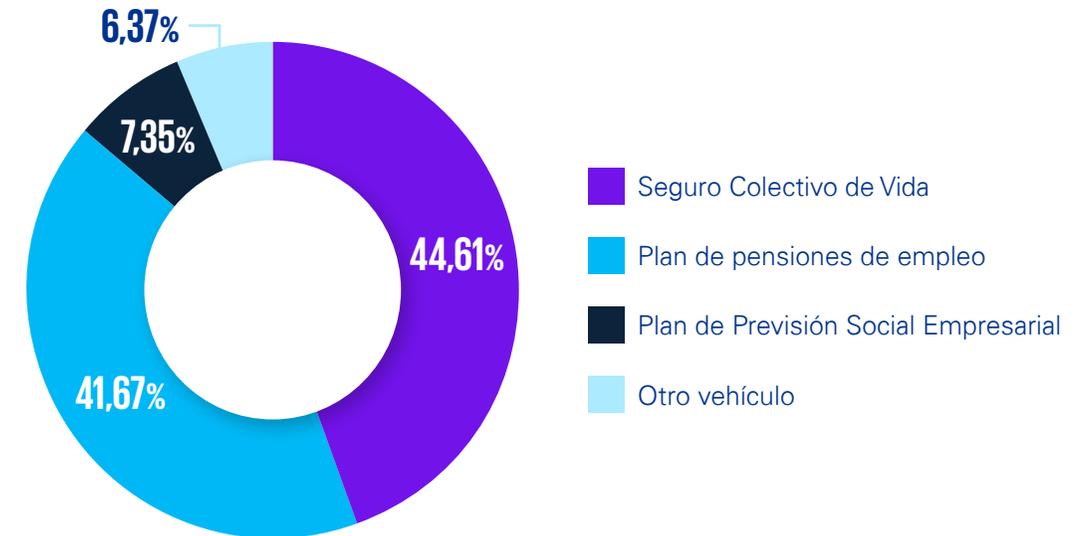
En base a las respuestas obtenidas de la muestra agregada, el coste promedio de dichos planes asciende al 7,54% del salario del directivo.

Según el Informe sobre la remuneración de los consejeros de las compañías del Ibex 35 elaborado por KPMG en 2023, el 91,1% de las empresas del Ibex 35 tiene planes de previsión social dirigidos a consejeros. El importe promedio de aportación es de 298.000 euros.

Vehículos de financiación

La mayoría de los planes de jubilación que se implementan en España son los Seguros colectivos de vida, pero puede decirse que está bastante equilibrada la proporción entre planes de previsión instrumentados a través de pólizas de seguro y mediante planes de pensiones de empleo.

Gráfico 32: Vehículos de financiación



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra agregada.

Con respecto a los datos de años anteriores, se aprecia un aumento significativo de los seguros colectivos de vida en detrimento de otros vehículos de financiación.

Es de esperar que el protagonismo de los planes de pensiones de empleo cobre mayor relevancia en los próximos años por la entrada en vigor de los planes de pensiones de empleo simplificados.

En la elección del vehículo de financiación que mejor se adecua a las necesidades de la empresa hay que analizar diferentes factores. A continuación, se resumen las principales características de los vehículos aptos para la instrumentación de los compromisos por pensiones:

Características de los vehículos aptos para la instrumentación de compromisos por pensiones

	Plan de pensiones de empleo	Plan de previsión social empresarial	Seguro colectivo de vida
Elegibilidad	Todos los empleados con 1 mes de antigüedad, salvo renuncia expresa, han de tener el derecho a ser incluidos en el plan de pensiones pudiendo establecerse periodos de carencia inferiores a este.		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.	

	Plan de pensiones de empleo	Plan de previsión social empresarial	Seguro colectivo de vida
Límites de aportación	En 2023 el límite general es de 1.500 euros anuales ampliable a 10.000 euros con aportaciones únicamente de la empresa o del empleado en función de unos coeficientes que se establecen en base al conjunto de los rendimientos íntegros del trabajo del empleado así como de la aportación realizada por la empresa.		No existen límites de aportación.
	Límite conjunto para aportaciones de la empresa y el empleado (incluyendo los planes de pensiones individuales).		
Baja (cese en la empresa)	El empleado tiene derecho al 100% de los derechos consolidados del plan o de la reserva matemática de la póliza, pudiendo acceder a ellos cuando se cause alguna de las prestaciones previstas en el plan.		Dependerá de lo establecido en el Reglamento del plan no pudiendo, en ningún caso, establecerse una antigüedad superior a 3 años para generar derecho.
Derechos en caso de baja	Sí , por Ley.		Discrecional , dependiendo del compromiso adquirido con el empleado.
Supuestos excepcionales de liquidez	Desempleo de larga duración. Enfermedad grave.		
Ventana de liquidez	A partir de 2025 existe la posibilidad de rescatar aportaciones que tengan una antigüedad de 10 años mientras se recoja en las especificaciones del plan de pensiones.		No.



Plan de pensiones de empleo

Plan de previsión social
empresarial

Seguro colectivo de vida

Inversiones

Una misma estrategia de inversión, decidida por la comisión de control.

Es posible la implantación de un ciclo de vida.

En esta modalidad existen dos tipos de productos: Productos con rentabilidad garantizada y productos sin garantía de rentabilidad.

Productos con rentabilidad garantizada:
PPSE y pólizas de seguros de vida: se establece una **rentabilidad garantizada** por la compañía de seguros.

Productos sin garantía de rentabilidad:
Pólizas de seguros de vida: en aquellas pólizas donde no se garantice rentabilidad (*Unit Linked*) **una misma estrategia de inversión**, decidida por el tomador de la póliza.
Es posible la implantación de un ciclo de vida.

Rentabilidad

La rentabilidad depende directamente de los resultados del fondo.

Los planes de previsión social empresarial 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.

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.





