



Situación de las pensiones en España

Impacto de la COVID-19 en las pensiones

IV Estudio de Mercado Edición 2020

COVID-19

kpmgabogados.es

Noviembre 2020

Contenido



.....

.....

I. Introducción

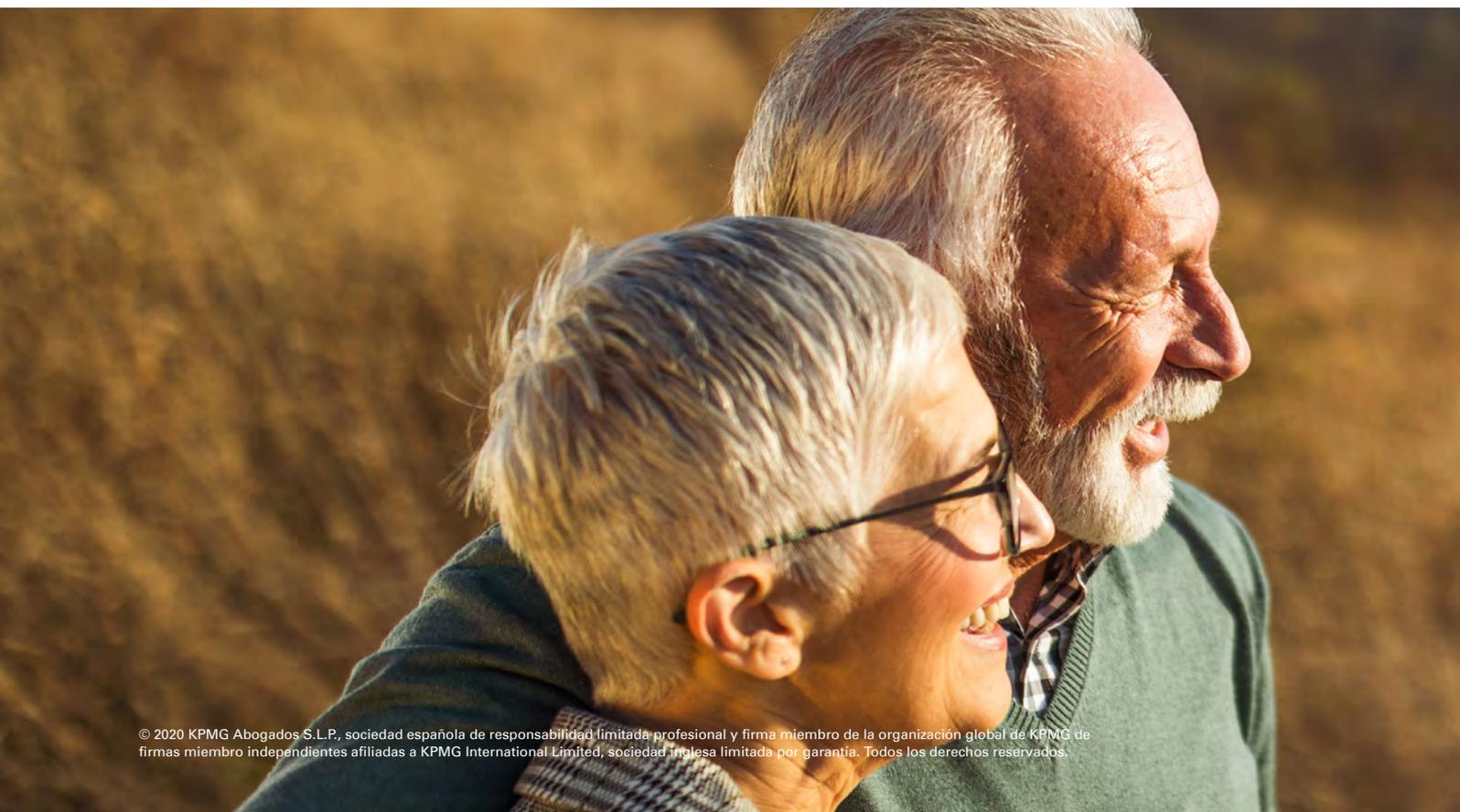
En este documento se presenta la cuarta edición, correspondiente al año 2020, del estudio anual de información y práctica de mercado, sobre la situación de las pensiones en España.

El objetivo del estudio es analizar el estado actual de la previsión social en España, tanto en el ámbito de las pensiones públicas como en el ámbito de la previsión social empresarial e individual. En relación con las pensiones públicas, el estudio se centra en el análisis de la financiación y viabilidad del sistema público, así como en las reformas propuestas por las instituciones europeas y por el Pacto de Toledo. En el ámbito de la previsión empresarial, se analiza el grado de desarrollo de la previsión social complementaria, así como las principales características de los sistemas de previsión implantados por las empresas.

Adicionalmente, a lo largo del informe se analiza el impacto derivado de la crisis sanitaria por la COVID-19 en los planes de jubilación y se resumen los principales cambios normativos en materia de planes y fondos de pensiones.

El presente informe de mercado ha sido elaborado por el equipo de expertos de KPMG Abogados en el ámbito de la previsión social y está basado en la información facilitada a partir de una encuesta realizada a empresas de todos los sectores de la economía en España. La información considerada en 2020 se obtiene a partir de una muestra multisectorial de 63 empresas de diversa naturaleza, estando representados sectores de la economía como el financiero, industrial, farmacéutico o tecnológico, entre otros.

Para el análisis de la información de mercado, en relación con los planes de previsión que ofrecen las empresas a sus trabajadores, además de la información obtenida a partir de la encuesta lanzada en 2020, se han tenido en cuenta los datos de los que dispone KPMG Abogados, obtenidos de la muestra agregada de participantes de las anteriores ediciones. La muestra agregada, formada por 384 empresas, permite presentar resultados muy robustos en relación con el estado de la previsión social en España.



Este informe se ha estructurado en las siguientes secciones:

– **El sistema público de pensiones y su evolución tras la COVID -19**

En esta sección se analizan las principales características del sistema público de pensiones, así como la financiación y viabilidad de este. Por otra parte, se analizan las reformas propuestas por las instituciones europeas, y los principales aspectos en los que actualmente está trabajando la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo. Asimismo, se analiza el impacto de la crisis sanitaria generado por la COVID-19 en el sistema público de pensiones.

– **La previsión social en las empresas y el impacto de la COVID-19**

En esta sección se analizan, en base a la información de mercado de la muestra agregada, las características de los planes de jubilación, la inversión de las empresas en la jubilación de sus empleados y la predisposición de las empresas a implantar planes de jubilación. En esta sección también se analizan los actuales incentivos fiscales de la previsión social complementaria y el impacto de la crisis sanitaria generado

por la COVID-19 en relación con los planes de jubilación.

– **El papel de la empresa y del individuo en la planificación de la jubilación**

Ante la creciente preocupación de los empleados por su jubilación y las dificultades en el desarrollo de la previsión social complementaria, se destaca la importancia de la comunicación como aspecto clave a la hora de llevar a cabo una correcta planificación de la jubilación. En este sentido, se presenta una posible solución que desde KPMG Abogados se ofrece en materia de comunicación y planificación de la jubilación.

– **Novedades legislativas en materia de planes y fondos de pensiones**

Se resumen las principales novedades en normativa de planes y fondos de pensiones introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2020 y Real Decreto 738/2020 los cuales suponen la transposición al ordenamiento jurídico español de 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 (conocida como Directiva 2016/2341 o IORP II).

Datos de la muestra

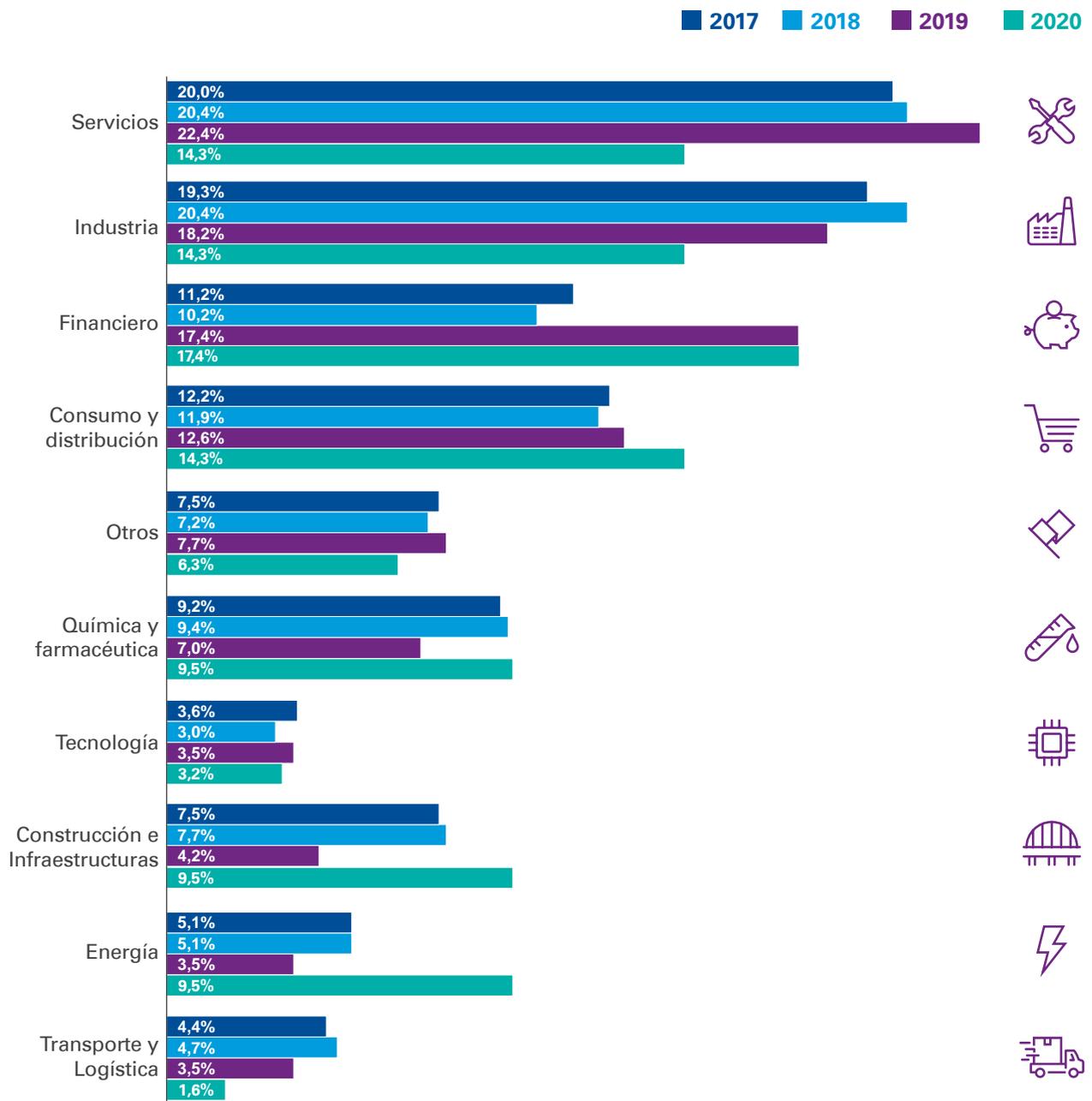
En el año 2020 han participado en el estudio un total de 63 empresas. Se trata de una muestra integrada por empresas españolas de ámbito local, empresas españolas de ámbito multinacional, así como filiales en España de multinacionales extranjeras.

Se ha dispuesto de información aportada por empresas que representan a los principales sectores de nuestra economía, destacando

los sectores servicios, financiero, industria y consumo y distribución, como aquellos con mayor participación dentro de la muestra.

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

Gráfico 1. Representación sectorial en el Estudio



II. El sistema público de pensiones y su evolución tras la COVID-19

A continuación, se explican las características de nuestro sistema público de pensiones, un sistema de reparto, así como la evolución de las variables que determinan la viabilidad de este. En esta sección se describe el presente y el futuro de las pensiones públicas a través de un breve análisis de las reformas llevadas a cabo y las que podrían implementarse en un futuro próximo.

II.1. Características del sistema público de pensiones

“La evolución de las variables que determinan la sostenibilidad de nuestro sistema público de pensiones evidencia la necesidad de llevar a cabo reformas.”

El sistema público de pensiones en España es un sistema de reparto de prestación definida. Un sistema de reparto se basa en el principio de solidaridad intergeneracional, lo cual implica que los actuales cotizantes están financiando las prestaciones de los actuales pensionistas. Bajo el principio de solidaridad, la generación de trabajadores en activo no está financiando con sus cotizaciones su propia pensión de jubilación; una vez alcancen la edad de jubilación, su pensión será financiada por las aportaciones de quienes se van incorporando al mercado de trabajo. Para que un

sistema de reparto sea sostenible, debe cumplirse, además de ciertos parámetros económicos, que el volumen de cotizantes sea suficiente para sostener al colectivo de pensionistas. En la medida en que la relación entre cotizantes y pensionistas disminuye, llega un punto en que la viabilidad del sistema puede ponerse en cuestión. El fenómeno del envejecimiento de la población, junto con la disminución de la tasa de natalidad, es uno de los motivos por los que nuestro sistema de pensiones podría tener dificultades en su viabilidad a futuro.

El sistema español, es un sistema de reparto basado en la solidaridad intergeneracional.

Cotizaciones actuales



Pensiones actuales



Los principales aspectos que influyen en el funcionamiento de un sistema de reparto son:

Aspectos demográficos

La **natalidad**, dada la necesidad de que haya suficientes trabajadores para financiar las pensiones de la generación de pensionistas. La tasa de natalidad va disminuyendo con el paso de los años. En 2019, el número de hijos por mujer es de 1,23, una cifra muy alejada de la media de 1980 (2,8 hijos por mujer). Esta tasa de fecundidad hace que España sea el segundo país europeo con menores niveles de natalidad.

La **esperanza de vida**, puesto que esta variable determina el número de años que el estado va a abonar una pensión. La esperanza de vida a los 65 años en 2019 (21,59 años) ha aumentado mucho respecto a 1980 (16,38 años). Esto implica que el periodo durante el que se espera recibir una pensión se incrementa, por lo que serán necesarias mayores contribuciones al sistema para financiar las prestaciones.

La tasa de dependencia, definida como el cociente entre el número de pensionistas y la población en edad de trabajar, es una ratio muy representativa del estado de salud del sistema de pensiones de reparto. Según datos del INE, en 2020, la tasa de dependencia de la población pensionista sobre la población en edad de trabajar, aquella comprendida entre los 16 y los 64 años, es del 30,20%. Es decir, que tendríamos un pensionista por cada tres personas en edad de trabajar. Si bien podría parecer que una relación de 1 a 3 puede ser suficiente para que un sistema de reparto sea viable, no debemos olvidar que los trabajadores en situación de desempleo también formarían parte de estos 3 individuos que estarían financiando a los pensionistas. Además, el fenómeno de envejecimiento de la población y disminución de la

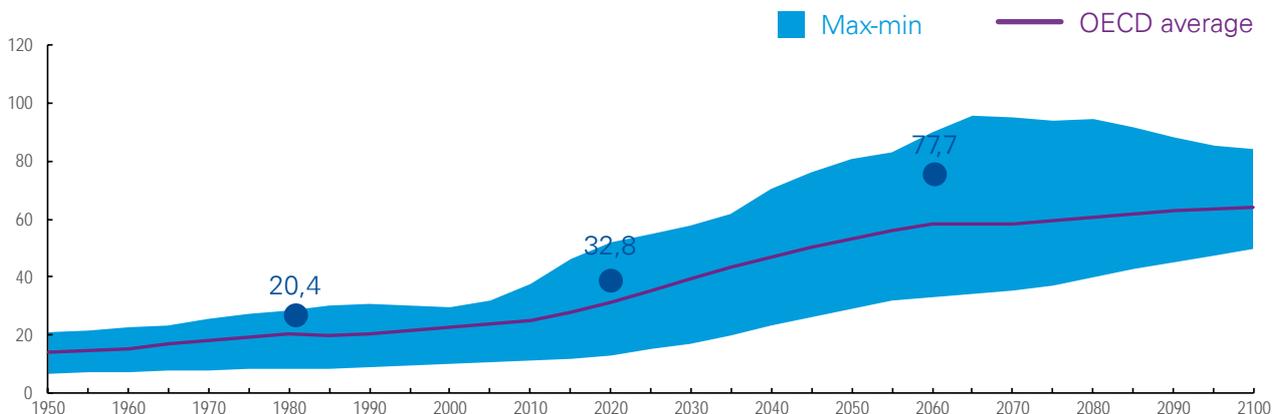
tasa de natalidad hará que esta tasa de dependencia vaya aumentando con el paso de los años.

Según datos de la OCDE, la tasa de dependencia de España se sitúa en el 32,8% al considerar como población en edad de trabajar aquella comprendida entre las edades de 20 y de 64 años.

Tal y como se puede ver en el gráfico 2, las proyecciones de la OCDE auguran para el 2060 una ratio del 77,7% o lo que es lo mismo: habrá 1,28 jubilados por cada persona en edad de trabajar. Esta ratio dista mucho de la vigente en 1980, cuando se ideó el sistema, momento en el que había 4,90 personas en edad de trabajar para financiar a un pensionista.

La evolución de la tasa de dependencia evidencia la insostenibilidad financiera del sistema de reparto español.

Gráfico 2. Tasa de dependencia en la OCDE.



Fuente: United Nations World Population Prospects: The 2019 Revision. Pensions at a Glance 2019 - OECD 2019

Al reto demográfico derivado de la disminución de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida, propio de los países desarrollados y al que se deben enfrentar los sistemas de reparto, se le unen los derivados de la crisis originada por la COVID-19.

Aspectos económicos

El **crecimiento de la economía**, en la medida en la que repercute en la capacidad de contratación de las empresas y en los niveles salariales, afecta a la recaudación por cotizaciones. La crisis sanitaria ha dejado tras de sí un impacto en la economía que se traduce en una caída del PIB, así como un efecto a largo plazo en el mercado de trabajo, lo cual incide directamente en los ingresos por cotizaciones.

En este sentido, las previsiones de Banco de España son de desaceleración económica y cifran el desplome en una horquilla entre el -10,5% y el -12,6% para 2020.

Según Eurostat, el **desplome del PIB** ha sido del 22,1% en términos de variación interanual (segundo trimestre de 2020 frente al mismo periodo del año pasado), una caída mucho más acentuada que la media en la Unión Europea (13,9%) o de la zona euro (14,7%). Durante el primer semestre de 2020, el PIB se ha contraído en un 23,7%, lo que implica una reducción equivalente a la cuarta parte de la economía del país.

El **desempleo**, como factor determinante en los ingresos por cotizaciones. El desempleo es una variable estrechamente ligada a los ciclos económicos. Con la crisis del 2008 se llegaron a registrar tasas del 25% (el pico más alto tuvo lugar en el primer trimestre de 2013 con una tasa del 26,9% de paro). La tasa de desempleo de 2019 ascendió al 14%, no obstante, a lo largo de 2020 se está observando una tendencia creciente como consecuencia de la crisis sanitaria.