	Plan de pensiones de empleo y plan de previsión social empresarial	Seguro colectivo de vida
Fiscalidad para la Empresa de las aportaciones	<p>Fiscalmente deducibles en el Impuesto de Sociedades.</p> <p>Para periodos impositivos que se inicien a partir de 2 de julio de 2022 se establece una nueva deducción en la cuota íntegra por contribuciones empresariales por la que las empresas se podrán deducir en el Impuesto de Sociedades el 10% de las aportaciones a favor de trabajadores con una retribución anual inferior a 27.000 euros brutos. A partir de esa cifra, la deducción se calculará de forma proporcional.</p>	<p>La empresa puede escoger entre imputar o no las primas o aportaciones al empleado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con imputación de primas: gasto deducible en el Impuesto de Sociedades. • Sin imputación de primas: deducción diferida al momento en el que el empleado cobre la prestación. • Es obligatorio la imputación de primas que excedan de 100.000 euros por lo que las primas por encima de 100.000 euros serán gasto deducible en el Impuesto de Sociedades.
Fiscalidad para la Empresa de las prestaciones	Sin impacto fiscal.	<ul style="list-style-type: none"> • Con imputación de primas al empleado: sin efecto fiscal. • Sin imputación de primas al empleado: la deducción fiscal aplica en el momento del cobro.
Fiscalidad para el Empleado de las aportaciones	<p><i>Aportaciones de la empresa:</i> consideradas rendimientos del trabajo con impacto fiscal neutro para el trabajador por ser reducidas en su base imponible.</p> <p><i>Aportaciones de la Empresa y del Empleado:</i> Reducción en la Base Imponible hasta 1.500 euros (*) o el 30% del rendimiento neto del trabajo.</p> <p>(*): Cuando haya aportaciones a cargo de la empresa, el límite se amplía hasta 10.000 euros en la parte correspondiente a dichas aportaciones empresariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Con imputación de primas al empleado: tributan como rendimientos del trabajo al ser consideradas retribución en especie. • Sin imputación de primas al empleado: sin impacto fiscal para el empleado. <p>Es obligatorio la imputación de primas que excedan de 100.000 euros.</p>

	Plan de pensiones de empleo y plan de previsión social empresarial	Seguro colectivo de vida
Fiscalidad para el Empleado de las prestaciones	<p>Tributan como rendimiento del trabajo sin ningún de tipo de reducción.</p> <p>Excepción en la tributación cuando se cobra en forma de capital: reducción del 40% por las aportaciones realizadas antes de 31 de diciembre de 2006,</p>	<p><i>Prestaciones de jubilación e incapacidad:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Con imputación de primas al empleado: los rendimientos generados tributan como rendimientos del trabajo. • Sin imputación de primas al empleado: la totalidad de la prestación tributa como rendimiento del trabajo. <p>Excepción en la tributación cuando se cobra en forma de capital: reducción del 40% por las aportaciones realizadas antes de 31 de diciembre de 2006</p> <p><i>Prestaciones de fallecimiento:</i> Impuesto de Sucesiones y Donaciones.</p>



A continuación, se procede a analizar en detalle la liquidez, movilización y rescate en los planes de pensiones. Este es un aspecto, en la experiencia de KPMG como asesores en la gestión y administración de planes de pensiones, que genera numerosas dudas en los partícipes de los planes de pensiones y al que se debe prestar especial atención en las campañas de comunicación.

Los planes de pensiones son instrumentos financieros de naturaleza ilíquida, es decir, no es posible hacerlos líquidos hasta que acaezca alguna de las contingencias cubiertas por el mismo, como son la jubilación, la incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (total, absoluta y gran invalidez) y el fallecimiento. El acceso a la jubilación o el reconocimiento de la incapacidad permanente ha de ser acreditado por el organismo competente de la Seguridad Social.

De manera adicional, el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones contempla dos supuestos excepcionales de liquidez en los que el partícipe podría rescatar de manera anticipada un plan de pensiones por situaciones de vulnerabilidad financiera: el desempleo de larga duración y la enfermedad grave, tanto del partícipe como de su cónyuge, o alguno de los ascendientes o descendientes de aquellos en primer grado. No obstante, para que el partícipe pueda hacer efectivos sus derechos consolidados por estos supuestos, los mismos deben quedar contemplados en las Especificaciones del plan de pensiones.

Se considera enfermedad grave a estos efectos, siempre que pueda acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas que atiendan al afectado:

- Cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un centro hospitalario.
- Cualquier dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona

afectada, o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana.

Los supuestos anteriores se reputarán enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por el Partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, conforme al Régimen de Seguridad Social, y siempre que supongan para el partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de sus ingresos.

En cuanto al supuesto excepcional de liquidez de desempleo de larga duración, para que el Partícipe pueda hacer efectivos sus derechos consolidados por este supuesto, ha de reunir las siguientes condiciones:

- a) Hallarse en situación legal de desempleo.
- b) No tener derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, o haber agotado dichas prestaciones.
- c) Estar inscrito en el momento de la solicitud como demandante de empleo en el servicio público de empleo correspondiente.

La modificación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones en Materia de Liquidez y Reducción de Comisiones añade un nuevo supuesto de liquidez a estas circunstancias: a partir de 2025 es posible recuperar las aportaciones y los rendimientos generados por planes de pensiones que tengan al menos diez años de antigüedad. De esta manera, en 2025 se podrán rescatar las aportaciones realizadas hasta 2015, en 2026 se podrán rescatar las aportaciones realizadas hasta 2016, y así sucesivamente.

El objetivo de esta medida es dotar de liquidez a los planes de pensiones y que resulten más atractivos en especial para los colectivos de ahorradores más jóvenes. No obstante, y dado que se trata de un vehículo diseñado específicamente para el ahorro a largo plazo, no resulta conveniente deshacer la inversión en un horizonte inferior al planificado inicialmente por lo que esta posibilidad de liquidez debe entenderse como un supuesto excepcional del que hacer uso únicamente en situaciones realmente excepcionales.



En este sentido, la asociación de fondos de pensiones (Inverco) y la patronal del seguro (Unespa) advierten del impacto que la medida podría tener en el patrimonio gestionado por los fondos de pensiones ante la posibilidad de retirar un gran volumen de fondos a partir de 2025.

En el caso de los planes de pensiones de empleo, para poder hacer líquidos los derechos consolidados bajo este supuesto, lo deberá permitir expresamente las especificaciones del plan. Según la experiencia de KPMG, no es habitual que los planes de pensiones de empleo recojan esta posibilidad de rescate anticipado.

Respecto al cobro de las prestaciones derivadas de un plan de pensiones, cabe destacar que las mismas tributarán como rendimientos del trabajo por el IRPF, por lo que a la hora de hacer líquidas las prestaciones o rescatar el plan de pensiones, es conveniente realizar un análisis de los aspectos fiscales y de inversiones, y el impacto de los mismos en el beneficiario del plan de pensiones.

Por otra parte, existe la posibilidad de traspasar o movilizar los derechos consolidados de un plan de pensiones de empleo a otro vehículo financiero con similares características fiscales como puede ser otro Plan de Pensiones de empleo, Plan de Pensiones de empleo simplificado, un Plan de Pensiones Individual o un Plan de Previsión Social Empresarial. Para ello, los requisitos que se han de cumplir son:

- Haber finalizado la relación laboral con la empresa.
- No haber causado ninguna de las contingencias cubiertas por el plan de pensiones. En caso de que, por ejemplo, se hubiese accedido a la jubilación por cualquier régimen de la Seguridad Social, no sería posible movilizar un plan a otro sino que las posibilidades serían cobrarlo o, si las Especificaciones del plan así lo permiten, mantener la cuenta de posición en el fondo.

¿Qué se debería tener en cuenta para tomar la decisión de movilizar un plan de pensiones de empleo a un plan de pensiones individual?

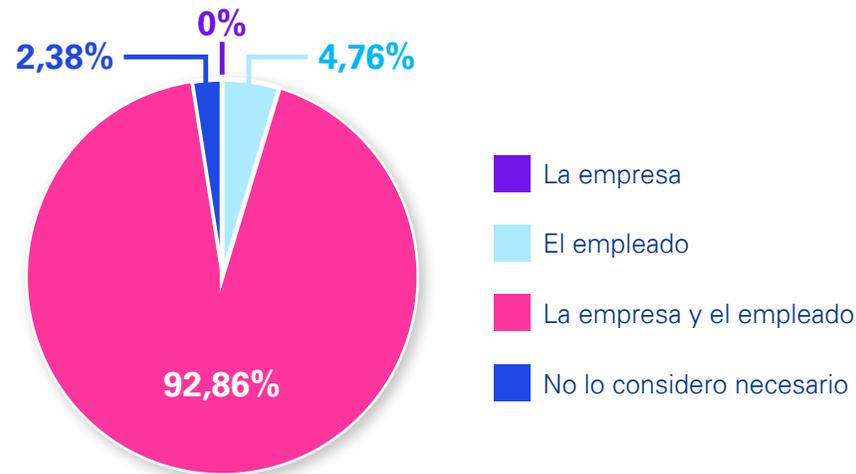
- Toma de decisiones de inversión: mientras que en un plan de pensiones del sistema empleo las decisiones de Inversión son tomadas por la Comisión de Control del Plan de Pensiones, en un plan de pensiones individual las decisiones de inversión son tomadas individualmente por el partícipe.
- Rentabilidad y Riesgo asumido por el plan: en un plan de pensiones del sistema empleo es la Comisión de Control quien define la estrategia de inversión estableciendo un objetivo de rentabilidad para un perfil de riesgo que en caso de vehículos colectivos suele ser más conservador. Sin embargo, en un vehículo individual, el partícipe contrata el plan de pensiones individual en base a la estrategia de inversión decidida por el propio partícipe.
- Gastos de Gestión y de depósito: Los gastos de gestión y depósito tienen una incidencia directa en la rentabilidad. Los gastos de los sistemas de empleo suelen ser muy inferiores a aquellos aplicados a productos individuales.
- Forma de cobro de prestaciones: es habitual que, entre las modalidades de cobro ofrecidas por un plan de pensiones de empleo, exista la posibilidad de cobrar una renta asegurada o renta financiera sin asegurar. Las condiciones de aseguramiento que ofrecen las aseguradoras para beneficiarios del plan de pensiones del sistema empleo y las condiciones financieras ofrecidas por el fondo, por implicar menos gastos que las condiciones ofrecidas a nivel individual, derivarían en una mayor prestación para el beneficiario. En el caso de un vehículo individual, en el supuesto en el que llegado el momento del cobro de la prestación decidiera cobrar una renta asegurada, lo habitual es recurrir a nivel individual a una entidad de seguros que sería quien abonaría la pensión. Normalmente, por tratarse de un seguro individual, los gastos de gestión de la aseguradora serían más elevados que los aplicados por la aseguradora contratada en el plan de empleo. Si el plan de pensiones individual permitiera cobrar mi fondo en forma de renta financiera, por ser los gastos aplicados en el producto individual superiores a los del plan de empleo, el importe de la renta a percibir por el plan individual, sería inferior que la renta que me iría abonando el plan de pensiones de empleo.

Predisposición de las empresas a implementar planes de jubilación

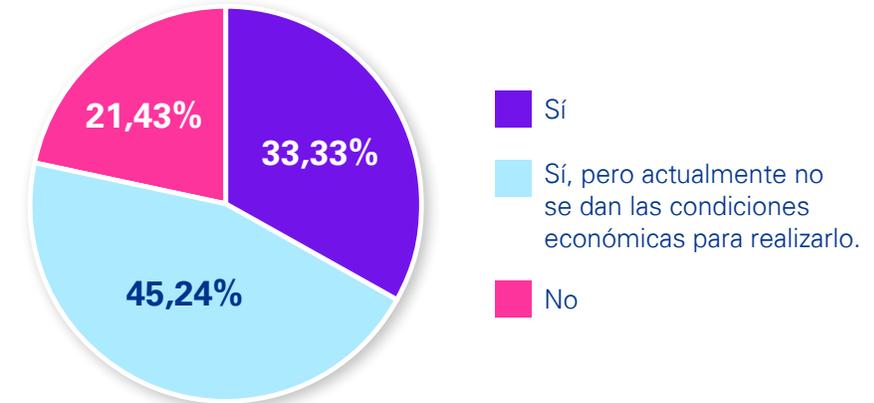
En el estudio se ha puesto el foco en la predisposición de las empresas a implantar planes de jubilación. Tanto para conocer que empresas tienen en su agenda a corto plazo la planificación de la jubilación, como el nivel de aportaciones que estarían dispuestos a realizar.

62% de las empresas ya tiene en su agenda de recursos humanos a corto o medio plazo la toma de medidas para la planificación de la jubilación.

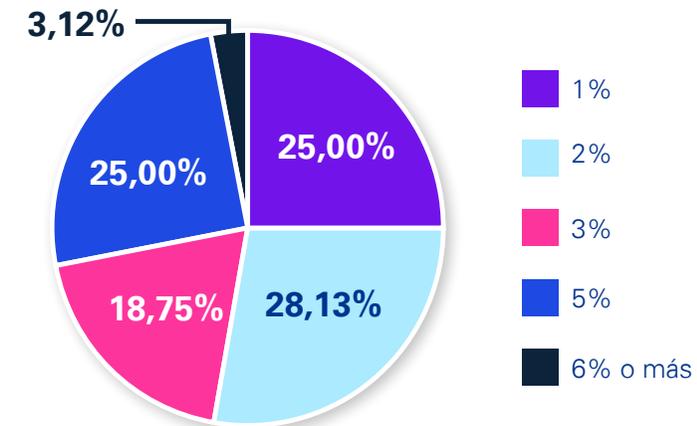
¿Quién tiene la responsabilidad de contribuir (financieramente) en la planificación de la jubilación de sus empleados?