En cuanto a la **destrucción de empleo**, la tasa de desempleo registrada en el segundo trimestre de 2020 asciende a 15,33%. Además, la crisis derivada de la COVID-19 ha causado una oleada de ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) en los que se han visto afectados cerca de 3,4 millones de empleados. Los ERTE se han

convertido en un indicador para analizar la evolución del mercado laboral y, en consecuencia, de la economía, desde la irrupción de la pandemia. Con fecha 30 de septiembre se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

Con el propósito de defender el empleo y garantizar la viabilidad futura de las empresas en los tiempos de la crisis de la COVID-19, este RD-ley prorroga la aplicación de las medidas ERTE excepcionales, cuya vigencia estaba previsto que terminase el 30 de septiembre, y de todas aquellas medidas complementarias de protección del empleo para garantizar la necesaria estabilidad, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo.

Se deberá analizar el impacto en la tasa de desempleo una vez finalicen los periodos ERTE por causas de fuerza mayor o causas, económica, técnicas, organizativas y de producción como consecuencia de la COVID-19 para comprobar si finalmente parte de esos empleados en ERTE pasan a situación de desempleo.

La caída del número de horas reales trabajadas asciende al 7,5%, registros mucho más elevados que en otros países de nuestro entorno, dado el grado de exposición de nuestra economía a sectores más vulnerables en la pandemia.

Según las previsiones contenidas en informe del tercer trimestre de la economía española publicado por el Banco de España, a final del 2020 la caída promedio de horas trabajadas con respecto a 2019 se situaría en una horquilla entre el 10,5% y el 12,9%.

La destrucción y suspensión de empleo originada por la COVID-19 se traduce en una fuerte disminución de la fuente principal de ingresos del sistema, los pagos por cotizaciones sociales, con el consecuente incremento del déficit de la Seguridad Social.

II.II. Sostenibilidad del sistema público de pensiones

“La delicada situación financiera de nuestro sistema de pensiones (demografía, crecimiento del gasto, deuda, déficit, inequidad financiera...) condiciona el futuro de las pensiones públicas.”

A continuación se analiza la viabilidad en términos financieros del sistema de pensiones, determinada por la suficiencia de los ingresos respecto de los gastos del sistema.

El gasto en pensiones

Como se observa en el gráfico 3, el **gasto en pensiones** se ha venido incrementando debido principalmente a los siguientes factores:

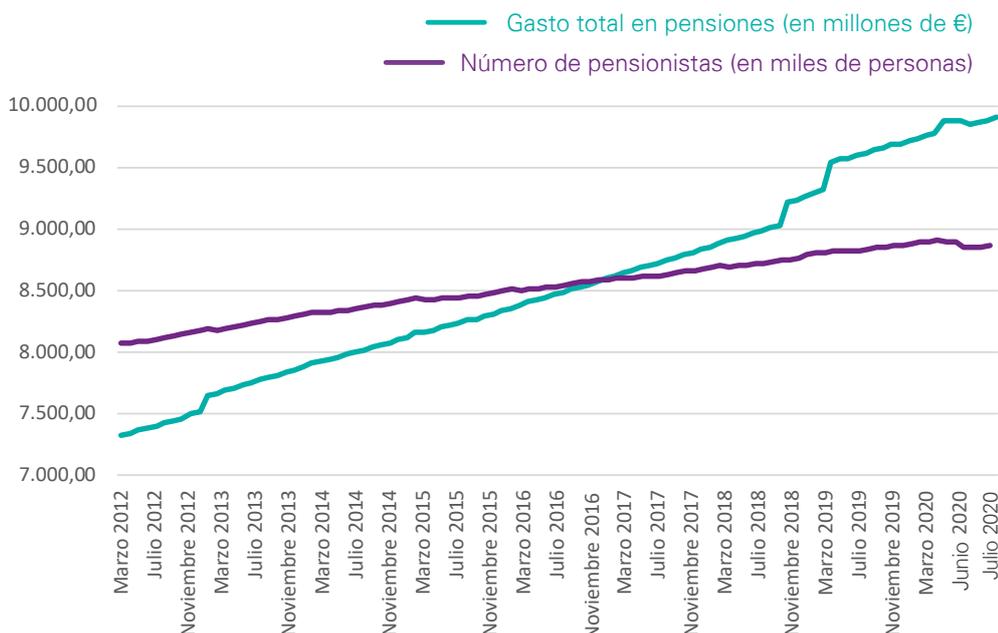
- Incremento del número de pensionistas. Este factor se verá agravado en los próximos años con la incorporación del colectivo de pensionistas de las generaciones del conocido *baby boom*, que comenzarán a acceder a la jubilación a partir de 2023.
- El aumento de la esperanza de vida y, con ello, los años en los que se percibe la pensión.
- El mayor importe de las pensiones de los nuevos pensionistas. La **pensión media** en agosto de 2020 asciende a 1.164,31 euros mensuales, mientras que el importe medio de las **pensiones de las nuevas altas causadas en 2020** es de 1.400 euros al mes.

- Las revalorizaciones reconocidas sobre las prestaciones causadas.

La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef), en su análisis de la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social, realiza la siguiente proyección del gasto en pensiones*: del actual 10,7% de gasto en pensiones como porcentaje del PIB, en condiciones “normales” (escenarios demográficos y económicos centrales; revalorización de las pensiones en función de la inflación esperada y con la normativa de Seguridad Social actualmente vigente), el gasto en pensiones del año 2045 ascendería hasta suponer el 13,5% del PIB.

El gasto en pensiones aumenta a un ritmo mayor que el número de altas en el sistema por el importe de las pensiones de las nuevas altas así como por las revalorizaciones sobre las pensiones ya causadas.

Gráfico 3. Evolución del número de pensionistas y del gasto en pensiones



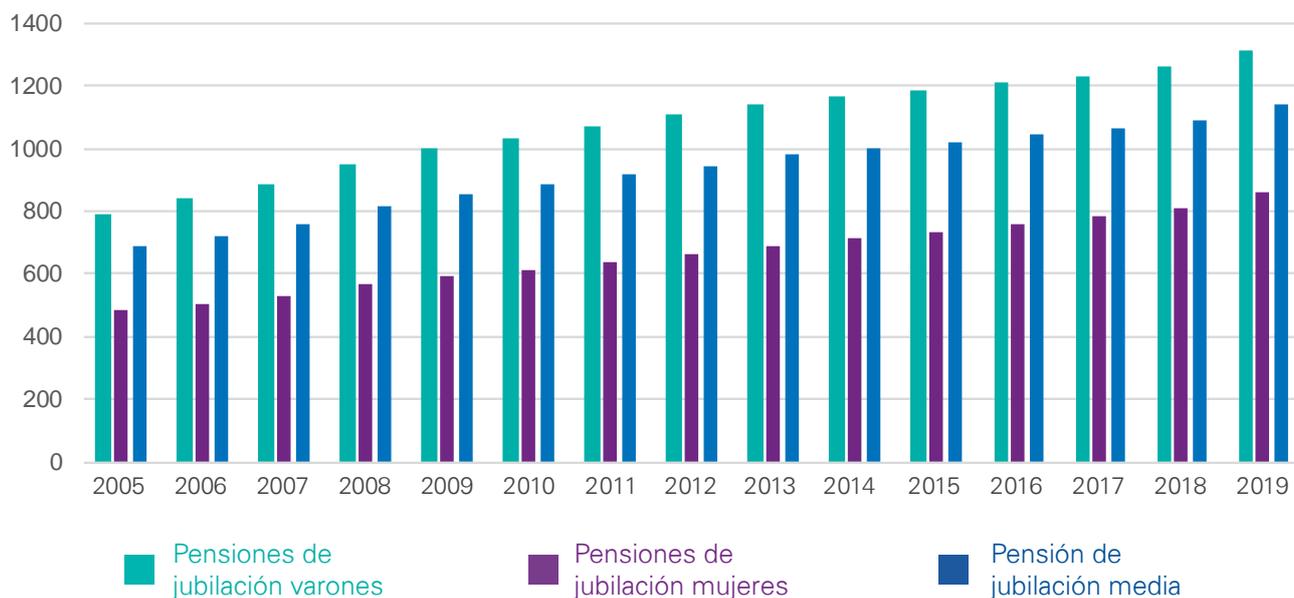
La **nómina mensual de las pensiones** continúa batiendo récords y en agosto de 2020 ascendió a 9.904 millones de euros, lo que supone un crecimiento respecto del mismo periodo del año anterior del 2,30%.

*: <https://www.airef.es/es/gasto-en-pensiones/>

Fuente: “Ministerio de Empleo y Seguridad Social”



Gráfico 4. **Evolución del importe de pensión media**



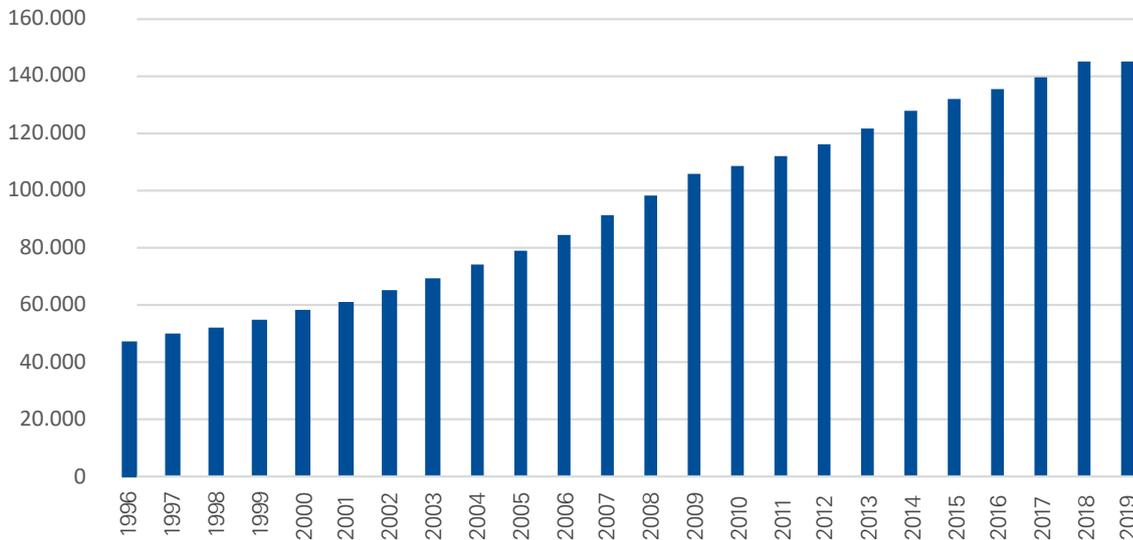
Fuente: "Ministerio de Empleo y Seguridad Social"

El gráfico 4 evidencia la **brecha de género** existente en las pensiones de jubilación en España. La media de la pensión de jubilación que percibieron las mujeres en 2019 (887,4 euros) es un 34% inferior a la pensión media de jubilación de los varones (1.341,32 euros). Además, la diferencia entre varones y mujeres en términos de tasas de cobertura o ratio de sustitución, expresada como porcentaje de la pensión respecto del último salario percibido, es de un 27%.

La nómina de las pensiones tiende al alza por un colectivo de pensionistas creciente y con pensiones más altas.

El gasto en pensiones representa la mayor partida de los **Presupuestos Generales del Estado**. En 2019 supuso un 32% del presupuesto consolidado de gasto, destinándose 144.834 millones de euros al pago de pensiones.

Gráfico 5. **Evolución de gasto presupuestado en pensiones de los PGE** (en millones de euros)

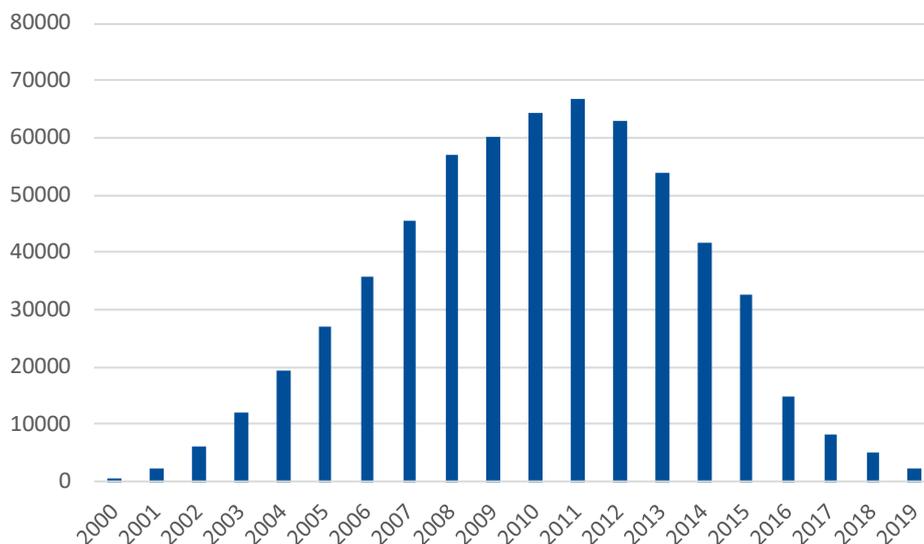


Fuente: Ministerio de Hacienda

El **Fondo de Reserva de la Seguridad Social**, conocido como “la lucha de las pensiones”, se creó en el año 2000 con el objetivo de canalizar los excedentes que se producían cuando los ingresos por cotizaciones eran superiores al gasto en pensiones. A partir de 2012, la Tesorería General de la Seguridad Social comenzó a realizar disposiciones del fondo, mermando el superávit generado en los años previos.

Actualmente, el patrimonio del fondo es de 2.150 millones de euros, es decir, el Fondo de Reserva no alcanzaría a cubrir ni una cuarta parte de la nómina mensual de las pensiones.

Gráfico 6. **Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social** (en millones de Euros)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Situación financiera actual del sistema público de pensiones

El **modelo de reparto** implica que la sostenibilidad del sistema depende, entre otras cosas, del equilibrio entre los ingresos derivados de las aportaciones de las cuotas sociales por contingencias comunes y accidentes profesiones y los gastos derivados del pago de prestaciones.

En 2019, pese a que los ingresos por cotizaciones batieran récords históricos incrementándose un 7,5% respecto del ejercicio anterior, las prestaciones también se incrementaron, generando un déficit de 17.953 millones de euros. No obstante, el déficit real o déficit contributivo es superior al déficit reconocido puesto que este último no tiene en consideración los préstamos y transferencias del Estado y las disposiciones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social con los que se ha financiado parte del gasto en pensiones.

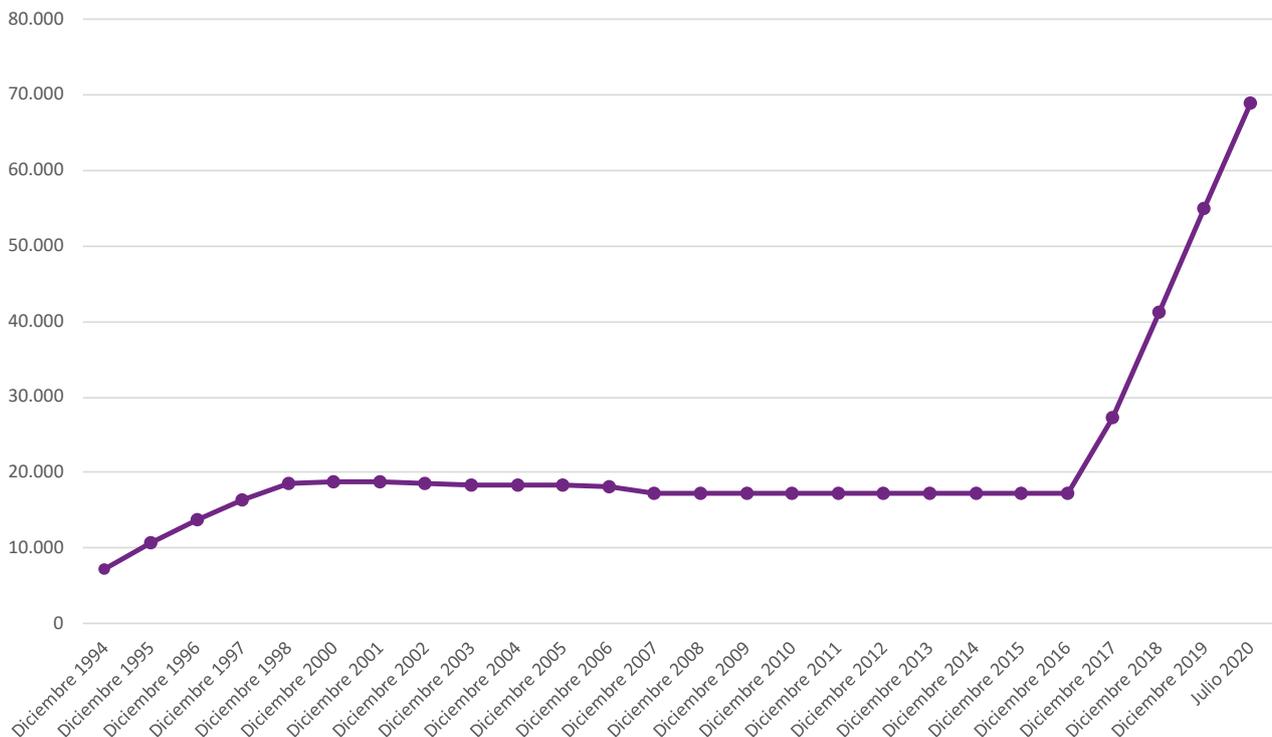
En el presente ejercicio 2020, el **déficit se ha visto incrementado** por la propia evolución de los factores determinantes en la sostenibilidad del sistema como son la natalidad, la esperanza de

vida y el crecimiento económico, así como por el impacto de la crisis sanitaria y económica derivado de la COVID-19.

A cierre de julio, las cotizaciones sociales han descendido un 3,51 % respecto del mismo periodo de 2019 debido a las distintas medidas que se han puesto en marcha para hacer frente a la pandemia, entre las que se incluyen exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, así como por la caída en la actividad.

El déficit registrado por la Seguridad Social ascendió a 5.167,60 millones de euros a 31 de julio de 2020, lo que supone el 0,46% del PIB. El propio ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, augura que en 2020 el déficit ascenderá al 2% del PIB. No obstante, hay que tener en cuenta la incertidumbre que rodea esta estimación por el impacto difícilmente cuantificable que la COVID-19 deja tras de sí en la economía.

Gráfico 7. **Evolución de la deuda de la Seguridad Social** (en millones de Euros)



Fuente: Banco de España

La **deuda acumulada** de la Seguridad Social bate récords mes a mes y roza los 68.859 millones de euros a 31 de julio de 2020.

El fuerte incremento de la deuda se debe a los préstamos que ha concedido el Estado a la Seguridad Social en los últimos años para garantizar el pago de las pensiones.

En lo que llevamos de año, la Seguridad Social ha dispuesto de tres **créditos del Estado** para poder hacer frente a los compromisos asumidos.

El primero de ellos, por valor de 13.800 millones de euros, ya se encontraba recogido en los Presupuestos Generales del Estado de 2018 prorrogados hasta la fecha, por lo que no computa como incremento de deuda. Dicho crédito tenía

como finalidad un pago puntual de la nómina de las pensiones.

Los otros dos créditos, no contemplados en los Presupuestos Generales del Estado, suponen un ingreso extraordinario para aliviar tensiones de liquidez en el sistema y así poder hacer frente a las prestaciones y ayudas aprobadas como medidas excepcionales ante los efectos de la pandemia de la COVID-19. Estos dos préstamos de 14.002 millones y 16.000 millones ya no aparecen en el cuadro presupuestario por lo que impactarán directamente en un repunte del déficit público y un incremento de la deuda.