¿Como empresa, estaría dispuesto a realizar una aportación o aportación adicional (en caso de disponer de un plan de ahorro para la jubilación) con el objetivo de destinarlo al ahorro para la jubilación de los empleados?



La mayoría de las empresas estarían dispuestas a realizar una aportación a un plan de jubilación a favor de sus empleados inferior al 5% del salario.





Uno de los problemas potenciales a la hora de 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 estas, a resultados o variables similares determinados 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 permite 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 todas aquellas empresas que tienen previsto implantar planes de jubilación para sus empleados, pero consideran que actualmente no se dan las condiciones económicas adecuadas para poner en marcha un plan, existen soluciones para contar con un plan de jubilación sin que esto implique un coste para la empresa. Una posible solución es la implementación de sistemas de ahorro a través de retribución flexible. Este tipo de sistemas, que suelen tener mucho éxito con una adecuada campaña de comunicación, además de cumplir con el objetivo principal de contar con un complemento en la jubilación, constituye una fórmula muy interesante a efectos de la planificación fiscal del empleado.

La retribución flexible es una solución de ahorro para el empleado que, sin coste para la empresa, resulta beneficiosa para el empleado desde el punto de vista fiscal.

A continuación, se muestran las posibles ventajas del ahorro a través de la retribución flexible con un ejemplo.

Ejemplo de un sistema de retribución flexible

Un sistema de retribución flexible con opción de ahorro para la jubilación consiste en permitir que los empleados destinen parte de su salario bruto a un seguro colectivo de vida en el que el tomador y quien formalmente realizaría las aportaciones es la empresa. Esta fórmula, de manera automática, implicará una reducción en la base imponible del empleado, con el consiguiente impacto positivo en el tipo impositivo de dicho empleado.

En los siguientes ejemplos se ilustra la diferencia obtenida en la pensión de jubilación entre dos posibilidades de ahorro del empleado: en este caso comparamos un fondo de inversión con el ahorro a través de un seguro colectivo de vida constituido mediante retribución flexible. Se expresa en ambos casos la pensión de jubilación como tasa de sustitución de ingresos y en términos netos, una vez descontados los impuestos a abonar cuando se cobre la prestación de jubilación.

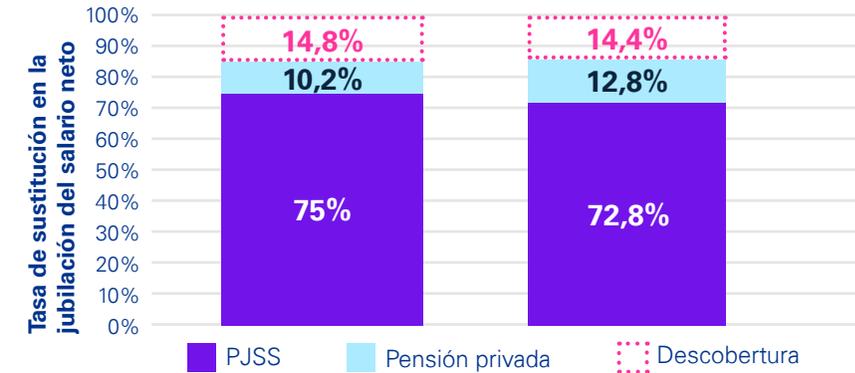
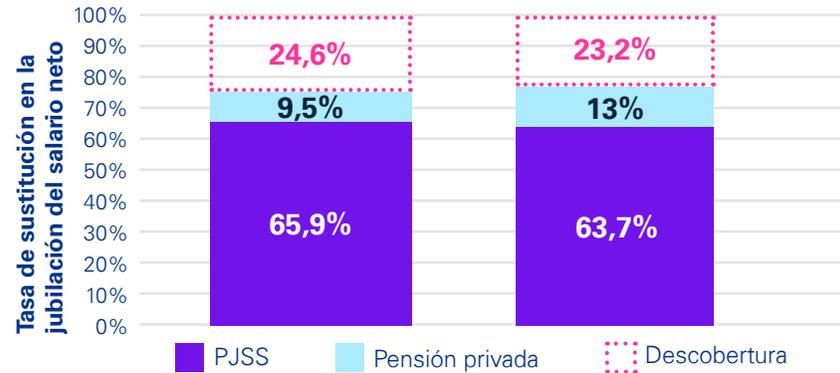
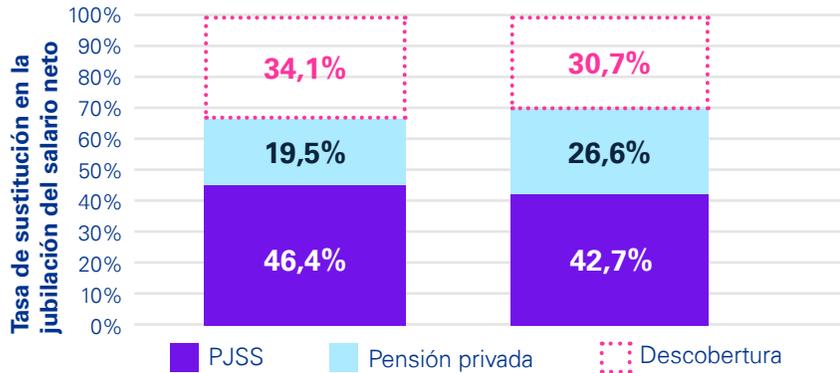
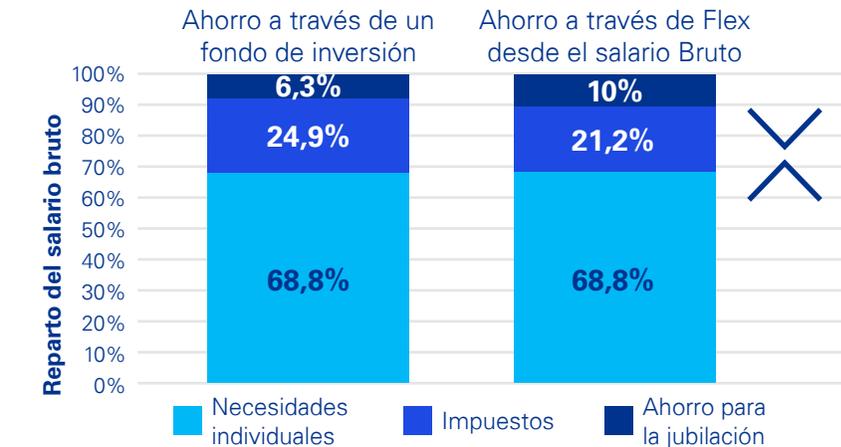
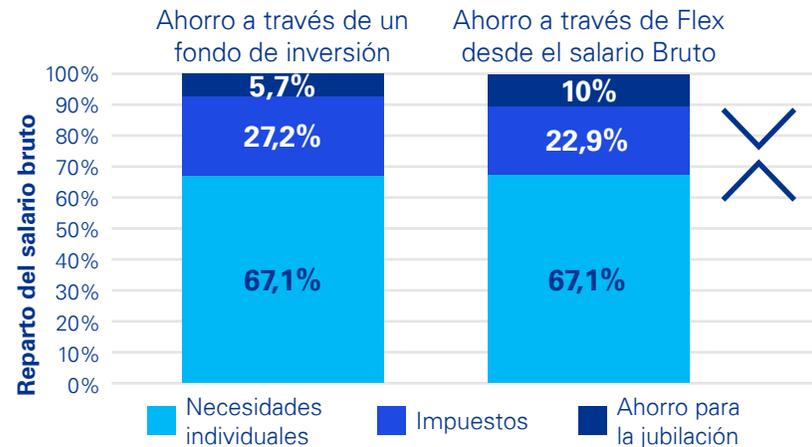
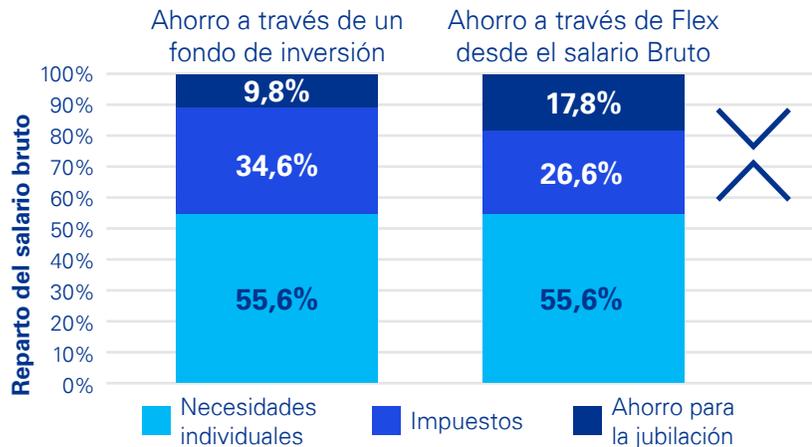
La reducción en la base imponible en este ejemplo permite que el empleado, con el mismo salario neto en ambos escenarios, cuente con una mayor capacidad de ahorro, para su jubilación en este caso. Por otro lado, no hay que olvidar que los gastos aplicados por instrumentos de ahorro individual son significativamente más elevados que los vehículos colectivos (en este caso el sistema de retribución flexible), con el impacto correspondiente que esto tiene en la pensión final. En este caso, se ha considerado un mismo porcentaje de gastos en ambos vehículos, y, por tanto, misma rentabilidad neta.

La retribución flexible es una solución de ahorro para el empleado que, sin coste para la empresa, resulta beneficiosa para el empleado desde el punto de vista fiscal.

Hipótesis de cálculo	
Edad	40 años
Edad de jubilación	65 años
Rentabilidad	0%
Salario Bruto sin Flex	120.000€
Salario Bruto con Flex	98.680€

Hipótesis de cálculo	
Edad	40 años
Edad de jubilación	65 años
Rentabilidad	0%
Salario Bruto sin Flex	70.000€
Salario Bruto con Flex	63.000€

Hipótesis de cálculo	
Edad	40 años
Edad de jubilación	65 años
Rentabilidad	0%
Salario Bruto sin Flex	60.000€
Salario Bruto con Flex	54.000€



78% de empresas que disponen de un sistema de retribución flexible, el 39% incluye la posibilidad del ahorro para la jubilación.

45% de las empresas desconoce las ventajas de implantar un sistema de retribución flexible para financiar la jubilación de sus empleados.

Preferencias de los empleados en relación con los beneficios sociales



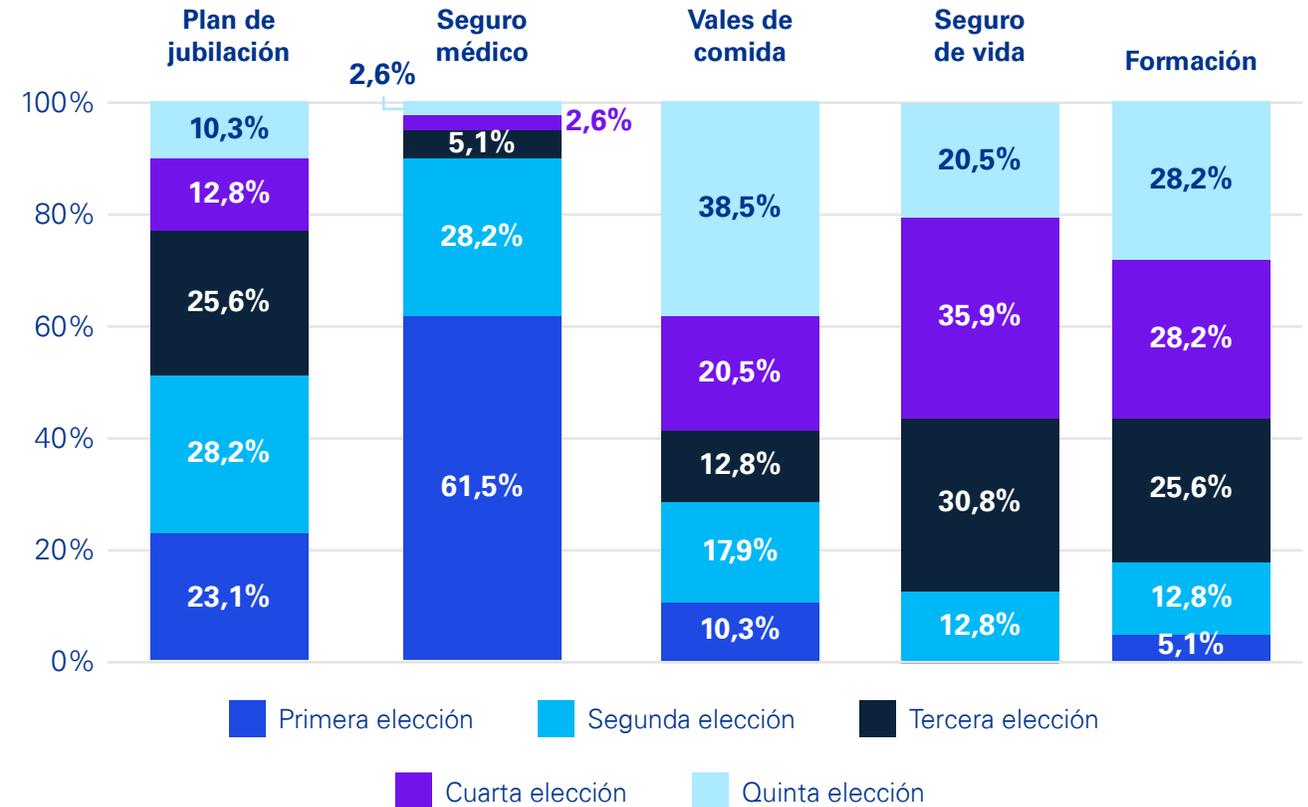
El plan de jubilación es uno de los beneficios sociales más valorado por los empleados.