Créditos concedidos a la Seguridad Social en 2020 (en millones de Euros)



* Créditos no recogidos en los Presupuestos Generales del Estado

La tasa de dependencia, la deuda y el déficit de la Seguridad Social, revelan que el sistema de pensiones público de España se encuentra en una situación muy delicada que dificultará la sostenibilidad futura del mismo.

Análisis de la viabilidad del sistema público de pensiones

Al tratarse de un sistema de prestación definida, para el cálculo del importe de la pensión pública, no se tiene en consideración el porcentaje de contribuciones realizadas, por lo que, sin una situación económica y demográfica adecuada, puede resultar muy complicado alcanzar el equilibrio entre ingresos y gastos del que depende la sostenibilidad financiera del sistema.

El Instituto de Actuarios Españoles, ha analizado la relación existente entre las aportaciones o cotizaciones realizadas por un individuo y las prestaciones que recibe ese mismo individuo como pensión de jubilación en su parte contributiva*. Este análisis a través del **factor de equidad** actuarial arroja conclusiones sobre la sostenibilidad del sistema. En este sentido, el informe elaborado por el Instituto de Actuarios Españoles indica que el factor de equidad medio

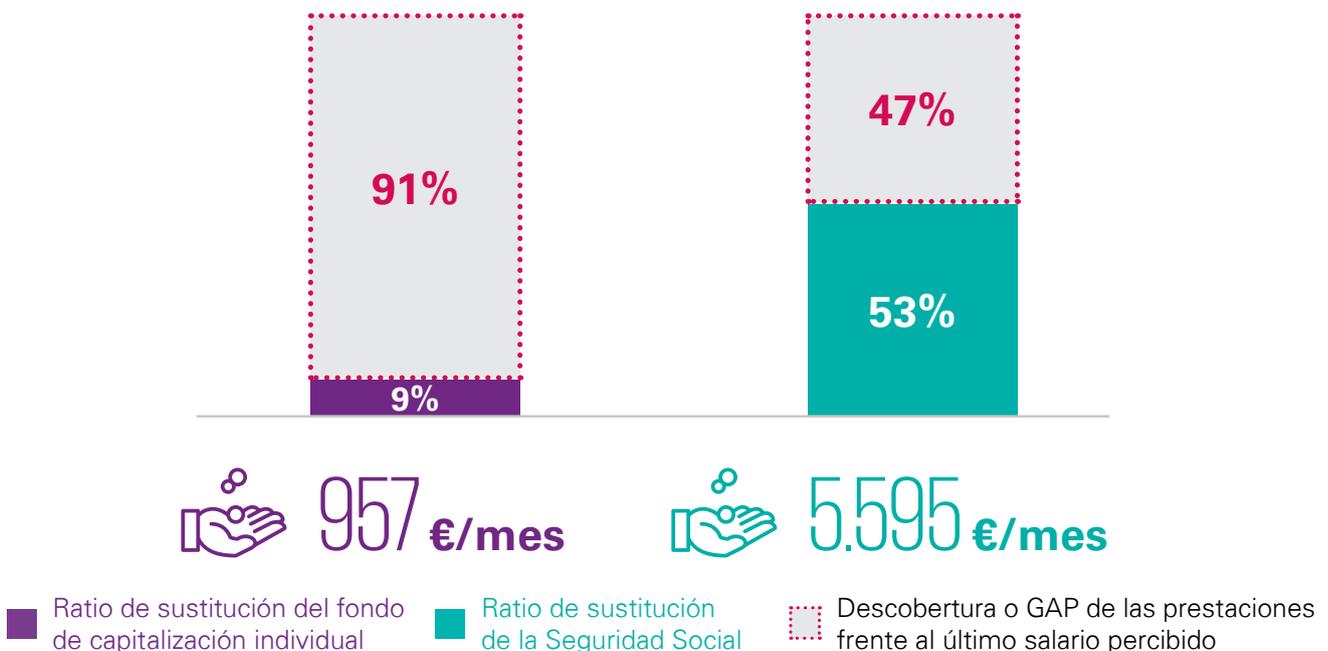
es del 1,51. Esto significa que el sistema devuelve (en forma de prestación de jubilación) un 51 % más de lo que recibe (en forma de cotizaciones). Según el Banco de España, la **generosidad del sistema** sería aún mayor, aunque hay mucha heterogeneidad. El dato medio indica que, por cada euro aportado, se reciben 1,74 euros de pensión (factor de equidad medio del 1,74) **.

La prestación pública que se alcanza en el momento de la jubilación es superior a las contribuciones realizadas al sistema.

En el presente estudio, a modo de ejemplo, se ha analizado la suficiencia de los ingresos por cotizaciones si las cotizaciones por contingencias comunes a cargo del empleado (4,70% del salario) fueran destinadas a un fondo de capitalización individual en lugar de a un sistema de reparto:

¿Qué pensión obtendría llegada mi jubilación si mis cotizaciones por contingencias comunes (4,70%) fueran destinadas a un fondo de capitalización en lugar de a la Seguridad Social?

Gráfico 8. Comparativa de la cobertura alcanzada en la jubilación por la prestación pública respecto de la obtenida mediante el ahorro individual.



*: Informe del Instituto de Actuarios Españoles (27 de agosto de 2020). Factor de equidad actuarial del sistema contributivo de pensiones de jubilación español.

** : Banco de España (11 de agosto de 2020). Una estimación del rendimiento financiero del sistema de pensiones.

En el gráfico 8 se muestra la pensión de jubilación que un individuo obtendría destinando a un fondo de ahorro individual el mismo importe que el destinado a la Seguridad Social, en concepto de cotización por contingencias comunes. Destinando un 4,7% del salario a un fondo de capitalización individual, estaríamos obteniendo una pensión de jubilación de 957 euros mensuales (tasa de sustitución o de reemplazo del 9% sobre el salario en el momento de la jubilación). Sin embargo, la Seguridad Social, con esa misma cotización, garantizaría una pensión de 5.595 euros mensuales con la que se estaría cubriendo un 53% del último salario.

Hipótesis	
Fecha de efecto	01/01/2020
Fecha de nacimiento	01/01/1994
Edad de jubilación (2059)	65 años
Salario en 2020	>= BMCSS
Base Máxima Cotización SS en 2020	48.841 €
Crecimiento BMCSS	2,5%
Pensión Máxima SS en 2020	37.567 €
Crecimiento PMSS e IPC:	1,5%
Años de carrera laboral	38,5
Rentabilidad de las aportaciones	2,5%
Tipo de conversión del capital	2,2%
Factor de sostenibilidad (2059)	0,8004

Para este mismo ejemplo, donde el individuo percibe la prestación máxima de la Seguridad Social, se ha analizado el esfuerzo financiero a realizar como ahorro individual para alcanzar dicha prestación pública de manera vitalicia. Realizando una aportación del 27,5% durante los 38 años y 6 meses de carrera laboral, teniendo en cuenta las hipótesis de cálculos recogidas en la tabla anterior, se obtendría una pensión mensual de 5.595 euros, equivalente al 53% del último salario percibido.

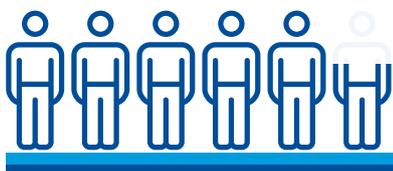
Para el ejemplo anterior, se ha supuesto un individuo que a día de hoy accede al mercado de trabajo con 26 años. Su salario es igual o superior a la base máxima de cotización, por lo que sus cotizaciones se ven topadas por el máximo de cotización situado en 2020 en 37.567 euros anuales. El trabajador se jubila a la edad ordinaria de jubilación que se sitúa en 65 años en el 2059 al acreditar 38 años y 6 meses de cotización.

Con estas hipótesis, la pensión pública que se reconocería en el momento de acceder a la jubilación sería de 67.140 euros, que se corresponde con la pensión máxima de la Seguridad Social en el año de la jubilación, esto es, en 2059.

Para financiar la prestación que otorgaría el estado, el porcentaje de aportación a realizar durante toda la carrera laboral es del 27,5% del salario. Esto sería lo mismo que decir que serían necesarias las aportaciones por contingencias comunes a cargo del trabajador correspondientes a 5,8 trabajadores para financiar la prestación máxima de la Seguridad Social.

El sistema público de pensiones es un sistema generoso con tasas de sustitución muy superiores a las de Europa.

¿Cuántos trabajadores harían falta para que cotizando con los porcentajes de cotización por contingencias comunes alcanzásemos el actual ratio de sustitución?



**5,8 trabajadores
con un 4,7% de
aportación ó**

**27,5% de
aportación**

II.III. Reformas del sistema público de pensiones

“El posible futuro de nuestras pensiones: incremento del protagonismo de la previsión social complementaria ante la disminución en las pensiones públicas.”

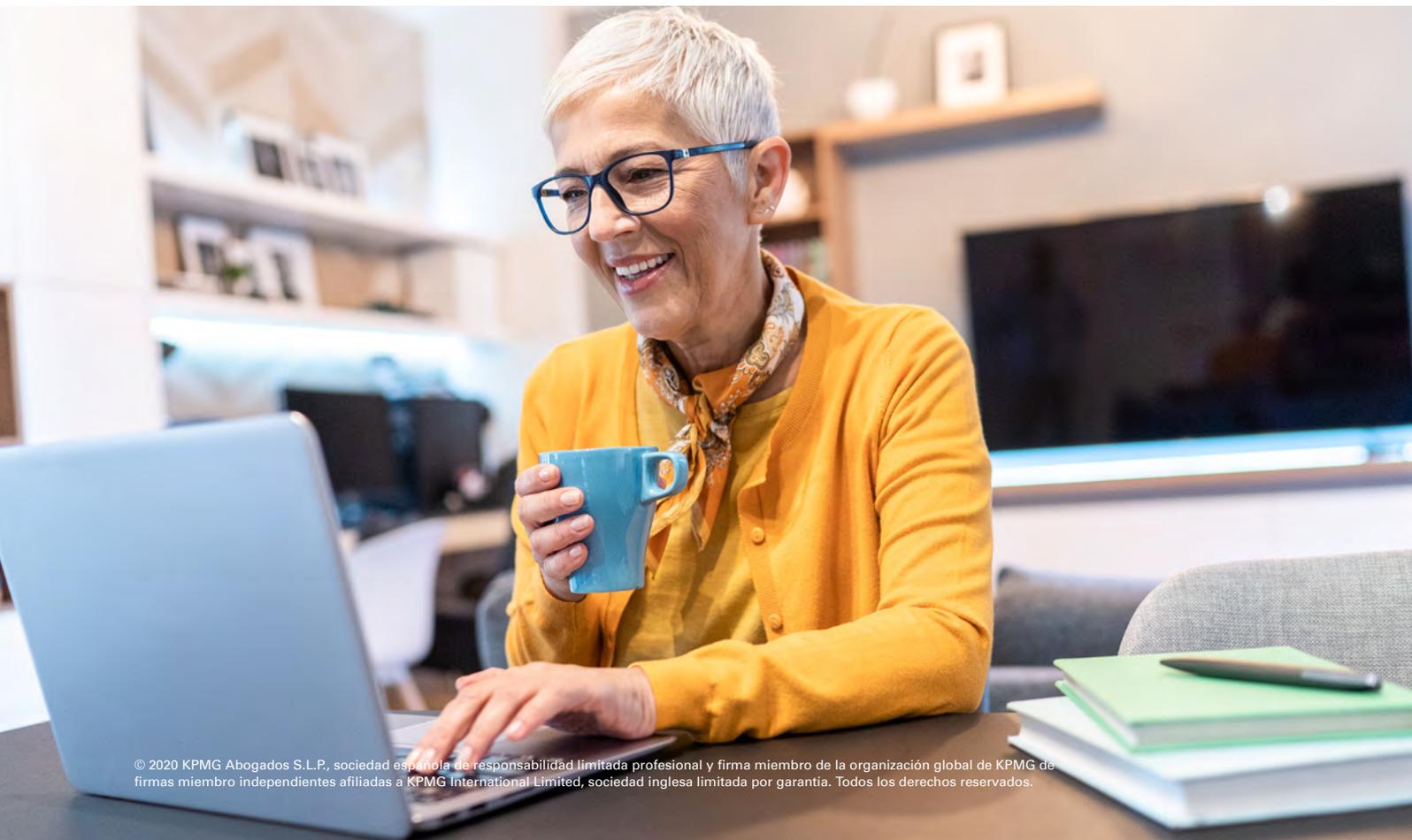
La evolución desfavorable de los factores determinantes para la sostenibilidad futura del sistema público de pensiones en España de por sí auguraban la necesidad de llevar a cabo reformas de suficiente calado con el fin de garantizar su viabilidad. El grave impacto de la COVID-19 en la destrucción de empleo, la contracción de la economía y el aumento del gasto han aumentado la deuda al nivel de alarma y acelerado la necesidad de actuar.

Las reformas que reclama Europa

La histórica negociación de los **fondos europeos de reconstrucción** conlleva un compromiso en materia de pensiones. Nuestro sistema de pensiones, entre los más generosos de los países de la OCDE, pero con un grave problema de sostenibilidad, está en el punto de mira de la Comisión Europea. Europa incide en acercar la edad de jubilación real a la legal, desvincular las pensiones de la inflación y reducir la tasa de reemplazo o tasa de sustitución pública fomentando el ahorro privado.

En España, en el año 1995 se aprobó en el Congreso de los Diputados un documento referente al «análisis de los problemas estructurales del sistema de Seguridad Social y de las principales

reformas que deberán acometerse». En este sentido, la **Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo** tiene por objeto la elaboración de recomendaciones para el mantenimiento y mejora del sistema. El 27 de octubre de 2020, los grupos parlamentarios que conforman la Comisión del Pacto de Toledo aprueban el borrador de propuestas de medidas de reforma, el cual será la base para llevar a cabo una reforma del sistema de pensiones. En el apartado siguiente se enumeran las recomendaciones propuestas por el Pacto de Toledo, las cuales tendrán que ser aprobadas por el Congreso y materializadas en la Ley General de la Seguridad Social y en los Presupuestos Generales del Estado.



Acercar la edad real de jubilación a la edad ordinaria

Las reformas llevadas a cabo en los países de nuestro entorno incluyen el **retraso de la edad de jubilación** como respuesta al problema del déficit derivado del envejecimiento de la población. En países como Portugal, incluso se vincula el acceso a la jubilación en función de la esperanza de vida vigente en ese momento.

En este sentido, la última reforma llevada a cabo en 2011 estableció un periodo transitorio que finaliza en 2027, momento en el cual se requerirá haber cumplido la edad de 67 años o de 65 años si se acreditan 38 años y 6 meses de cotización. En el año 2020, la edad ordinaria de acceso a la jubilación es de 65 años y 10 meses o de 65 años si se acreditan 37 años de cotización.

No obstante, la edad efectiva de jubilación de 2020 es inferior a la edad legal y se sitúa de media en

los 64,6 años por lo que resulta necesario desde el punto de vista del déficit estructural, aumentar la edad efectiva de jubilación acercándola más a la edad legal u ordinaria mediante el **desincentivo de la jubilación anticipada**, así como fomentando el acceso a la **jubilación de manera prolongada**.

Estas medidas forman parte del borrador de propuestas que el Pacto de Toledo está elaborando para llevar a cabo la reforma del sistema de pensiones. Entre las medidas que se están analizando, se incluye desincentivar las jubilaciones anticipadas voluntarias, que han aumentado desde 2014, y fomentar las jubilaciones demoradas con mayores incentivos, por los que los trabajadores sigan en sus puestos más allá de la edad legal de jubilación y retrasen el inicio del cobro de su pensión.

Desincentivar o eliminar la jubilación anticipada

Como se comentaba en el punto anterior, desincentivar o eliminar la jubilación anticipada es una de las medidas que se proponen para acercar la edad real de jubilación a la edad ordinaria. Actualmente, es posible acceder a la jubilación anticipada por voluntad del trabajador con una edad como mínimo dos años inferior a la edad ordinaria de jubilación y acreditando un periodo de cotización de 35 años.

La penalización por acceder a la jubilación de manera previa a la edad legal u ordinaria es de entre el 6,52% y el 8% por año de anticipación según los años de cotización acreditados. No obstante, estos porcentajes se aplican sobre la base reguladora, lo cual implica que para los casos donde se alcanza el importe de pensión máxima, el porcentaje de reducción realmente aplicable sería del 2% anual. El actual diseño de los desincentivos genera distorsiones del sistema que impactan en mayor grado a los perfiles salariales bajos.

Disminuir la tasa de sustitución

El sistema de pensiones de España se considera un **sistema generoso**, tal y como demuestran los estudios basados en el factor de equidad anteriormente comentados. Las pensiones de las nuevas altas se han venido incrementando, dando lugar a casos en los que se puede duplicar el valor de lo recibido respecto de lo aportado al sistema.

Según datos de la OCDE de su estudio anual "Pensions at a Glance 2019", la **tasa bruta de reemplazo en España para un salario medio es del 72,3%**, mientras que **la media de los países de la OCDE se sitúa en el 49%**.

Aumentar los años de cotización para el cómputo de la base reguladora

En la medida en la que se suponga que los salarios son crecientes a lo largo del desarrollo de la carrera laboral, aumentar el periodo de cálculo de la base reguladora implica una reducción en la pensión reconocida. En algunos países como Alemania, Italia y Holanda el periodo de cálculo ha sido ampliado a toda la vida laboral.

La reforma llevada a cabo en España en 2011 amplió el periodo de reconocimiento de bases de cotización de tal manera que, una vez finalizado el periodo transitorio, en 2022, se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes a los últimos 25 años. En el año 2020, se consideran las bases de cotización de los últimos 23 años previos a la fecha de acceso a la jubilación.

Vincular la revalorización de las pensiones a un factor demográfico

La reforma llevada a cabo en España en 2013 introducía el **Factor de Sostenibilidad** a aplicar sobre la pensión inicialmente causada. El Factor de Sostenibilidad ajusta la pensión inicialmente reconocida en función de la esperanza de vida del pensionista. Esta reducción sobre la pensión inicial tiene el objetivo de adaptar las pensiones causadas a la evolución demográfica. Además, se introducía el **Índice de Revalorización de las Pensiones**, una fórmula que vinculaba los crecimientos anuales a la evolución de los ingresos del sistema.

No obstante, desde que entró en vigor la reforma, estas medidas no han sido aplicadas. Por el contrario, el continuo debate político social sobre la

revalorización de las pensiones ha llevado a aprobar **revalorizaciones de las pensiones al IPC**.

Con respecto al Factor de Sostenibilidad, su entrada en vigor quedó aplazada hasta el año 2023.

En el borrador de propuestas de la Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo se incluye la de vincular el crecimiento de las pensiones a IPC con el objetivo de que los pensionistas no pierdan poder adquisitivo.

La expectativa de inflación para el presente año 2020 se estima negativa, por lo que a pesar de que la medida propuesta por el Pacto de Toledo fuese finalmente legislada, en 2020 las pensiones podrían quedar congeladas.