El plan de pensiones, beneficio social que no figuraba hace unos años como la opción preferencial en cuanto a beneficios otorgados por la empresa, es en la actualidad el beneficio con mayor valoración después del seguro médico.

En los siguientes gráficos se muestra el orden de preferencia de los beneficios sociales según las respuestas obtenidas en 2023:

Gráfico 33: Orden de preferencia de los beneficios sociales.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la muestra del VII Estudio de mercado.

No obstante, estos beneficios pueden cambiar de orden en función de las características de la plantilla en cuestión, siendo necesario realizar un análisis individualizado y personalizado para cada empresa con el objetivo de maximizar el coste/beneficio de las medidas adoptadas en materia de compensación y beneficios.



Comunicación y transparencia: aspecto clave en la planificación de la jubilación

» Ejemplo práctico de comunicación



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



La información es básica en la toma de decisiones, aún más cuando se trata de decisiones a largo plazo como es el ahorro a la jubilación.

Es necesario conocer la estimación de la pensión de jubilación de la Seguridad Social, así como la de los instrumentos de previsión social que otorgue la empresa y los instrumentos individuales para poder planificar los ingresos necesarios para la jubilación.

La normativa en materia de planes y fondos de pensiones ha ido incrementando los requisitos de comunicación y transparencia sobre todo para las entidades gestoras. A partir del presente ejercicio 2023, las entidades gestoras tienen la obligación de suministrar con periodicidad al menos anual a los partícipes de los planes de pensiones de empleo el documento denominado “declaración de las prestaciones de pensión”. Dicho documento debe incluir información relevante, exacta y actualizada, para cada partícipe, teniendo en cuenta la legislación aplicable y con un contenido mínimo, como es la información sobre las previsiones de prestaciones de pensión basadas en la edad de jubilación. Si las previsiones de prestaciones de pensión se basan en estimaciones económicas, la información deberá incluir el mejor de los casos estimados, así como una estimación desfavorable, teniendo en cuenta la naturaleza específica del plan de pensiones.

La novedad en materia de comunicación es la creación de la plataforma digital común. Esta plataforma es una herramienta digital bajo responsabilidad de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y estará disponible a través de la Sede Electrónica de

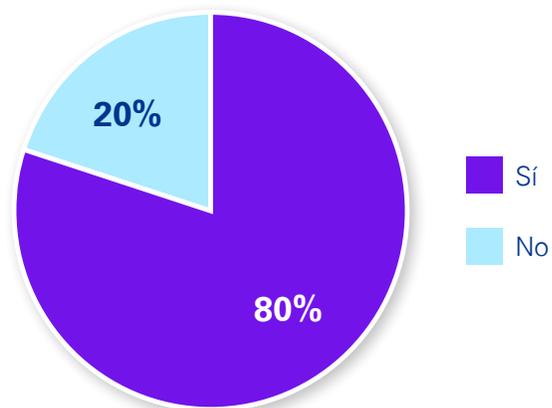
la Seguridad Social. La información que facilite la Plataforma Digital Común no sustituirá a la que estén obligadas a proveer, por sus propios medios, las entidades gestoras y depositarias. Esta Plataforma Digital Común ofrecerá información general a disposición de cualquier persona o entidad, así como información privada relacionada con los planes de pensiones.

Pese al aumento de los requerimientos de información, la realidad es que, aún estamos lejos de alcanzar el objetivo de que la totalidad de la ciudadanía conozca las prestaciones que va a percibir tanto del sistema público como de los sistemas privados y comprenda las implicaciones en la planificación de su jubilación. La falta de educación financiera unida a la histórica confianza en el sistema público de pensiones va en detrimento de los hábitos de ahorro para la jubilación, ahorro que será cada vez más necesario en la medida en la que el papel del segundo y tercer pilar tenga que ser cada vez más importante.

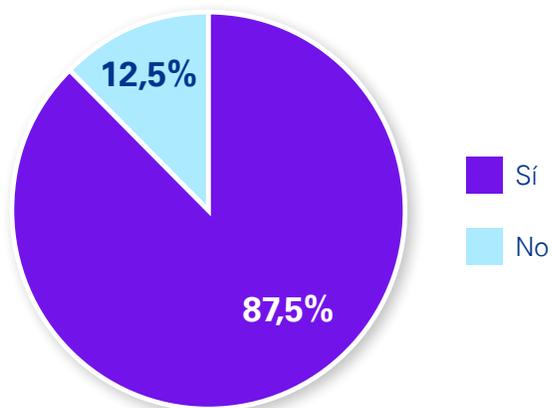
82% de los participantes considera que no hay suficiente información sobre el sistema de pensiones.

52% considera que el sistema público de pensiones no es transparente o no es sencillo el acceso a información relacionada con los aspectos que incidirán en su jubilación

¿Conoce la edad más temprana en la que podrá jubilarse?