Transparencia en información

En línea con las recomendaciones de la Comisión Europea y la OCDE, la reforma llevada a cabo en España en 2011 incluía novedades en materia de comunicación que debían recibir los cotizantes. El gobierno, así como entidades privadas que gestionan pensiones, debían informar sobre el importe de la futura pensión. Finalmente, esta medida incluida en la Ley de 2011, dirigida a informar y concienciar a la población, no se ha desarrollado reglamentariamente y a fecha de hoy, no se ha llevado a cabo.

Recibir información sobre el importe de pensión que el Estado y otras entidades privadas van a reconocer

es básico para la **planificación de la jubilación** y la correcta toma de decisiones financieras.

En este sentido, las últimas **novedades legislativas** introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2020 y Real Decreto 738/2020 tienen como objetivo un aumento de la transparencia y la información que deben recibir partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios. No obstante, la normativa es de aplicación únicamente a las pensiones del ámbito privado. En el apartado de novedades legislativas del presente informe se detallan las obligaciones en materia de comunicación que han de cumplir entidades gestoras y Comisiones de Control de planes de pensiones.

Fomento de la previsión social complementaria

Las reformas ya implantadas y las que previsiblemente se van a tener que llevar a cabo ante las dificultades financieras del sistema implican la necesidad de cubrir la posible merma que podría producirse en las pensiones públicas. Es necesario fomentar el ahorro privado complementario para asegurar un nivel de vida adecuado en la jubilación. La tasa de sustitución de los sistemas complementarios privados en otros países como Holanda o Dinamarca ya suponen una cobertura mayor que la otorgada por el Estado y, por tanto, garantizan un mayor poder adquisitivo en la jubilación con **menor dependencia del Estado**.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo se ha manifestado en esta línea, indicando que se debe impulsar fiscalmente los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva en un contexto de estancamiento de los planes colectivos frente al crecimiento de los planes individuales, a pesar de que los planes colectivos tienen un nivel inferior de gastos y una mayor rentabilidad que los planes individuales.

Según datos de Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), los planes de pensiones del sistema empleo, en 2018, fueron

entre un 1,6% y un 1% más baratos que los planes individuales. Estas menores comisiones tienen un impacto directo en la rentabilidad. Según datos de Inverco, los planes de pensiones de empleo han tenido un 4,8% de rentabilidad media en los últimos 10 años respecto del 2,8% obtenido en sistemas individuales.

El **sistema inglés de afiliación automática "autoenrollment"**, en el que los empleados con más de un mes de antigüedad entran a un plan de empleo salvo renuncia expresa, supone un buen ejemplo de fomento de la previsión social complementaria mediante el establecimiento de la obligatoriedad por convenio colectivo.

En este sentido, el ministro de Inclusión y Seguridad Social José Luis Escrivá, en su comparecencia del 9 de septiembre en el Congreso de los Diputados ante la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, planteó la posibilidad de crear un **fondo de pensiones de empleo de carácter abierto** al que puedan adscribirse las empresas, de forma que se reduzcan los costes de gestión de estos instrumentos y un alto porcentaje de la población pueda estar cubierto por estos planes.

Las propuestas del Pacto de Toledo y los Presupuestos Generales del Estado para 2021

Estas son las 21 medidas incluidas en el borrador aprobado el 27 de octubre de 2020 por los grupos parlamentarios que forman la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo:

Recomendación 0. Defensa del mantenimiento y mejora del sistema público de pensiones, basado en el reparto y en la solidaridad: la Comisión se opone a cualquier transformación del actual sistema y la ruptura con los principios de reparto, solidaridad y suficiencia de las prestaciones.

Recomendación 1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación: con el objetivo de acabar con el déficit de la Seguridad Social, se propone que los gastos considerados impropios pasen a ser sufragados por los Presupuestos Generales del Estado.

Recomendación 2. Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones: la Comisión defiende la revalorización de las pensiones a IPC y eliminación del Índice de revalorización de las pensiones

Recomendación 3. Fondo de reserva: se aboga por la creación de un fondo en el que canalizar los posibles superávits de la Seguridad Social y con el que poder hacer frente a los desequilibrios estructurales.

Recomendación 4. Integración y convergencia de regímenes: apuesta por avanzar a dos únicos encuadramientos en la Seguridad Social, uno para los trabajadores por cuenta ajena y otro para los trabajadores por cuenta propia. En esta recomendación se incluye que los autónomos coticen por sus ingresos reales.

Recomendación 5. Adecuación de las bases y periodos de cotización: recomienda evaluar la facultad de elección de los años más favorables en la determinación de la base reguladora de la pensión; considera indispensable que las bases de cotización se adecúen a los rendimientos efectivamente obtenidos y considera que la relación entre pensión máxima y base máxima debe establecerse de forma clara y estable.

Recomendación 6. Incentivos al empleo: el texto defiende la necesidad de fomentar el empleo. A su vez y en línea con la recomendación 1, se indica que la financiación de los incentivos al empleo no podrá hacerse con cargo a las cotizaciones sociales.

Recomendación 7. Modernización e información al ciudadano: reitera la necesidad de concienciar a los ciudadanos de la importancia de sus carreras de cotización para sus futuras pensiones de jubilación mediante una permanente y adecuada comunicación. Cada ciudadano ha de disponer de información periódica individualizada sobre sus futuros derechos de pensión.

Recomendación 8. Gestión del sistema: destaca la urgente necesidad de reforzar la dotación de las plantillas y de una más estrecha y adecuada coordinación entre el sistema de prestaciones de la Seguridad Social y los sistemas asistenciales autonómicos.

Recomendación 9. Mutuas de la Seguridad Social: cumplimiento de la regla de paridad en la composición de sus órganos de gobierno, así como la recomendación de dotarlas de cierto margen de flexibilidad en el uso de sus recursos.

Recomendación 10. Lucha contra el fraude

Recomendación 11. Contributividad: recomendación encaminada a obtener una relación equilibrada entre lo aportado como cotizaciones y lo recibido como importe de la prestación.

Recomendación 12. Edad de jubilación: acercamiento de la edad de salida efectiva del mercado de trabajo a la edad ordinaria legalmente establecida: revisar el acceso a la jubilación anticipada y profundizar en la prolongación voluntaria de la vida laboral.

Recomendación 13. Prestaciones de viudedad y orfandad: apuesta por la reformulación gradual de estas prestaciones para adaptarlas a las nuevas realidades sociales y familiares.

Recomendación 14. Suprimida.

Recomendación 15. Solidaridad y garantía

de suficiencia: el texto aprobado por el Pacto de Toledo cree necesario establecer alguna referencia adecuada, como puede ser la tasa de sustitución, que permita realizar un seguimiento continuo de su evolución y, en caso de desviación, adoptar las medidas oportunas para garantizar la suficiencia de la pensión pública.

Recomendación 16. Sistemas

complementarios: la Comisión defiende el impulso de la previsión social complementaria mediante la implantación de los planes complementarios de pensiones, en especial de los planes de trabajo surgidos de la negociación colectiva y que prioritariamente habrán de ser sin ánimo de lucro

Recomendación 17. Mujeres y Seguridad

Social: se indica la necesidad de garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral y por combatir la brecha de género.

Recomendación 17 bis. Jóvenes: apuesta por mejorar sus condiciones laborales y potenciar su confianza en el sistema de la Seguridad Social.

Recomendación 18. Personas con

discapacidad: esta medida implica favorecer el acceso de las personas con discapacidad a un empleo digno, suficiente y de calidad, además de mejorar su protección social.

Recomendación 19. Trabajadores migrantes:

ante los desafíos demográficos y económicos, la política migratoria es una pieza fundamental para obtener ingresos.

Recomendación 19 bis. Seguridad Social y

Economía Digitalizada: la digitalización afecta directamente a la organización del trabajo por lo que resulta clave proteger a los trabajadores ante situaciones de necesidad. Esta recomendación alerta de la necesidad de corregir la excesiva dependencia de las cotizaciones y de encontrar mecanismos innovadores que complementen la financiación de la Seguridad Social, más allá de las cotizaciones sociales.

Recomendación 20. Control parlamentario, seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de

Toledo: en la que se indica que hay que intensificar el seguimiento periódico de la suficiencia de las

pensiones, del equilibrio financiero del sistema y de los resultados que se obtienen en materia de lucha contra el fraude a la Seguridad Social.

La recomendación decimosexta del texto que en breve será sometido al Pleno del Congreso de los Diputados, **“Sistemas complementarios”**, ampara el desarrollo de sistemas complementarios de carácter voluntario. El literal del texto indica: “consciente del insuficiente e insatisfactorio recorrido que estas fórmulas han tenido hasta la fecha, la Comisión reafirma su apuesta por impulsar su implantación efectiva... para lo que mantiene la recomendación de dotar a las empresas que los promuevan de un régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado”.

Para dar cumplimiento a la recomendación 16 del acuerdo alcanzado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del pacto de Toledo, el Gobierno ha manifestado su apuesta por la **creación de un fondo público de empleo** y así lo ha mencionado en el Anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2021.

El **Anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2021**, en su Disposición adicional cuadragésima, **Promoción de fondos de pensiones públicos**, dispone de un plazo de un año para que el Gobierno presente un proyecto de ley que suponga la creación de un fondo de pensiones de promoción pública.

Mediante la creación del fondo se facilitaría la adhesión de los trabajadores a planes de ahorro a largo plazo de aportación definida y compartida entre empresa y trabajador. La creación del fondo público permitiría que un gran número de trabajadores, de cualquier sector o pertenecientes a cualquier empresa independientemente de su tamaño, puedan verse cubiertos por la previsión complementaria.

Para la formalización del fondo, las entidades gestora y depositaria serán escogidas por concurso público y para la integración de los planes de pensiones y de sus partícipes, se regularán procedimientos simplificados cuya gestión se basará en la digitalización y sencillez.

El Anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2021, aprobado el mismo día 27 de octubre de 2020 que las recomendaciones del Pacto de Toledo anteriormente citadas, recoge las siguientes propuestas en materia de previsión social:

- **Límites de contribuciones a sistemas de previsión social:** se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones indicando que el total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones no podrá exceder de 2.000 euros. Este límite se incrementará en 8.000 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales.
- **Límites de reducción en la base imponible de las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social:** se modifica la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto

sobre la Renta de las Personas Físicas indicando una reducción de las aportaciones máximas del partícipe a planes individuales o de empleo por la que el límite se reduce al mínimo entre:

- a. el 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio
 - b. 2.000 euros. No obstante, este límite se incrementará en 8.000 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales.
- **Revalorización y modificación de los valores de las pensiones públicas:** se establece que el índice de revalorización de las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como de Clases Pasivas, se revalorizarán en 2021 con carácter general un 0,9%, siendo el porcentaje del 1,8 por ciento en el caso de las pensiones no contributivas.



Otras reformas de carácter estructural

Además de las medidas anteriormente comentadas, otros países han llevado a cabo reformas de mayor calado con el fin de adaptar sus sistemas de pensiones al reto demográfico derivado del envejecimiento poblacional. La transición de un modelo de reparto a un modelo de capitalización individual puro, como es el

caso del modelo sueco de **cuentas nocionales**, o la implantación de sistemas adicionales a la Seguridad Social que complementarían la pensión a percibir alcanzada la jubilación como la conocida como **“mochila austríaca”** son ejemplos de medidas estructurales.



Implantación de un sistema tipo “Mochila austríaca”

Sistema de capitalización individual de aportaciones realizadas a cargo de la empresa a favor de sus empleados en un fondo que acompañará al individuo durante toda su vida laboral.



Transición a un modelo de cuentas nocionales basado en la capitalización individual

La pensión pública a percibir sería la formada por las cotizaciones y la rentabilidad generada por las mismas.

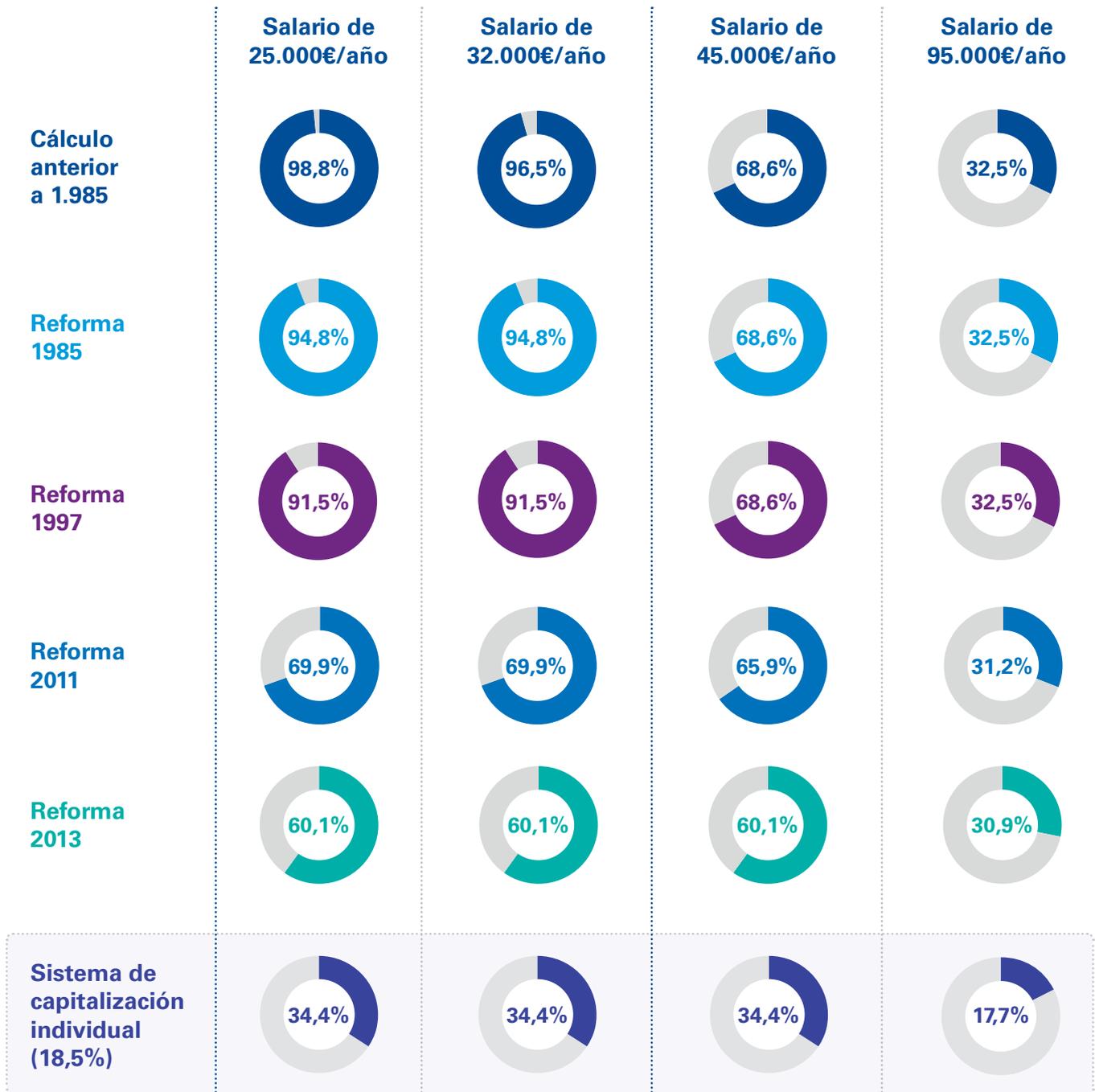
Impacto de las sucesivas reformas en la cobertura pública

A continuación, se analiza la evolución experimentada en la prestación de jubilación de Seguridad Social en España, bajo las distintas normativas que han estado vigentes desde la creación del sistema público de pensiones en España.

El gráfico 9 muestra **cómo han impactado en nuestras pensiones las sucesivas reformas del sistema público** de pensiones que se han llevado a cabo desde su implantación.

Se ha realizado el cálculo de la pensión de jubilación (expresada como tasa de sustitución de ingresos) para diversos perfiles salariales. Como puede apreciarse en el gráfico, son los perfiles salariales más bajos los que han sufrido el mayor impacto con las últimas reformas. Los perfiles salariales más altos han sufrido menos impacto por las reformas, por estar topadas sus pensiones, no aplicándose, salvo en la última reforma de 2013, ninguna penalización en la pensión máxima.

Gráfico 9. **Evolución de la deuda de la Seguridad Social** (en millones de Euros)



Cálculos realizados suponiendo 35 años de cotización y jubilación en el año 2040 para distintos perfiles salariales.

Hipótesis asumidas: crecimiento salarial y crecimiento de las bases máximas de cotización a la Seguridad Social del 2,5%, IPC y crecimiento de la pensión máxima de cotización a la Seguridad Social del 1,5%, rentabilidad de las aportaciones del 2,5% y tipo de conversión del capital del 2,2%. Para el cálculo del Sistema de capitalización individual se ha considerado el tope de la base máxima de cotización.

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

La última columna del gráfico 9 muestra las tasas de cobertura bajo el supuesto teórico de una reforma de carácter estructural que implicase la transición de un sistema de reparto, como el sistema de pensiones español, a un **sistema de capitalización individual**. Se han supuesto aportaciones a un fondo de capitalización consistentes en el 18,5% del salario por ser el importe de cotización vigente en el conocido **modelo sueco de cuentas nocionales**. No obstante, esto es sólo un ejemplo teórico para poner de manifiesto el desequilibrio existente en nuestro sistema de pensiones entre las cotizaciones realizadas y las pensiones recibidas.

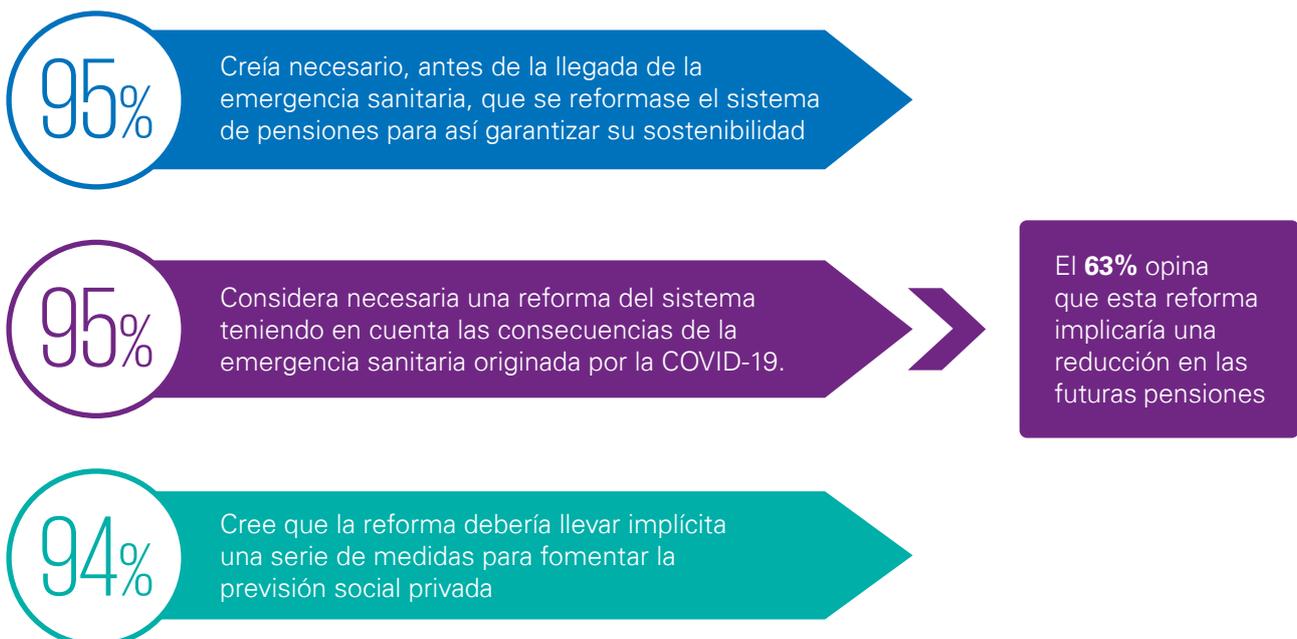
La principal conclusión de este análisis sería que desde el año 1985, todas las reformas producidas, han tenido como denominador común, en mayor o menor medida, una reducción en las pensiones futuras de Seguridad Social. Es muy probable que la próxima reforma, en base a lo comentado en el presente informe, conlleve una reducción de las pensiones públicas, haciendo que sea incluso más necesario el desarrollo de la previsión social complementaria.

Situación del sistema público de pensiones: información de mercado

La situación de las pensiones en España, objeto de continuo debate, es un tema que preocupa cada vez más a la sociedad. Para analizar la opinión acerca de la sostenibilidad del sistema, se ha preguntado a los participantes sobre la **necesidad de llevar a cabo reformas** en el mismo y parece haber un claro consenso entre los participantes

del estudio. Un 95% de los mismos ha respondido afirmativamente tanto a la pregunta de si consideraba necesario llevar a cabo una reforma en la Seguridad Social previamente a la llegada de la emergencia sanitaria como a la de si lo considera necesario después del impacto de la COVID-19.

Además, un 94% cree que la reforma debería llevar implícita una serie de medidas destinadas a fomentar la previsión social complementaria.



III. La previsión social en las empresas y el impacto de la COVID-19

En este apartado se analiza la implantación de planes de previsión en las empresas, la práctica de mercado habitual en las empresas que ofrecen sistemas de previsión y el impacto de la COVID-19 en los planes de previsión.

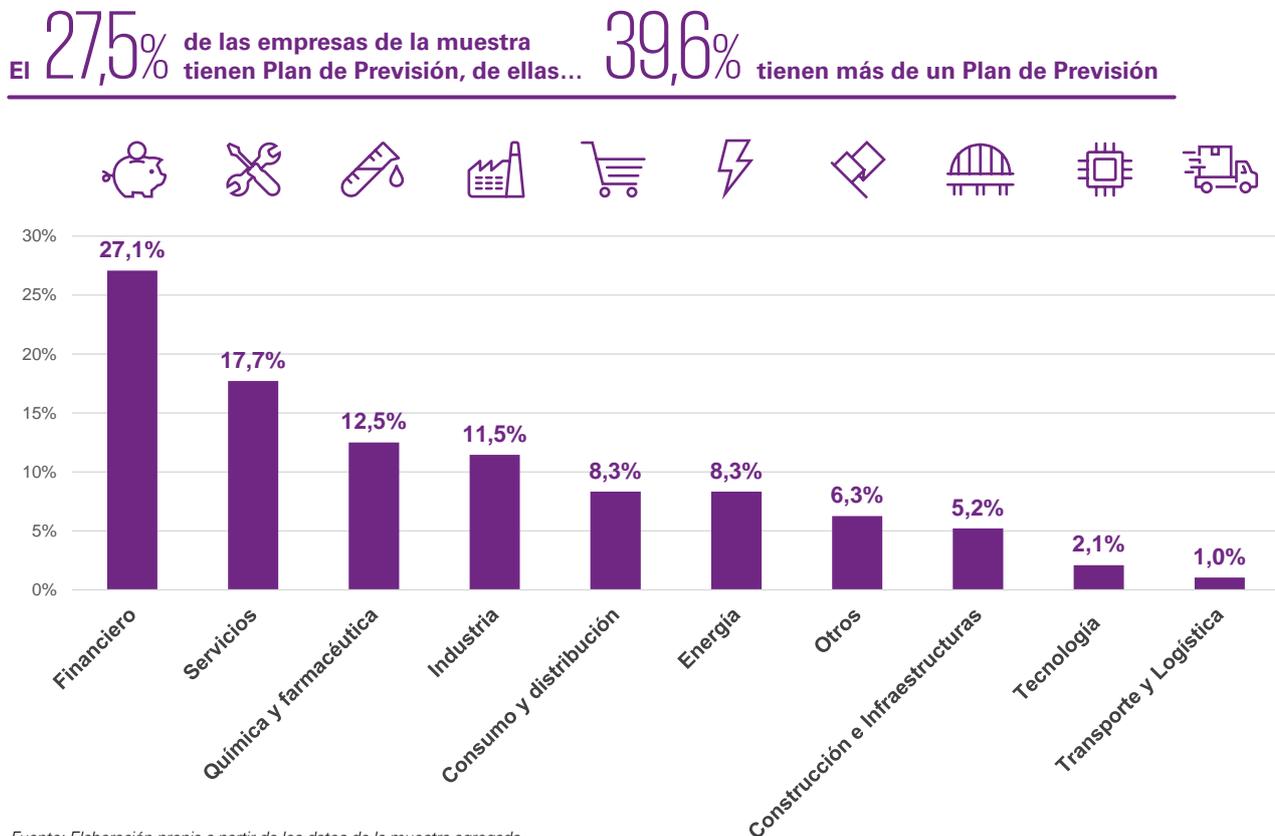
III.I Actualidad de la previsión social complementaria

“Escaso desarrollo de la previsión social empresarial en España: menos de un tercio de las empresas cuentan con planes de previsión para los empleados.”

“El 87% de las empresas estarían dispuestas a realizar aportaciones para la jubilación de sus empleados.”

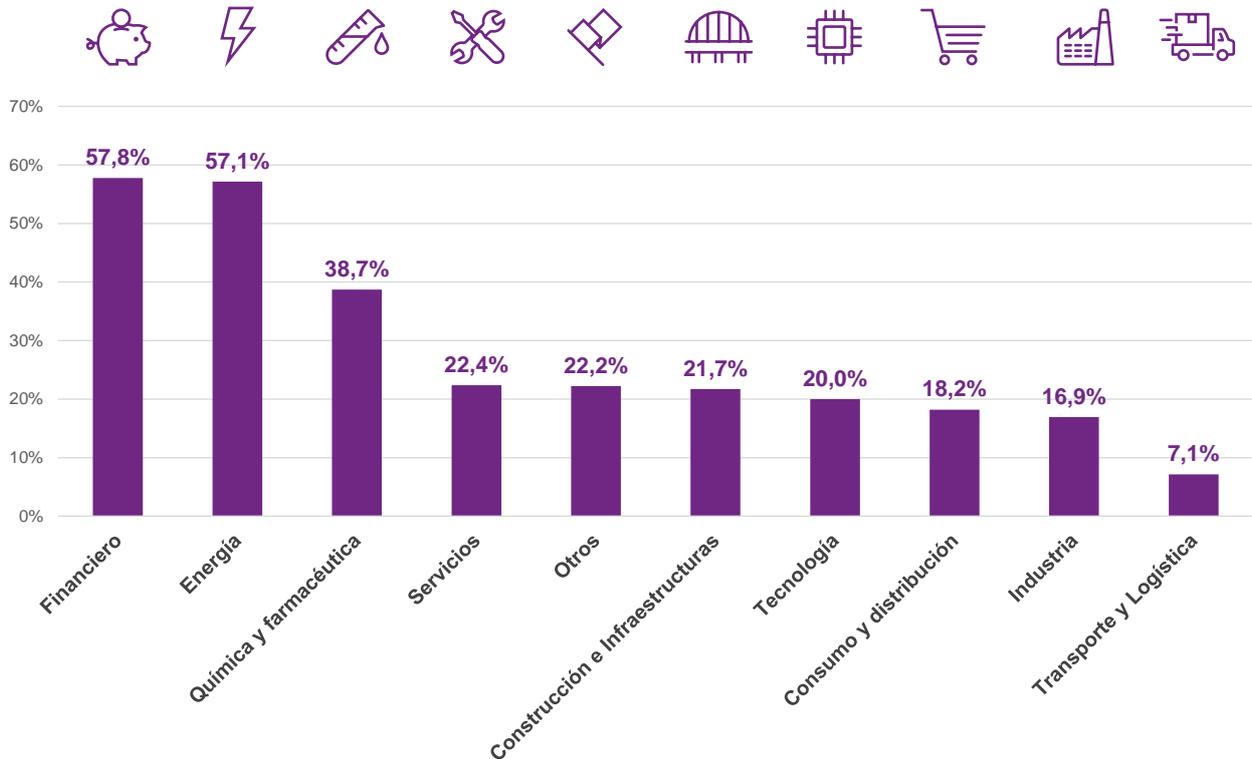
A continuación, se analiza el grado de desarrollo de la previsión social complementaria en España. A estos efectos, se ha tenido en cuenta la información facilitada por las empresas participantes en los estudios de mercado elaborados por KPMG Abogados entre los años 2017 y 2020, esto es, una muestra de 384 empresas, representando a todos los sectores de nuestra economía.

Gráfico 10. Planes analizados por sectores



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

La mayor parte de los planes de jubilación analizados pertenecen a los sectores financiero, servicios y química y farmacéutica.

Gráfico 11. **Distribución de los planes por sectores**

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

Los sectores financiero, energía y química, y farmacéutica son los que tienen mayor protagonismo en lo que a sistemas de jubilación colectivos para toda la plantilla se refiere.



El **57,8%** de las empresas del **sector financiero** que han participado en las distintas ediciones del presente estudio tiene plan 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 **57,1%** de las empresas del **sector energía** tiene plan de previsión.



El **38,7%** de las empresas del **sector químico** tiene plan de previsión. El **Convenio Colectivo General de la Industria Química**, aprobado en 2018, acordó en su disposición adicional séptima constituir una comisión de estudio que analice la viabilidad y, en su caso, conveniencia de abordar la promoción de un plan específico para el sector de la industria química, como pudiera ser, entre otros, la constitución de un plan de pensiones de empleo de carácter sectorial, un seguro de accidentes o un seguro de vida para los trabajadores del sector.



El sector **del transporte y logística es el que tiene un menor desarrollo en planes de previsión social** pues tan sólo el **7,1%** de las empresas analizadas disponían de un plan de previsión.

Aunque al inicio del año parecía que había interés por incentivar los planes colectivos de empresas, la situación derivada de la COVID-19 ha provocado no sólo que no se incentiven dichos planes, sino que en algunas empresas hayan tenido que tomar medidas para reducirlos o paralizarlos temporalmente como veremos a lo largo del estudio.

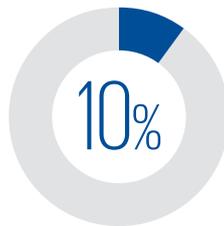
Planes de jubilación en España: información de mercado

En esta sección del informe se analizan las características de los planes analizados en relación con su tipología y el colectivo al que va dirigido:

Tipología de planes



Aportación definida



Prestación definida



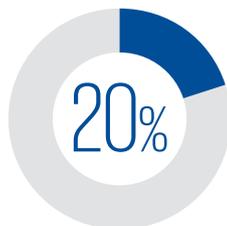
Mixto

El **79%** de los planes analizados es de aportación definida. La mayor parte de los planes de prestación definida fueron transformados en aportación definida tras la normativa de exteriorización del 2002 (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.) 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 responde normalmente a planes de aportación definida para la contingencia de jubilación y prestación definida para las contingencias de fallecimiento e incapacidad.

Elegibilidad de los planes



Toda la plantilla



Directivos



Mandos intermedios



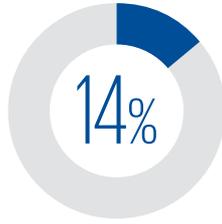
Otro

De la muestra analizada, el **61% de los planes va dirigido a toda la plantilla** y un 20%, al personal directivo.

Vehículo de financiación



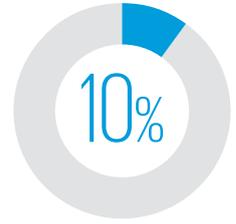
Plan de Pensiones de Empleo



Plan de Previsión Social Empresarial



Según colectivo de vida



Otro

La mayoría de los planes de jubilación implementados en España son los Planes de Pensiones de Empleo. En la elección del vehículo de financiación que mejor se adecua a las necesidades de la empresa hay que analizar diferentes factores. La siguiente tabla resume las principales características de los vehículos aptos para la instrumentación de los compromisos por pensiones



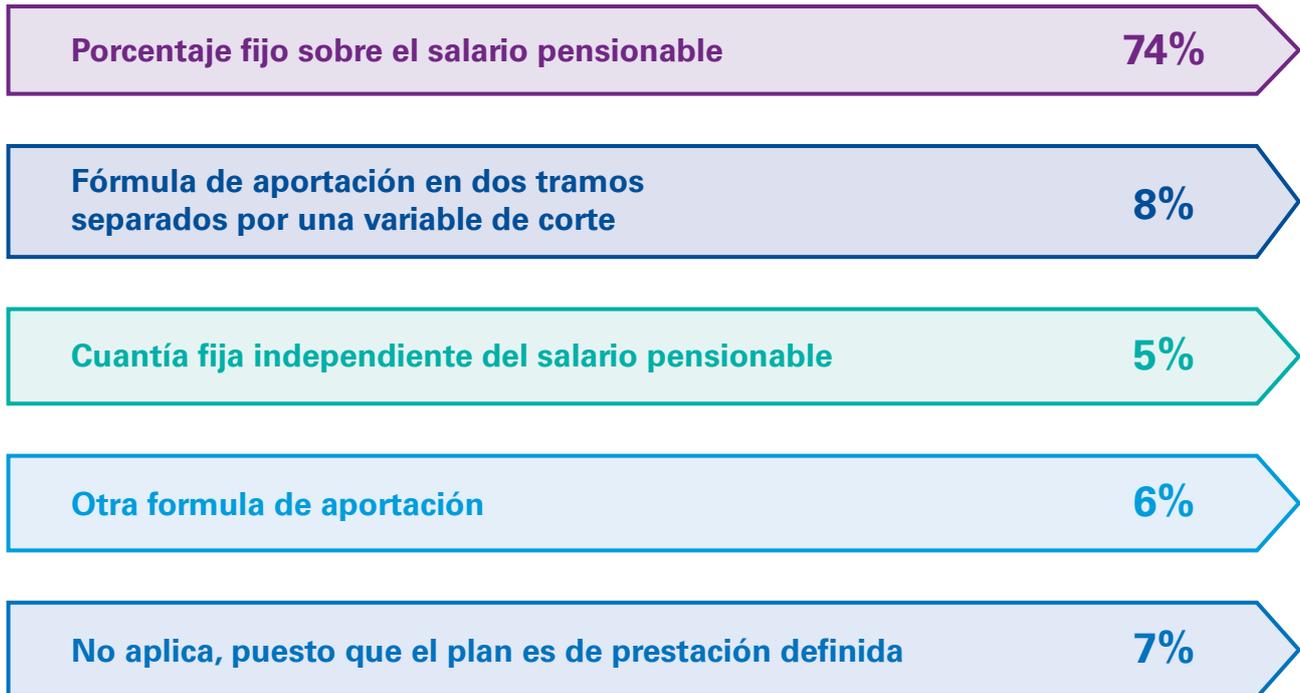
	Plan de Pensiones de Empleo	Plan de Previsión Social Empresarial	Póliza de Seguros de Vida
Elegibilidad	<p>Todos los empleados con 2 años de antigüedad tienen que ser incluidos de forma obligatoria, pudiendo establecerse periodos de carencia inferiores a este.</p> <p>No discriminación.</p>		<p>Flexible: es posible incluir sólo parte de la plantilla.</p>
Partes implicadas	<p>Promotor: Empresa.</p> <p>Participes y Beneficiarios: Empleados.</p>	<p>Tomador: Empresa.</p> <p>Asegurados y Beneficiarios: Empleados.</p>	
Función de control	<p>Comisión de Control (formada al 50% por representantes de la empresa y de los empleados).</p>	<p>La realiza directamente la empresa. Los representantes de los empleados no participan en la gestión del seguro.</p>	
Límites de aportación	<p>8.000 € anuales.</p> <p>Límite conjunto para aportaciones de la empresa y el empleado (incluyendo los planes de pensiones individuales).</p>		<p>No existen límites de aportación.</p>
Baja (cese en la empresa)	<p>El empleado es acreedor del 100% de los derechos consolidados o de la reserva matemática de la póliza.</p> <p>Si, por Ley</p>		<p>Dependerá de que se otorguen o no derechos en caso de baja (en caso de otorgarlos es posible transferirlos a otro vehículo).</p> <p>Discrecional, dependiendo del compromiso adquirido con el empleado.</p>
Supuestos excepcionales de liquidez	<p>Desempleo de larga duración.</p> <p>Enfermedad grave.</p>		
Ventana de liquidez	<p>Sí (por las aportaciones realizadas con 10 años de antigüedad).</p>	<p>No.</p>	
Inversiones	<p>Una misma estrategia de inversión, decidida por la Comisión de Control, siendo posible establecer subplanes con estrategias distintas en función de la edad.</p>	<p>PPSE y Pólizas de Seguros de Vida: una única estrategia de inversión, decidida por la Compañía de seguros (en pólizas de interés garantizado), siendo posible establecer estrategias distintas en función de la edad.</p> <p>Pólizas de Seguros de Vida: en aquellas pólizas donde no se garantice rentabilidad (Unit Linked) una única estrategia de inversión, decidida por el tomador de la póliza, siendo posible establecer estrategias distintas en función de la edad.</p>	
Rentabilidad	<p>La rentabilidad depende directamente de los resultados del Fondo.</p>	<p>Los PPSE ofrecen una garantía de tipo de interés pudiendo incorporar una participación en beneficios que depende de los resultados de las inversiones de la Compañía de seguros.</p>	<p>En la modalidad de interés garantizado sería equivalente a lo indicado para el Plan de Previsión Social Empresarial.</p> <p>En la modalidad Unit Linked, sería equivalente a lo indicado para el Plan de Pensiones de empleo.</p>

	Plan de pensiones de empleo o plan de previsión social empresarial	Póliza de seguros de vida
Fiscalidad para la Empresa de las aportaciones	Fiscalmente deducibles en el IS.	<ul style="list-style-type: none"> – Con imputación de primas al empleado: gasto deducible. – Sin imputación de primas al empleado: deducción diferida al momento del cobro por parte del empleado. – 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 IS.
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	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Aportaciones de la Empresa:</i> consideradas Rendimientos del Trabajo sin impacto fiscal para el trabajador por ser reducidas en su base imponible. – <i>Aportaciones de la Empresa y del Empleado:</i> reducción en la Base Imponible hasta 8.000 euros o el 30% del rendimiento neto del trabajo. 	<p><i>Con imputación de primas al empleado:</i> retribución en Especie.</p> <p><i>Sin imputación de primas al empleado:</i> sin impacto fiscal para el empleado.</p> <p>Es obligatorio la imputación de primas que excedan de 100.000 euros.</p>
Fiscalidad para el Empleado de las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> – Rendimiento del trabajo al tipo impositivo de cada partícipe, sin ningún de tipo de reducción. – <i>Excepción:</i> lo cobrado en forma de capital tendrán reducción del 40% por las aportaciones realizadas antes del 31.12.2006. 	<p><i>Prestaciones de Jubilación e Incapacidad:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Con imputación de primas al empleado:</i> los rendimientos generados tributan como rendimientos del trabajo, al tipo impositivo de cada partícipe. – <i>Sin imputación de primas al empleado:</i> rendimiento del trabajo, al tipo impositivo de cada partícipe. <p><i>Prestaciones de Fallecimiento:</i> Impuesto de sucesiones y donaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Excepción:</i> lo cobrado en forma de capital tendrán reducción de la base imponible del 40% por las aportaciones realizadas antes del 31.12.2006.