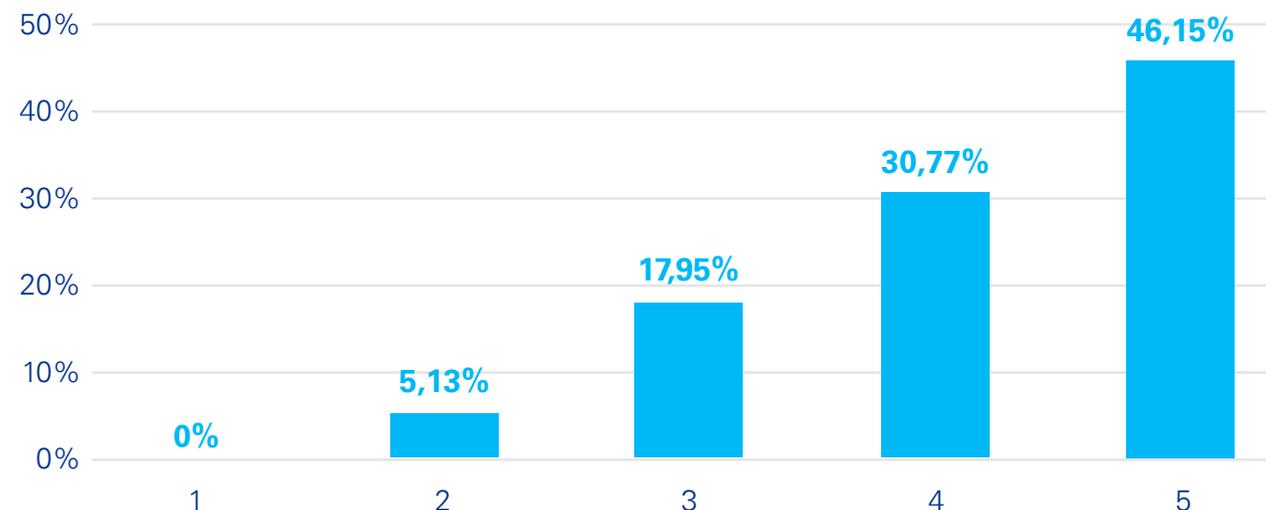


¿Conoce la penalización en la pensión en caso de acceder a la jubilación de manera anticipada?



74% de los participantes considera que la comunicación, información y transparencia son necesarias para fomentar la previsión social complementaria.

Valore del 1 al 5 cómo de necesario considera la educación financiera de sus empleados como vía para poder llevar a cabo una buena planificación de su jubilación (siendo 5 la máxima valoración):



Se pone de manifiesto la necesidad de educación financiera en España.

77% de las empresas considera la educación financiera como aspecto clave para llevar a cabo una adecuada planificación de la jubilación.

46,15% de las empresas han indicado que sus empleados no disponen de la información sobre la edad a la que podrán acceder a la jubilación y el total de prestaciones a recibir en la jubilación (Seguridad Social, Plan de previsión de empresa y Ahorro individual) mientras que un 28,21% desconoce si sus empleados disponen de dicha información.

87,18% considera necesario que los empleados puedan contar con ayuda tecnológica que les permita disponer de información, hacer simulaciones y conocer sus pensiones estimadas de jubilación Seguridad Social, Plan de previsión de empresa y Ahorro individual.



Ejemplo práctico de comunicación

Tal y como se ha indicado a lo largo de este 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. KPMG Predict.



KPMG Predict ofrece una solución novedosa en materia de comunicación e información para la planificación de la jubilación que cumple con las directrices y buenas prácticas en materia de pensiones dictaminadas por la Comisión Europea, ofreciendo una visión global de los tres pilares que conforman la previsión social: la Seguridad Social, el ahorro a través de la empresa y el ahorro individual.

¿Cuándo voy a poder acceder a mi jubilación?

KPMG Predict muestra las fechas legales de jubilación en función de los datos personales introducidos.

Introduzca los datos personales que se solicitan a continuación:

Debe completar todos los campos sombreados en azul

Nombre y apellidos	Usuario
Nombre de usuario	3
Fecha de nacimiento:	08/08/1969
Sexo: Seleccione Hombre o Mujer	Hombre
Introduzca el dígito del número de hijos:	0
Salario Total anual bruto:	€56.424
Salario Fijo anual bruto:	€50.000
Periodo cotizado en la fecha actual:	
Años cotizados en la fecha actual:	25
Meses cotizados excedentes de los años:	4

PRIMER PILAR DE LA PREVISIÓN SOCIAL: PRESTACIONES DEL SISTEMA PÚBLICO			
Fecha de jubilación anticipada:	31/10/2032	Fecha de jubilación ordinaria:	31/10/2034

Permite conocer la reducción que sufriría la pensión en caso de acceder de manera anticipada o en caso de prolongar la edad legal de jubilación.

¿Bajo qué modalidad le gustaría acceder a la jubilación? Jubilación ordinaria

¿Bajo qué modalidad le gustaría acceder a la jubilación? Jubilación prolongada
 ¿Cuántos años prevee prolongar su acceso a la jubilación? 3

¿Bajo qué modalidad le gustaría acceder a la jubilación? Jubilación anticipada
 ¿A qué edad le gustaría acceder a la jubilación de manera anticipada? **Años:** 65
 Seleccione en los desplegados los años y los meses: **Meses:** 0

¿Cuál va a ser mi pensión de jubilación de Seguridad Social?

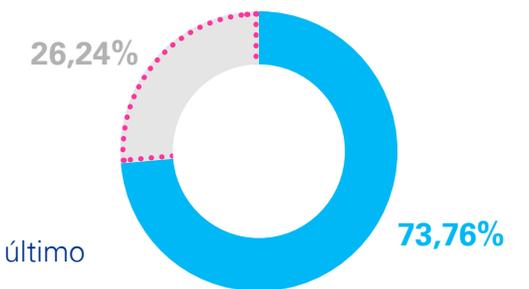
KPMG Predict calcula el importe de prestación que va a otorgar el Estado en función de la edad de acceso a la jubilación seleccionada.

	Importe anual	Importe mensual
Pensión de jubilación estimada Seguridad Social	€54.408	€3.886
Ratio de sustitución de ingresos	73,76%	

Proporciona una imagen clara del nivel del poder adquisitivo del empleado durante su jubilación.