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

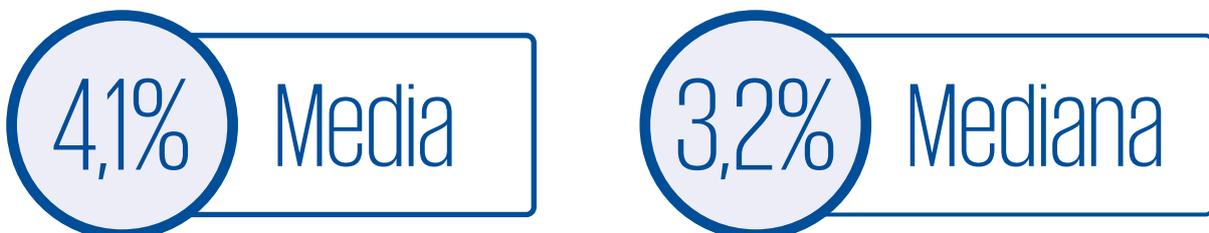
En este apartado del informe se analiza la práctica de mercado de las empresas españolas en relación con el régimen de aportaciones a planes de jubilación.

Tipo de fórmula



En relación con la fórmula de aportación a los planes de jubilación, conforme a las respuestas de las empresas participantes en el estudio, el 74% tiene **fórmulas de aportación consistentes en un porcentaje fijo sobre el salario pensionable**, constituido en la mayoría de los casos como el salario fijo bruto.

Aportación en fórmulas de Porcentaje fijo



Aportación en fórmulas en dos tramos

Primer tramo



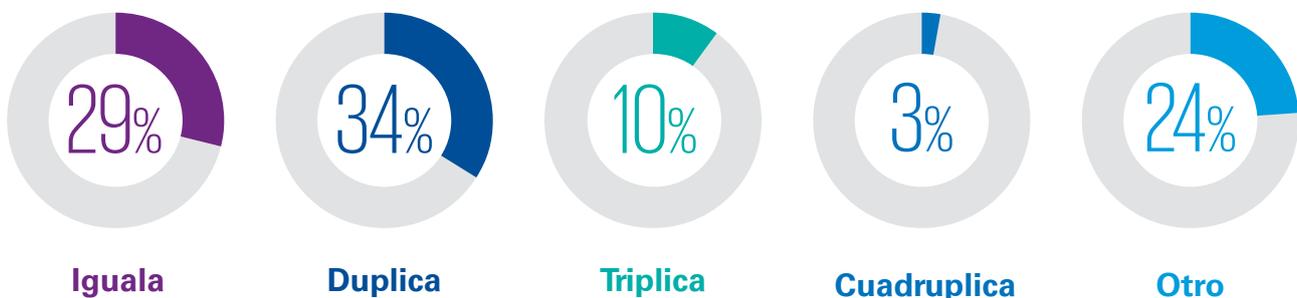
Segundo tramo



En fórmulas de tipo “porcentaje fijo sobre el salario pensionable”, la **media de la aportación** a planes dirigidos a toda la plantilla es de un **4,1% del salario**. La mediana de la muestra es de un 3,2%.

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

El **25%** de las empresas con planes de aportación definida o mixtos dirigidos a la totalidad de la plantilla **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:



Planes dirigidos a directivos: información de mercado

El 7% de las empresas de la muestra analizada ofrece planes dirigidos a directivos.

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

Según el Informe sobre la remuneración de los consejeros de las compañías del Ibex35 elaborado

por KPMG en 2020, el 76% de las empresas del IBEX tienen planes de previsión social dirigidos a consejeros. Dicho estudio, indica que el 44% del IBEX ha realizado aportaciones en 2019 a sus consejeros siendo el importe promedio de las aportaciones de 575.000 euros, lo cual implica un descenso del 17% respecto a las aportaciones realizadas para este colectivo en 2018. La totalidad de aportaciones se concentrarían en 30 consejeros, 15 menos que un año antes.

Predisposición de las empresas a implantar planes de jubilación

Como se ha visto en este apartado, tan solo el 27,5% de las empresas de la muestra agregada han manifestado tener planes de jubilación implementados. Dado el escaso desarrollo de la previsión social complementaria en nuestro país,

en la presente edición de 2020, se ha preguntado a las empresas participantes si estarían dispuestas a realizar una aportación sobre el salario a sus empleados con el objetivo de contribuir al ahorro destinado a la jubilación de estos.

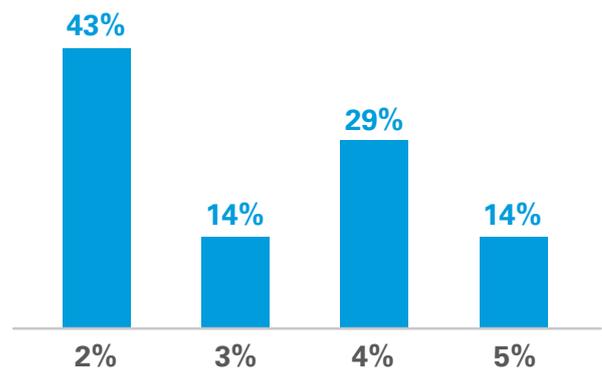
El **87%** de las empresas **estaría dispuesto a realizar una aportación** sobre el salario a sus **empleados** con el objetivo de destinarlo al **ahorro para la jubilación de los mismos**.

Ante la creciente demanda por parte de la plantilla de contar con un sistema de previsión, los departamentos de recursos humanos muestran una **gran disposición a realizar aportaciones a favor de sus empleados** para así colaborar en la planificación de la jubilación de su plantilla.

No obstante, el 63% ha indicado que actualmente no se dan las condiciones económicas para realizarlo.

En cuanto a las aportaciones que estarían dispuestas a realizar a favor de sus empleados, la mayoría ha contestado que estaría dispuesta a realizar una aportación equivalente a un 2% del salario.

¿Qué porcentaje estaría dispuesto a aportar para la jubilación de sus empleados?



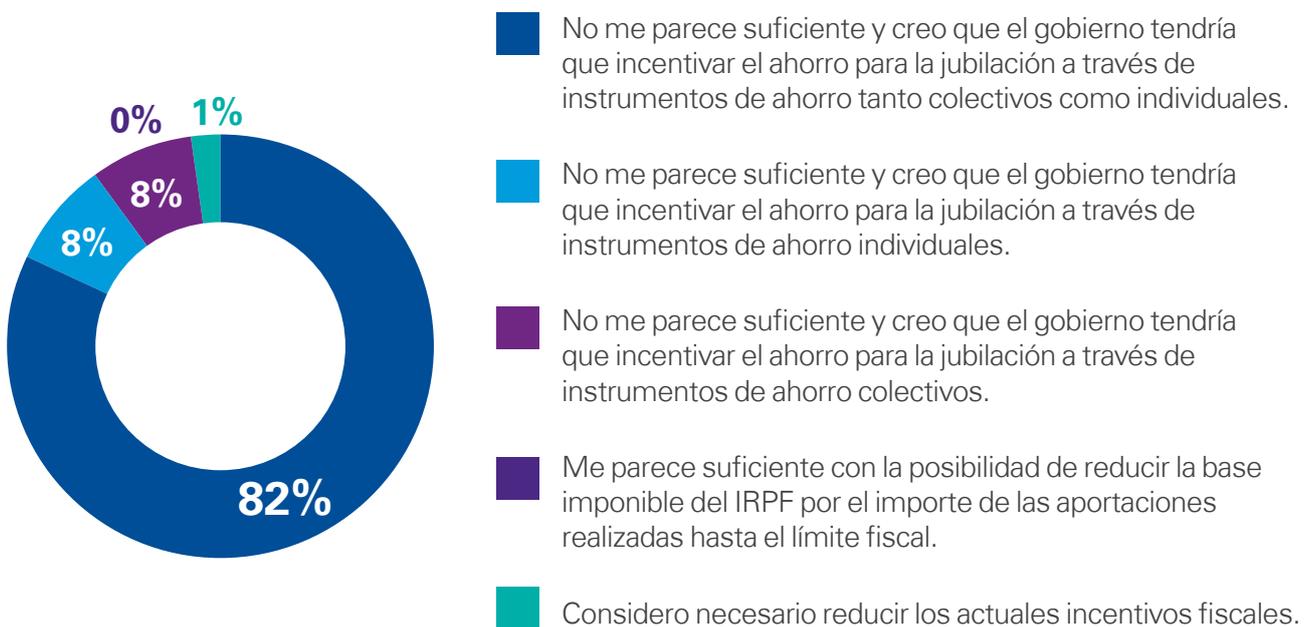
Incentivos fiscales en la previsión social complementaria

Se ha preguntado a las empresas participantes en el estudio acerca de su opinión sobre qué tipo de medidas considera **necesarias para el crecimiento y desarrollo de la previsión social complementaria**.

77% considera necesario que se tomen medidas en materia de **fiscalidad y de comunicación**, así como que se establezca la obligatoriedad de realizar **aportaciones a sistemas privados**.

El marco fiscal es un aspecto recurrente cuando se habla planes de pensiones y sistemas de previsión. En cuanto a la opinión de los participantes sobre los actuales incentivos fiscales al ahorro, **el 83% de los participantes considera que no son suficientes los incentivos fiscales al ahorro y cree que el gobierno tendría que incentivar el ahorro para la jubilación a través de instrumentos de ahorro tanto colectivos como individuales**.

Gráfico 12. **Opinión acerca de los actuales incentivos fiscales al ahorro privado**



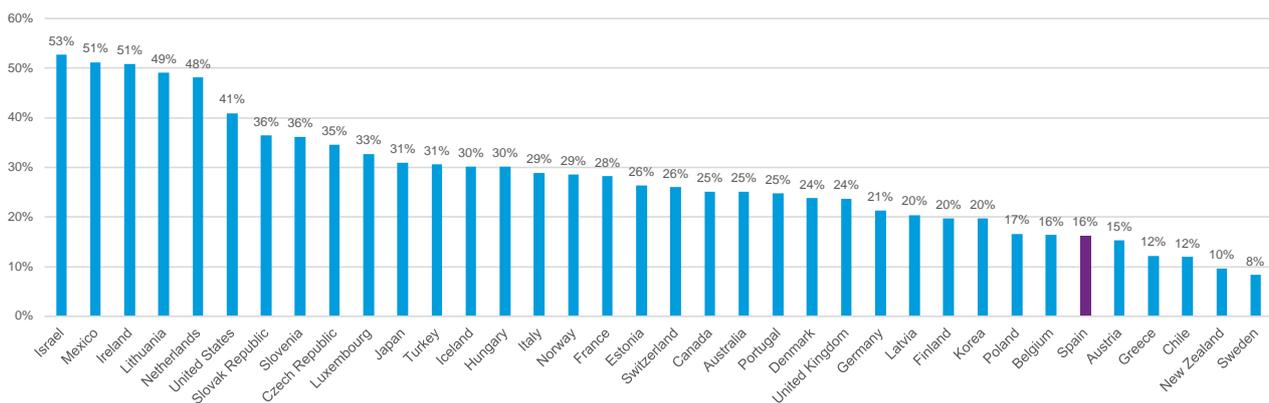
Actualmente, el ahorro a través de planes de pensiones conlleva un diferimiento en el tratamiento fiscal y **no una exención de impuestos**. En el momento de la aportación, hay una reducción en la base imponible hasta un máximo de 8.000 euros anuales. En el momento de la jubilación se tributa por las aportaciones y rendimientos generados como rendimientos íntegros del trabajo al tipo de impositivo correspondiente. Existe una excepción para aquellas prestaciones que se cobren en forma de capital correspondientes a aportaciones realizadas hasta el año 2006, las cuales gozan de una reducción del 40%.

Este tratamiento fiscal es únicamente de aplicación para los planes de pensiones y planes de previsión social empresarial. No es así para el

otro vehículo apto para la exteriorización de los compromisos por pensiones: el seguro colectivo de vida. Esta diferencia en el tratamiento fiscal entre los diferentes vehículos genera confusión en un tema ya de por sí complicado. Por lo que la primera reflexión en este asunto debería ser la **necesidad de armonización fiscal** de los diferentes vehículos.

La OCDE ha elaborado una comparativa por países de los incentivos fiscales de los planes de pensiones. El gráfico 13 representa la proporción del ahorro fiscal de las aportaciones a planes de jubilación respecto de las aportaciones realizadas para un individuo con salario promedio a lo largo de su vida. En el gráfico se puede observar como España se encuentra en los niveles más bajos en la comparativa.

Gráfico 13. Incentivos fiscales de los planes de pensiones en la OCDE



Fuente: OECD (2018), *Financial Incentives and Retirement Savings*.

El sistema de incentivos fiscales en España para los planes de pensiones es el que prevalece en la mayoría de los países de nuestro entorno (aportaciones exentas, rendimientos exentos y prestaciones gravadas). Sin embargo, la diferencia se basa en que, en la mayoría de los países que aplican este sistema, se contemplan reducciones también en el momento del rescate. Así pues, los beneficios fiscales de los planes en España no alcanzarían el 60% del promedio de la OCDE y estarían mucho de los países con alto desarrollo de la previsión social complementaria como Alemania u Holanda, donde el ahorro en estos vehículos supera el 100% del PIB.

Queda patente que una de las reformas que se deben llevar a cabo con respecto a los sistemas de

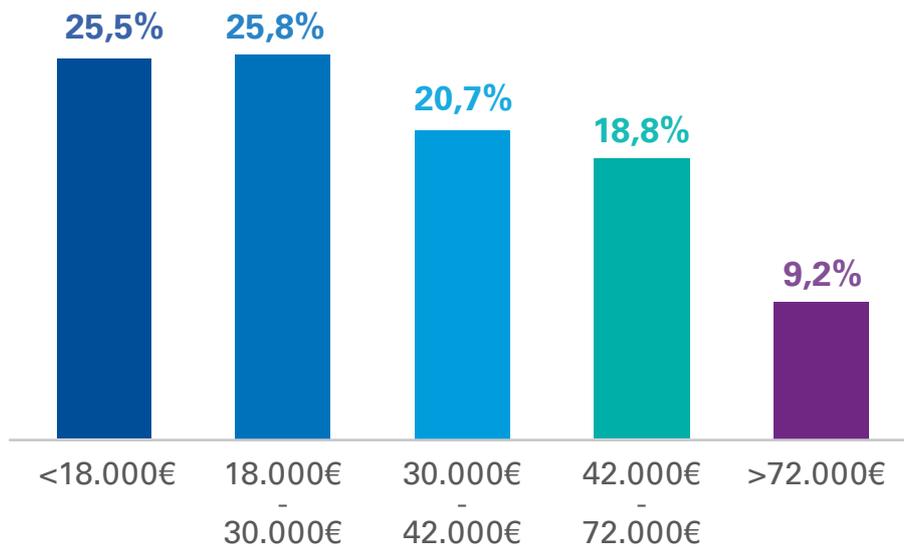
previsión es la reforma fiscal. Esta reforma se ha de impulsar a través de un marco fiscal estable con **vocación a largo plazo que genere seguridad jurídica** y ayude a incrementar la tasa de ahorro.

Según la comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo en su informe del 9 de septiembre, se trabaja en el diseño de un nuevo incentivo fiscal dirigido a impulsar los sistemas colectivos en detrimento de los individuales, desplazando la fiscalidad favorable de los planes individuales a los planes de empleo procedentes de la negociación colectiva. Esta medida se basa en el argumento de que, de esta forma, se beneficia a las rentas medias y bajas y se incorpora a los jóvenes.

Los planes de pensiones no son productos solo para altos niveles de renta

Los planes de pensiones no son sólo producto destinados a altos niveles de renta. Según datos de Inverco, más de 8 millones de españoles ahorran o han ahorrado para complementar su jubilación con planes de pensiones, de los cuales el 51% gana menos de 30.000 euros y el 72% gana menos de 42.000 euros.

Gráfico 14. Número de declaraciones de aportaciones por tramos de renta



Fuente: Inverco a partir de datos de la Agencia tributaria

De los 8 millones de españoles que ahorran en planes de pensiones para complementar su jubilación, **solo 2 millones de partícipes tienen planes del sistema empleo**. Este dato demuestra el escaso desarrollo del segundo pilar en España, y la necesidad de adoptar, entre otras, medidas fiscales y de otro tipo, que hagan más atractivos y fomenten el ahorro en planes promovidos por la empresa.

Además, en estas medidas fiscales se debe tener en cuenta la estructura del mercado laboral

en España. Según datos de la OCDE, el 43% del empleo en el mercado español corresponde al conjunto de empleados temporales (27%) y autónomos (16%). Por lo que si las medidas se centran sólo en el incentivo de planes de previsión colectiva podría dejar fuera a cerca del 43% de los trabajadores.

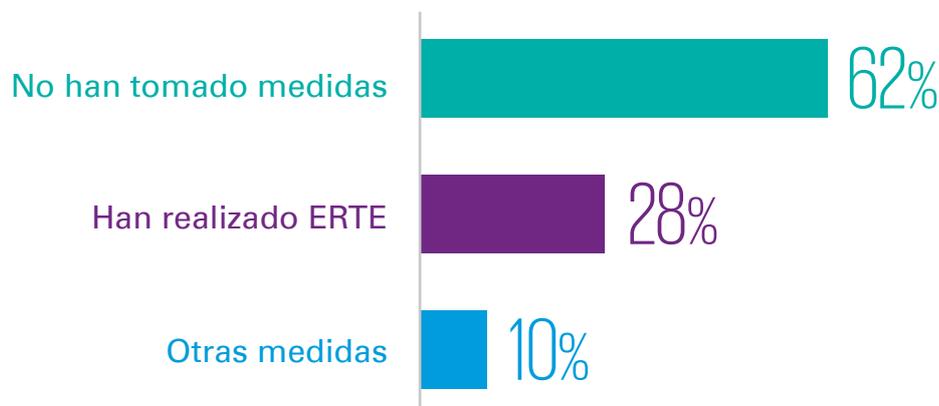
Es necesario llevar a cabo una reforma fiscal que fomente el ahorro privado, tanto del ahorro colectivo como del ahorro individual.

III.II Impacto de la COVID-19 en los planes de jubilación

“Un 10% de las empresas ha aplicado medidas temporales de reducción de aportaciones a sus planes de jubilación”

Medidas tomadas por las empresas como consecuencia de la alerta sanitaria

Se ha preguntado a las empresas participantes en el estudio si, como consecuencia de la crisis sanitaria originada por la COVID-19, han tenido que tomar medidas como reducción de la plantilla mediante despidos colectivos, Expedientes Regulatorios de Empleo (ERE), Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) u otras medidas y estas han sido las respuestas obtenidas:



Dentro de la categoría “otras medidas” destacan las siguientes:



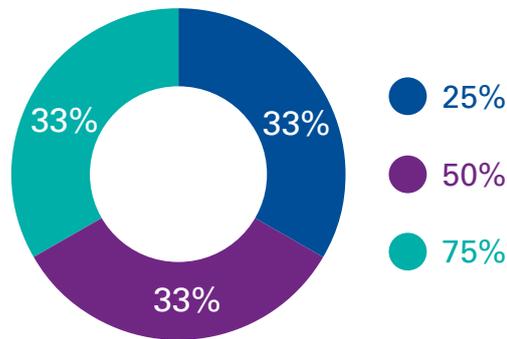
Flexibilidad de los planes de previsión social complementaria

En el estudio también se ha preguntado a las empresas si la crisis generada por la COVID-19 había tenido impacto en sus planes de jubilación.

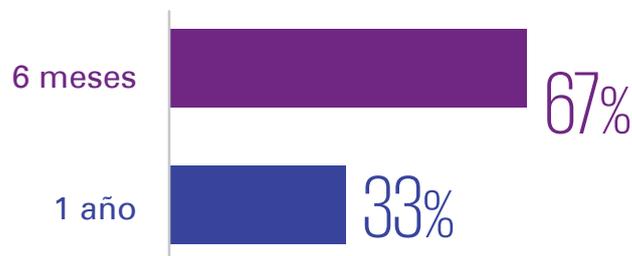
En este sentido, el 90% de las empresas participantes en el estudio no ha llevado a cabo una reducción en el importe de aportación al plan de previsión social como consecuencia de la crisis sanitaria originada por la COVID-19

Para el 10% que ha aplicado medidas, se preguntó sobre el impacto en la reducción de las aportaciones, así como por el periodo de vigencia de la reducción. A continuación, se muestra el detalle de las respuestas:

¿En qué porcentaje se ha reducido la aportación plan de previsión social por parte de la empresa?



¿Durante qué periodo de tiempo se han modificado las aportaciones?



Nuevo supuesto excepcional de liquidez

Los planes de pensiones de empleo han demostrado su **capacidad de adaptación** ante situaciones excepcionales, permitiendo a las empresas ajustar las aportaciones, previo acuerdo colectivo, frente a otras alternativas.

Una de las consecuencias de la crisis generada por la COVID 19 ha sido la aprobación de un **nuevo supuesto excepcional de liquidez para partícipes afectados por un ERTE por fuerza mayor vinculado a la COVID-19**, recogido en la Disposición Adicional Vigésima del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo.

¿Quién lo puede solicitar?

Las personas en situación legal de desempleo como consecuencia de un ERTE derivado de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.



El empresario titular de establecimientos cuya apertura al público se haya visto suspendida como consecuencia de la declaración del estado de alarma.



Los trabajadores por cuenta propia que hayan cesado en su actividad o cuya facturación se haya reducido, al menos, en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre natural anterior.



Tipos de vehículos financieros a los que se aplica

- Planes de pensiones del sistema individual y asociado.
- Planes de pensiones del sistema de empleo de la modalidad de aportación definida o mixtos (para las contingencias de aportación definida).
- Planes de pensiones de empleo de la modalidad de prestación definida o mixtos, cuando lo permita el compromiso por pensiones y lo prevean las especificaciones del plan y con las condiciones que establezcan.

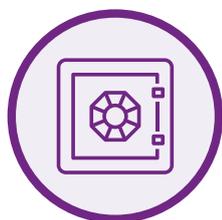
Plazo de solicitud

6 meses desde la entrada en vigor del Estado de Alarma (14 de marzo de 2020).



Según datos de Inverco, hasta el mes de junio se han autorizado 44.209 solicitudes del supuesto de liquidez extraordinaria por el COVID-19.

¿Cuánto pueden rescatar?



El límite máximo de la menor de las dos cuantías siguientes:

- 1. El resultado de multiplicar por tres el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) anual para 12 pagas vigente para el ejercicio 2020 en la proporción que corresponda al período de duración del ERTE, suspensión de la apertura al público del establecimiento o al periodo de la vigencia del estado de alarma, según corresponda.**
- 2. Dependiendo del supuesto:**
 - En el caso del partícipe en situación legal de desempleo como consecuencia de un ERTE, los salarios netos dejados de percibir mientras se mantenga la vigencia del ERTE, con un periodo de cómputo máximo igual a la vigencia del estado de alarma más un mes adicional.
 - En el supuesto de empresario titular o trabajadores por cuenta propia, los ingresos netos estimados que se hayan dejado de percibir mientras se mantenga la suspensión de apertura al público, con un periodo de cómputo máximo igual a la vigencia del estado de alarma más un mes adicional.

Aspectos a tener en cuenta en la toma de decisión del rescate

¿Es el momento adecuado?



La estrategia de inversión de un plan de pensiones tiene vocación a largo plazo

La posible “pérdida temporal” ante una caída de la bolsa se materializa si se ejercita el rescate en ese momento.

¿Debo pagar impuestos?



Los rescates están sujetos al pago de impuestos

El rescate anticipado, podrá implicar que, en 2020, se estén recibiendo retribuciones de más de un pagador lo que tendría impacto en la declaración de la renta de 2020.

IV. El papel de la empresa y del individuo en la planificación de la jubilación

“Jubilación: creciente preocupación por parte de empresas e individuos”

Ante la incertidumbre en relación con el futuro de las pensiones públicas y con la suficiencia de los ingresos que provengan de esta fuente, empresa e individuo deben tomar conciencia de la necesidad de llevar a cabo una correcta planificación de la jubilación.

Hay que tener en cuenta que la jubilación en España no es obligatoria, por lo que en caso de alcanzar la edad de jubilación legal u ordinaria sin contar con recursos suficientes para afrontar un periodo pasivo cada vez más longevo, los empleados podrían decidir continuar trabajando. La no obligatoriedad

de acceder a la jubilación podría implicar un envejecimiento de la plantilla con el consecuente impacto en el área financiera y de recursos humanos. Por este motivo, contar con herramientas de gestión de la plantilla resulta clave e implica llevar a cabo políticas de recursos humanos con visión de largo plazo.

En este apartado, se da respuesta a la pregunta que los departamentos de recursos humanos se plantean: **¿Cómo puedo ayudar a mis empleados en la toma de decisiones para su jubilación?**

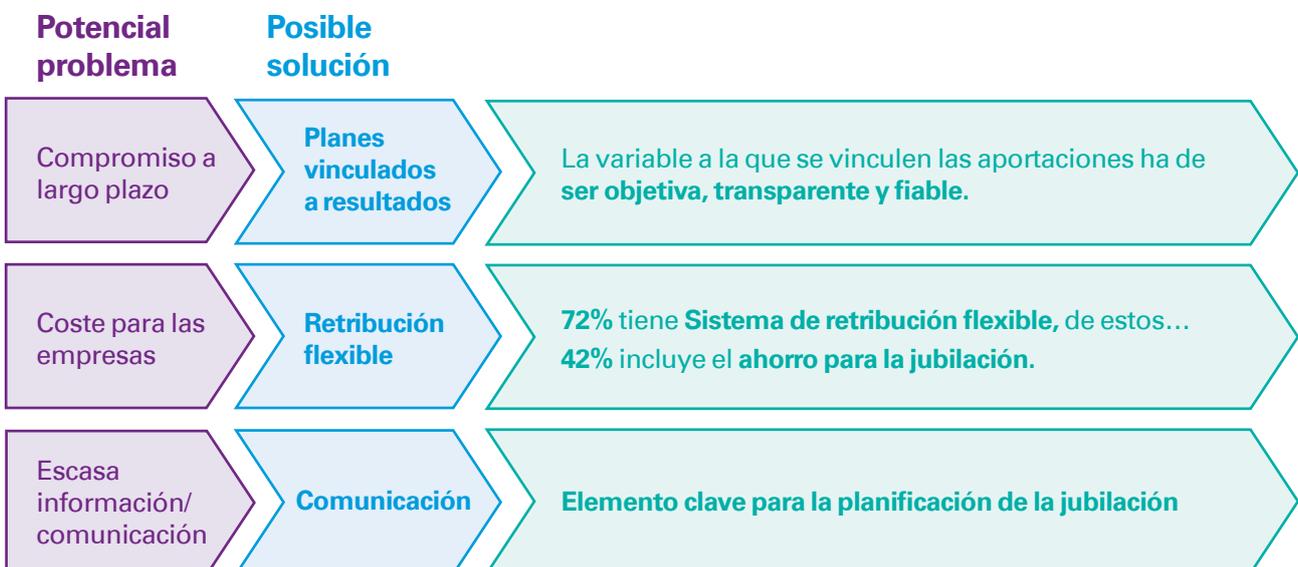
El papel de la empresa: el segundo pilar de la previsión social

Hasta la fecha, los datos de mercado evidencian el escaso desarrollo de la previsión complementaria en nuestro país. Hasta ahora, la previsión social privada ha sido muy escasa por la suficiencia de los ingresos de la pensión que otorga el Estado y por el elevado coste de implantar planes de jubilación en las empresas. No obstante, tal y como se ha visto a lo largo del informe, las reformas llevadas a cabo en el sistema público y las que probablemente se

van a llevar a cabo en un futuro próximo incidirán en el importe de las pensiones. En este sentido, el impacto de las reformas pone de manifiesto la necesidad de un mayor complemento a través del ahorro privado.

En el presente estudio se ha querido analizar los motivos que frenan el desarrollo de la previsión social complementaria.

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



Algunas ideas para ayudar a desarrollar la previsión social complementaria pasan por establecer la obligatoriedad de implantar planes a través de convenios colectivos sectoriales sujetos a negociación colectiva o fomentar el ahorro privado a través de incentivos fiscales.

Uno de los argumentos más habituales para no implantar planes de previsión es que suponen un compromiso a largo plazo para las empresas con un coste que, a futuro, puede ser difícil de mantener. No obstante, existen diferentes alternativas como, por ejemplo, diseñar **planes vinculados a los resultados de la compañía**. En este tipo de planes se vincula la realización de aportaciones a cargo de la empresa, o parte de estas, a la consecución de resultados o variables similares determinadas por la empresa. La variable económica a la que se escoja ligar las aportaciones ha de ser objetiva, transparente y ha de estar completamente determinada por los resultados empresariales del negocio.

Los planes vinculados a resultados permiten a las empresas reducir los costes en momentos difíciles y, por otra parte, motivar a los empleados para la consecución de unos mejores resultados, ya que repercute en sus aportaciones al plan de previsión.

Además, para aquellas entidades que deciden no implantar un plan de previsión por su elevado

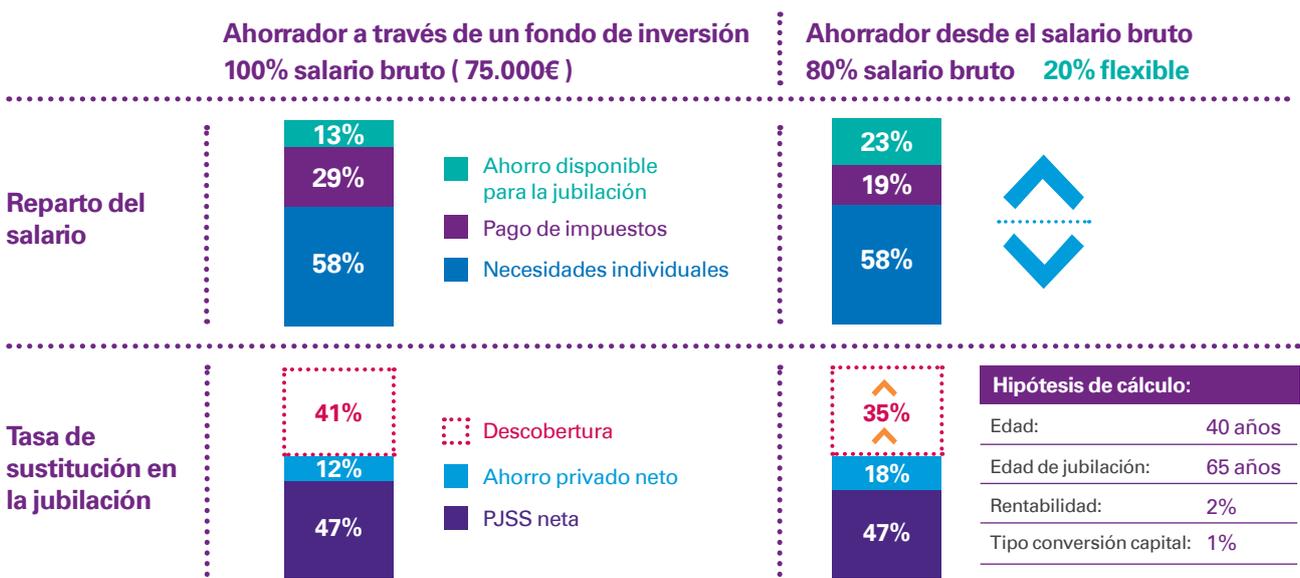
coste, la posible solución es establecer **un plan de ahorro a través de la retribución flexible**. A continuación se muestran las ventajas del ahorro a través de la retribución flexible con un ejemplo.

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 realicen aportaciones a un seguro privado desde su salario bruto. Al ahorrar desde el bruto, se reduce la base imponible sobre la que tributar, obteniendo un beneficio fiscal. Si tenemos en cuenta la progresividad del tipo del impuesto, al reducir la base imponible, es posible que el tipo a aplicar también se vea minorado.

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

Sólo el 17% de las empresas que ofrecen retribución flexible incluye los planes de jubilación entre los beneficios incorporados en la retribución flexible.



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

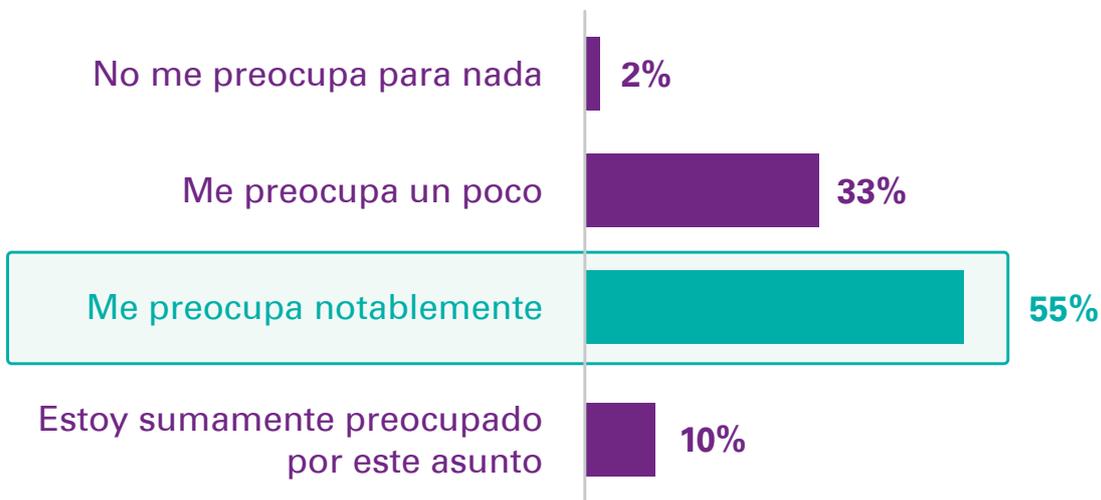
El papel de los individuos: el tercer pilar de la previsión social

La suficiencia de la pensión que hasta ahora ha venido otorgando el Estado, unido a la falta de cultura financiera, explica la **baja tasa de ahorro destinado a la jubilación** de los hogares españoles.

La tendencia de las reformas en el sistema público obliga a reflexionar acerca de la planificación de la jubilación, no solo a empresas, sino también a nivel individual. El fomento de la previsión social complementaria ha de incluir incentivos al ahorro a través de sistemas colectivos, pero también a través de sistemas individuales. En caso contrario,

dada la estructura del mercado laboral en España, con altas tasas de temporalidad y de empleo por cuenta propia, muchos individuos podrían quedarse sin acceso a dichos incentivos.

Tal y como se puede apreciar a lo largo del estudio, hay un escaso desarrollo del sistema complementario de jubilación a nivel empresarial. Sin embargo, **la jubilación es un aspecto que cada vez preocupa más a los empleados**. En este estudio se ha querido analizar el nivel de preocupación que los individuos participantes sienten por su jubilación.



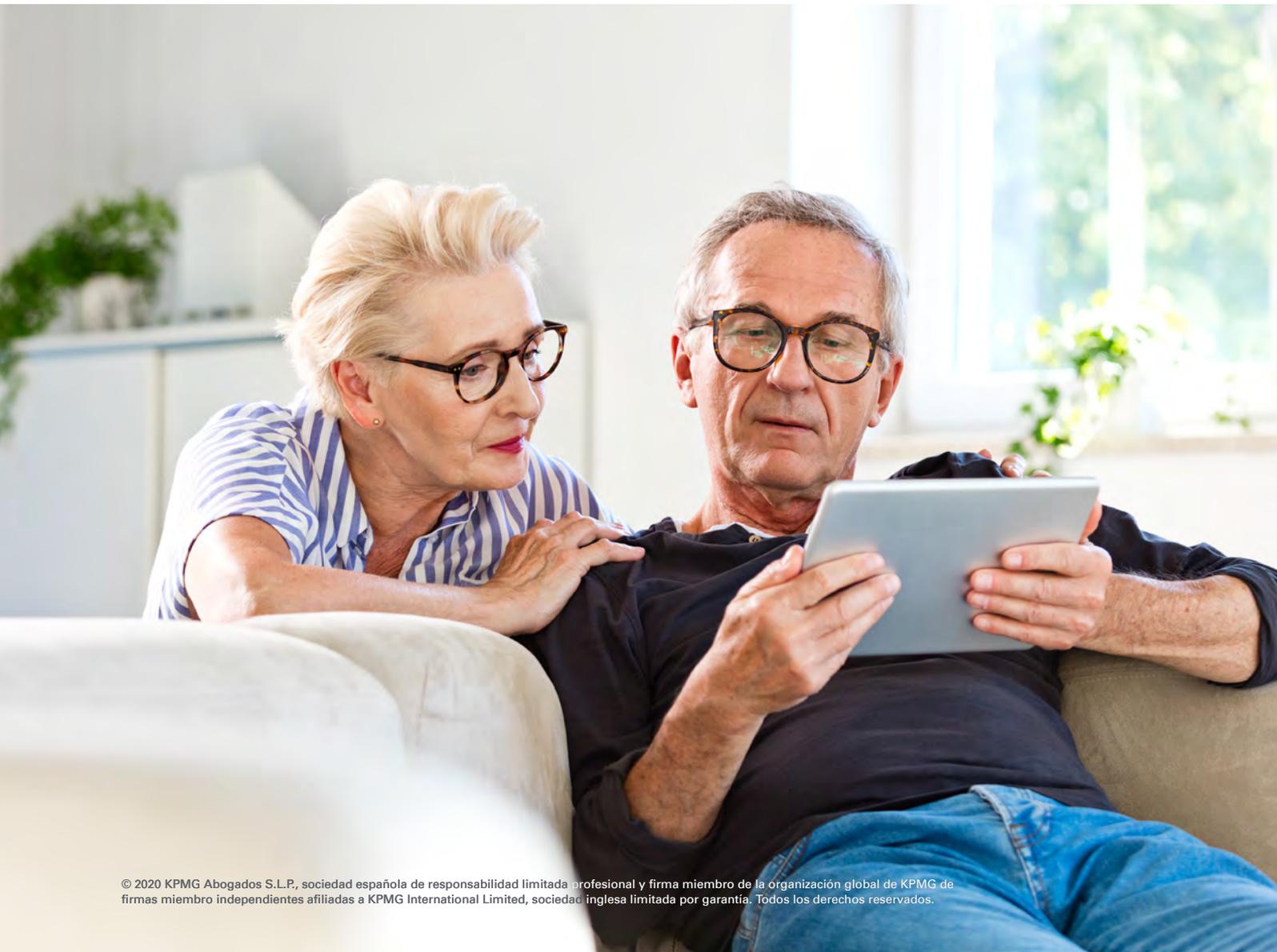
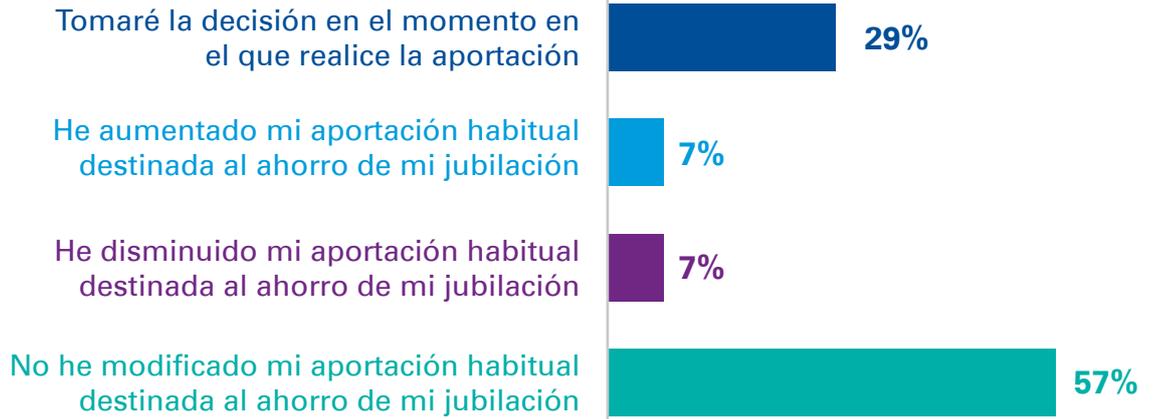
Un **98%** manifiesta estar **preocupado por su jubilación**

Un 73% de la muestra cuenta con sistemas de ahorro individuales para su jubilación. En relación con las aportaciones a sistemas individuales, se ha preguntado cómo ha impactado en la decisión de ahorro en 2020, los posibles efectos en los mercados financieros derivados de la COVID-19.