Ratio de sustitución de ingresos del Pilar I por la pensión pública de la Seguridad Social

- Cobertura de la PJSS
- Disminución de ingresos respecto del último



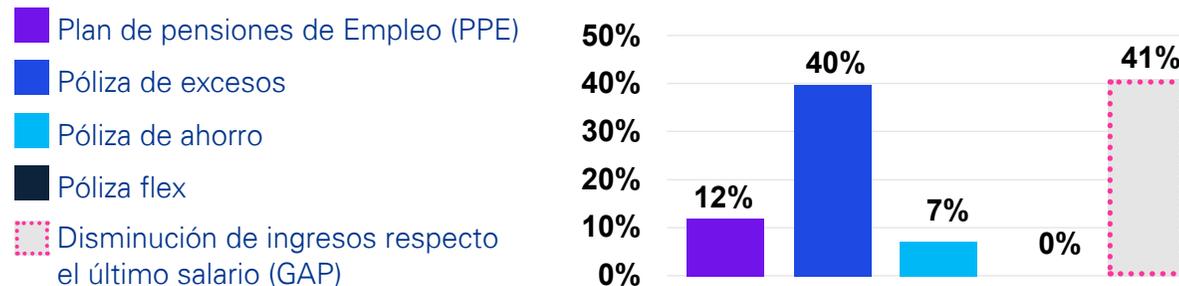
¿Cómo colabora la empresa en la planificación de mi jubilación?

KPMG Predict aporta información sobre los instrumentos de previsión social que promueve la empresa para el ahorro destinado a cada empleo.

Plan de pensiones y póliza de Excesos			Capital jubilación	Pensión mensual	
PPE	Aportación anual empresa	5% Sal. Pensionable	€2.500	€89.949	€375
	Aportación anual voluntaria empleado	¿Aportación 2%?	€1.000		
	Aportación anual adicional empresa	2% Sal. Pensionable	€1.000		
	Derechos consolidados a 31/12/2020		€9.525		
			Ratio de sustitución de ingresos		6,57%
P. EXCESOS	Excesos Aportación anual empresa	Aportaciones a planes de pensiones que exceden de 10.000 euros anuales	€0	€7.715	€32
	Aportación anual voluntaria empleado		€0		
	Excesos Aport. anual voluntaria empleado		€0		
	Provisiones matemáticas a 31/12/2020		€5.886		
			Ratio de sustitución de ingresos		0,56%

Ofrece el detalle de la prestación que va a percibir llegado el momento de su jubilación por cada uno de los vehículos que la empresa pone a su disposición.

Ratio de sustitución alcanzado en el Pilar II por cada vehículo



¿Cómo planificar mi ahorro individual?

KPMG Predict ofrece la posibilidad de simular el fondo que se obtendría llegado el momento de la jubilación en función de las aportaciones que el empleado desee realizar a su posible vehículo individual y la rentabilidad que pueda obtener.

¿Cuál será la pensión de jubilación resultado de mis aportaciones a vehículos individuales?		Introduzca la aportación anual que planifica realizar a sus planes de previsión privados:	Insertar
		€2.000	
Derechos	Derechos consolidados / Provisiones matemáticas	Introduzca el importe que tiene acumulado así como la fecha a la que están calculados.	
		€10.000	
		15/10/2019	
Rentabilidad	Rentabilidad con la que se capitalizan las aportaciones hasta la fecha de jubilación	Seleccione la rentabilidad estimada	
		Perfil moderado: 2,04%	

Prestaciones	Capital estimado alcanzado en la fecha de jubilación	€44.910	
	Pensión estimada vitalicia en términos brutos	Importe anual	Importe mensual
		€2.246	€187
Ratio de sustitución de ingresos		3,28%	

Elabora un informe personalizado que incluye, además de los datos relativos a sus prestaciones de jubilación, comunicación relativa a todos los aspectos que influyen en la planificación de la jubilación, como son aspectos fiscales y financieros.

Conclusiones

→ 01

La reforma del sistema de pensiones en España tiene como objetivo la sostenibilidad y la suficiencia en las pensiones afectando a distintas variables, con el objetivo de potenciar los ingresos. Los expertos consideran que serán necesarias nuevas reformas para lograr el objetivo perseguido. En relación con las pensiones privadas, la reforma trata de incentivar el desarrollo de los planes de pensiones promovidos por las empresas limitando la posibilidad de crecimiento del ahorro individual mediante planes de pensiones.

→ 02

Sólo el 27,88% de las empresas en España cuentan con al menos un plan de previsión para sus empleados. Los sectores financiero, energético, químico y farmacéutico son los que mayor desarrollo presentan en previsión social complementaria, sectores en los que el 63,6%, 46,4% y el 38,1% de las empresas tienen implantados planes de jubilación.

→ 03

Las empresas que ofrecen planes para toda la plantilla destinan un 3,83% del salario en la financiación de las aportaciones para planes de jubilación.

→ 04

El plan de jubilación es el beneficio social más valorado por los empleados, tras el seguro médico.

→ 05

La reforma pretende la inclusión de las pequeñas empresas y de los trabajadores autónomos en el marco del segundo pilar de la previsión social, mediante la facilidad de acceso a los planes de pensiones de empleo para estos colectivos y la potenciación de incentivos fiscales, especialmente para los autónomos.

→ 07

Un 62% de las empresas ya tiene en su agenda de recursos humanos a corto o medio plazo la toma de medidas para la planificación de la jubilación de sus empleados.

→ 09

El ahorro para la jubilación mediante retribución flexible constituye una solución sin coste para la empresa que permitirá a sus empleados optimizar su fiscalidad con el ahorro que pueden destinar para su jubilación. Esta solución se está implantando además, como la alternativa a los planes de pensiones individuales que ven limitadas sus aportaciones a 1.500 euros anuales.

→ 06

El sector de la construcción incluye en su VII Convenio Colectivo sectorial un plan de pensiones para todas las empresas del sector.

→ 08

La nueva Orden Social, Orden ISM/835/2023, de 20 de julio (BOE 22/07/2023), por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español, que entrará en vigor el próximo 1 de noviembre, aporta una solución a los trabajadores que por desempeñar su carrera profesional en varios países, sufren mermas en sus pensiones de jubilación.

→ 10

Se pone de manifiesto la poca información que se recibe sobre nuestro sistema de pensiones y la planificación de la jubilación: Un 82% de los participantes del estudio de mercado considera que no hay suficiente información sobre el sistema de pensiones, y, el 74% considera la comunicación, información y transparencia, como factores imprescindibles fomentar la previsión social complementaria.



Contactos



Álvaro Granado
Responsable del Área Fiscal de Pensiones de KPMG Abogados
E: agranado@kpmg.es
M: +34 686 636 873



Mª Ángeles Gómez
Asociada Senior de Pensiones People Services KPMG Abogados
E: mariaangelesgomez@kpmg.es
M: +34 682 297 827



Carmen Roldán
Asociada People Services KPMG Abogados
E: carmenroldan@kpmg.es
M: +34 630 43 07 93

kpmgabogados.es

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.

© 2023 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.