Un **73%** afirma que cuentan con un sistema de ahorro para su jubilación



¿Este año ha modificado o pretende modificar su aportación habitual a su sistema de ahorro como consecuencia de la situación de los mercados financieros?



A pesar del impacto de la COVID-19 en los mercados financieros, las respuestas, en general, muestran la tendencia de mantenimiento del ahorro en planes destinados a la jubilación. La política de inversión de los planes de jubilación suele ser conservadora, basada en la preservación de capital. Además, debe tenerse en cuenta que las estrategias de inversión de los planes de pensiones se realizan considerando el horizonte temporal hasta la jubilación.

Los siguientes datos de rentabilidades a 1, 5, 10, 15 y 25 años extraídos de Inverco muestran cómo el desplome sufrido durante el primer trimestre del año se ha visto en parte compensado durante el segundo trimestre, disminuyendo la diferencia respecto de los valores previos al impacto de la pandemia:

31/12/2019					
	25 años	15 años	10 años	5 años	1 año
Sistema individual	3,29%	2,41%	2,84%	1,88%	8,81%
Sistema de empleo	4,60%	3,54%	3,98%	2,83%	8,74%
Sistema asociado	4,94%	3,86%	3,92%	2,68%	10,31%
Total de Planes	3,85%	2,86%	3,28%	2,20%	8,80%

31/03/2020					
	25 años	15 años	10 años	5 años	1 año
Sistema individual	2,96%	1,60%	1,56%	-1,28%	-5,96%
Sistema de empleo	4,24%	2,85%	2,90%	0,03%	-4,26%
Sistema asociado	4,48%	2,97%	2,71%	-0,07%	-5,55%
Total de Planes	3,52%	2,09%	2,09%	-0,83%	-5,43%

30/06/2020					
	25 años	15 años	10 años	5 años	1 año
Sistema individual	3,01%	1,82%	2,61%	0,52%	-2,18%
Sistema de empleo	4,32%	3%	3,75%	1,50%	-0,70%
Sistema asociado	4,65%	3,20%	3,78%	1,14%	-1,06%
Total de Planes	3,58%	2,28%	3,04%	0,84%	-1,73%

La importancia de la comunicación en la planificación de la jubilación

“Comunicación y transparencia, aspectos clave para lograr una adecuada planificación de la jubilación”

Tal y como se ha visto anteriormente, un potencial problema que frena el desarrollo de la previsión social complementaria es la escasa comunicación e información. En la actualidad, por diferentes motivos, en España hay escasa información disponible sobre aspectos tan necesarios como los siguientes:

- ¿A qué edad puedo jubilarme?
- ¿Cuál será mi pensión de jubilación?
- ¿Puedo jubilarme anticipadamente? ¿A qué edad?
- ¿Como impactará la jubilación anticipada en mi pensión de jubilación?
- ¿Puedo tomar medidas para obtener una mayor pensión de jubilación de la Seguridad Social?
- ¿Me ofrece mi empresa un plan de jubilación?
- ¿Me interesa participar en el plan de jubilación de la empresa?
- ¿Debo ahorrar a través de un vehículo individual?
- ¿A qué edad es recomendable empezar a ahorrar?
- ¿Cuánto debo destinar para obtener mi pensión de jubilación?
- Etc.

Se trata de preguntas para las que toda la población debería tener una respuesta con el fin de llevar a cabo una adecuada planificación de la jubilación.

La jubilación en España está en proceso de transición, pasando de una situación en la que los ingresos de jubilación de la mayor parte de la población están compuestos por un ingreso único proveniente del Estado, a través de la pensión de la Seguridad Social, a una situación en la que, obligatoriamente, nuestros ingresos de jubilación tendrán que estar comprendidos por dos o tres fuentes de renta: los tres pilares de la previsión social, esto es, la Seguridad Social, la previsión social colectiva y la previsión social individual.

Sin duda, **la falta de información y poca transparencia** de nuestro sistema de pensiones pueden suponer un obstáculo a que la mencionada transición pueda realizarse de manera efectiva.

El gobierno ya ha manifestado la conveniencia de una adecuada comunicación para conseguir la concienciación de la población como punto de partida para conseguir una buena planificación de la jubilación.

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

98%

considera que disponer de información clara sobre la futura pensión de jubilación de la Seguridad Social contribuiría a que creciera el ahorro privado para la jubilación.

Los estudios de mercado elaborados por KPMG Abogados reflejan la demanda de las empresas y empleados por disponer de herramientas o instrumentos de comunicación.

Las novedades legislativas introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2020 y Real Decreto 738/2020, tal y como se desarrolla en el apartado siguiente, ya establecen la **obligatoriedad de comunicar e informar a partícipes y beneficiarios sobre la pensión que van a percibir derivada de los planes de pensiones de empleo**. En concreto, estos nuevos requisitos de comunicación establecen la obligatoriedad por parte de las comisiones de control y, en su caso, entidades gestoras, de desarrollar y poner a disposición de partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios los documentos de información general del plan de pensiones y de declaración de las prestaciones de pensión.

KPMG Abogados, como empresa experta en previsión social y amplia experiencia en proyectos de comunicación, ofrece al mercado una solución creada para cumplir con un tripe objetivo: comunicación, concienciación y educación financiera. Esta solución, puede suponer un importante avance en la mencionada etapa de transición hacia el modelo de previsión social sostenida en los tres pilares.

KPMG Predict ofrece una solución novedosa en materia de comunicación e información para la planificación de la jubilación, 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 función de los datos personales introducidos.

Introduzca los datos personales que se solicitan a continuación:
Debe completar todos los campos sombreados en verde

Fecha de nacimiento: Introduzca su fecha de nacimiento en formato (dd/mm/aaaa):	03/06/1960
Sexo: Seleccione Hombre o Mujer en el desplegable:	Hombre
Número de hijos: Introduzca el dígito del número de hijos:	3
Salario Total anual bruto: Salario total en términos brutos que se encuentra percibiendo actualmente:	50.000,00 €
Periodo cotizado en la fecha actual: A continuación introduzca el dígito en años y los meses cotizados excedentes de los años:	
Años:	29
Meses:	0



KPMG PRIMER PILAR DE LA PREVISIÓN SOCIAL: PRESTACIONES DEL SISTEMA PÚBLICO	
Fecha de jubilación ordinaria:	03/06/2027
Fecha de jubilación anticipada:	11/06/2026

¿Cuándo voy a poder acceder a mi jubilación?

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 que modalidad le gustaría acceder a la jubilación? Seleccione en el desplegable: **Jubilación ordinaria**

¿Bajo que modalidad le gustaría acceder a la jubilación? Seleccione en el desplegable: **Jubilación prolongada**

¿Cuántos años prevee prolongar su acceso a la jubilación? **3**

¿Bajo que modalidad le gustaría acceder a la jubilación? Seleccione en el desplegable: **Jubilación anticipada**

¿A qué edad le gustaría acceder a la jubilación anticipada? **Años: 66**

Seleccione en los desplegabes los años y los meses: **Meses: 6**

¿Cuál va a ser mi pensión pública?

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:	41.693 €	2.978,1 €
Ratio de sustitución de ingresos :	73,85%	

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



Informa de los factores que intervienen en el cálculo de la pensión pública.

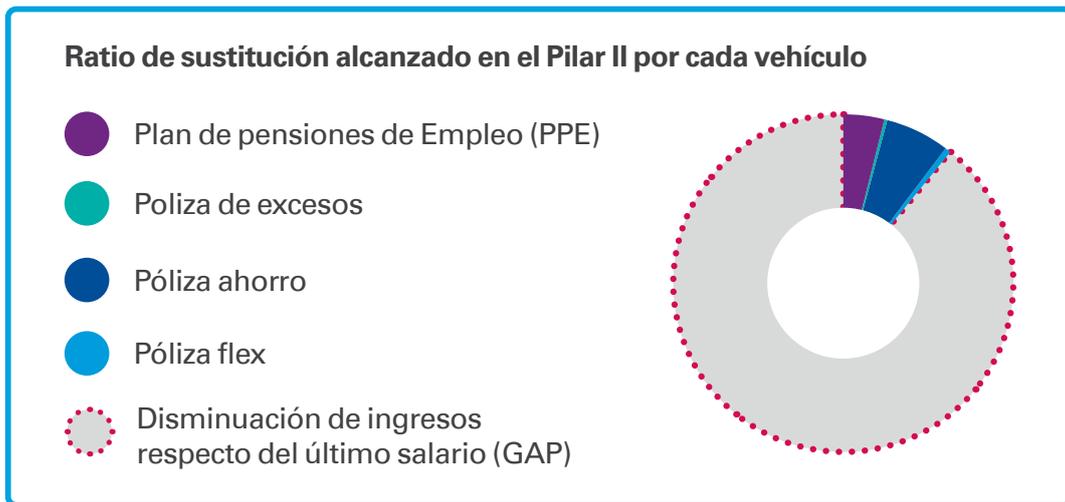
Edad de jubilación ordinaria	67,00
Fecha de jubilación ordinaria	03/06/2027
Años cotizados en la fecha de jubilación ordinaria	35,98
Porcentaje aplicado a la base reguladora en función de los años cotizados	97,66%
Porcentaje de reducción aplicado a la base reguladora en función de la edad de acceso	0,00%

¿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 empleado.

Plan de pensiones y póliza de Excesos			Fecha de jubilación 03/06/2027		
PFE	Aportación anual empresa	5% Salario pensionable	2.500,00 €	Capital jubilación	Pensión mensual
	Aportación anual empleado	2,5% Salario pensionable	1.250,00 €		
	Aportación anual voluntaria empleado	Aportación Voluntaria	500,00 €	Ratio de sustitución de ingresos	
	Derechos consolidados a 31/12/2020		2.863,00 €	4,00%	
P. Excesos	Excesos Aportación anual empresa	Aportaciones anuales realizadas a planes de pensiones que exceden de 8.000 euros.	0,00 €	Capital jubilación	Pensión mensual
	Excesos Aportación anual empleado		0,00 €		
	Excesos Aportación anual voluntaria empleado		0,00 €	Ratio de sustitución de ingresos	
	Provisiones matemáticas a 31/12/2020		2.047,00 €	0,25%	

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.



¿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.

Aportaciones	Aportación anual	Introduzca la aportación anual que realiza o ha planificado realizar a su plan o a sus planes de previsión privados:	2.000,00 €	Fecha de jubilación 03/06/2027	
	Derechos consolidados / Provisiones matemáticas	Introduzca el importe que tiene acumulado así como la fecha a la que están calculados.:	1.000,00 €		
	Introduzca la fecha (mm/dd/aaaa):		31/03/2018		Capital jubilación
Rentabilidad	Rentabilidad con la que se capitalizan las aportaciones hasta la fecha de jubilación	Seleccione la rentabilidad estimada:	Perfil moderado: 2,04%	21.324,39 €	105,00 €
				Ratio de sustitución de ingresos	
				2,20%	

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.



KPMG PREDICT: El informe de tu jubilación

El presente informe es un documento de comunicación que pretende aportar información sobre todos los factores que intervienen en la prestación que vas a percibir llegado el momento de acceso a la jubilación.

Este informe, al igual que el sistema de previsión social de España, se estructura en tres apartados:



Al final del documento se incluye el apartado de resultados, donde se recogen los importes de pensión derivados de cada pilar de la previsión social y la cobertura que dichos importes van a suponer sobre tu nivel de ingresos en la fecha de jubilación.

¿Cómo puedo cobrar mis prestaciones?

KPMG Predict incluye un módulo de simulación de cálculo de prestaciones bajo la modalidad de renta temporal financiera o una combinación entre capital y renta.

Fondo estimado en la fecha de jubilación a convertir:	25.000,00 €
Seleccione en el desplegable la opción preferida	Número de años a percibir la renta
Indique el número de años durante los cuales desearía percibir la prestación	<div style="display: flex; justify-content: center; gap: 10px;"> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px;">Insertar</div> <div style="background-color: #27ae60; color: white; padding: 5px; border: 1px solid white;">5 Años</div> </div>
En función del número de años estimado a percibir que ha introducido, el importe mensual estimado de renta a percibir durante dichos años es de:	433,67 Euros/Mes

¿Y si deseo percibir una renta mensual de 1.000 Euros? ¿Durante cuántos años cobraré mi pensión?

Fondo estimado en la fecha de jubilación a convertir:	50.000,00 €
Seleccione en el desplegable la opción preferida	Importe estimado mensual de cada término
Indique el importe mensual que desearía percibir	<div style="display: flex; justify-content: center; gap: 10px;"> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px;">Insertar</div> <div style="background-color: #27ae60; color: white; padding: 5px; border: 1px solid white;">1000 €</div> </div>
En función del importe mensual estimado a percibir que ha introducido, el número de años estimados a percibir dicho importe es de:	4,31 Años

Mucho más que un simulador



Adaptación del cálculo a la vida laboral y necesidades del empleado, calculando prestaciones de jubilación bajo la modalidad ordinaria, anticipada o prolongada.



Información personalizada para cada empleado del esquema de previsión social ofrecido por la empresa.



La herramienta se adapta a la empresa en relación a las necesidades de comunicación a sus empleados.



Ofrece la posibilidad de incluir en el esquema de previsión el ahorro individual.



Incluye un módulo de simulación de prestaciones de conversión del capital obtenido a la jubilación en forma de renta temporal en función de las necesidades del empleado.



Facilita una foto completa de las prestaciones de jubilación formada por los tres pilares de la previsión social: seguridad social, empresa e individuo.



El empleado obtiene un informe detallado con la legislación aplicable en materia de seguridad social y características de los sistemas de previsión social ofrecidos por la empresa (aportaciones, prestaciones, fiscalidad...).

V. Novedades legislativas en materia de planes y fondos de pensiones

Real Decreto-Ley 3/2020 y Real Decreto 738/2020: transposición al ordenamiento español de 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

El 5 de febrero de 2020 se publicaba en el BOE el **Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales** (en adelante, RD-ley 3/2020).

El RD-ley 3/2020 modifica en el título II de su libro segundo el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, incorporando parcialmente al ordenamiento jurídico español 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 adelante, Directiva 2016/2341 o IORP II) que regula las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo y estableciendo mandatos para el posterior desarrollo reglamentario.

El 7 de agosto ha sido publicado el **Real Decreto 738/2020, de 4 de agosto, por el que se modifican el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, mediante el cual se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, y el Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras**.

Mediante este real decreto se desarrollan determinadas materias para completar la transposición de las anteriores directivas 2016/2341, de 14 de diciembre de 2016, y 2017/828 de 17 de mayo de 2017, en lo que afectan a la normativa nacional reguladora de los fondos de pensiones.

El plazo del que disponen las entidades gestoras y en su caso los promotores y comisiones de

control para establecer los medios electrónicos, así como de elaborar y poner a disposición de los partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios el documento de información general y de llevar a cabo la primera evaluación interna de riesgos es de seis meses.

La transposición se ha realizado a través de la modificación del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre (en adelante Ley de planes y fondos) y del Reglamento de planes y fondos de pensiones.

La Directiva Europea IORP II aspira a mejorar la transparencia y la seguridad de los sistemas de pensiones de empleo.

El RD-ley 3/2020 incorpora nuevos requerimientos en tres aspectos básicos: gobernanza, transparencia y supervisión prudencial. Sin olvidar la ESG (factores ambientales, sociales y de gobernanza) en las decisiones de inversión de los PPE. El reglamento aprobado mediante el RD 738/2020 ayuda a entender el impacto y responsabilidades concretas de las entidades gestoras y comisiones de control en varios de los aspectos regulados e introduce como novedad fundamental que toda la información relativa al plan y fondo de pensiones se facilite a partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios de forma gratuita por medios electrónicos, incluido un soporte duradero o sitio web.

El RD-ley 3/2020, en su disposición adicional decimoquinta, y el RD 738/2020, en su disposición transitoria, establecen un plazo de adaptación de seis meses para comisiones de control y entidades gestoras. Esto es, hasta el 4 de agosto de 2020 y 10 de febrero de 2021, respectivamente.

Novedades recogidas en el RD-Ley 3/2020 en relación con el sistema de gobierno: (Artículo 14 Comisión de Control y Artículo 27 Sistema de gobernanza de la Ley de planes y fondos).

Obligaciones de la entidad gestora y de la comisión de control:

- **El sistema de gobierno** del que deben disponer las entidades gestoras y las comisiones de control abarca las políticas escritas de gobierno corporativo, políticas y prácticas de remuneración adecuadas y la distribución y separación clara de funciones. Las políticas estarán sujetas a revisiones periódicas. Además, se incluirá la consideración de factores ambientales, sociales y de gobierno en las decisiones de inversión.
- La normativa incide en la organización y funcionamiento de las **tres funciones clave** dentro de las entidades gestoras (Artículo 30 Funciones clave de la Ley de planes y fondos):
 - gestión de riesgos;
 - auditoría interna y
 - función actuarial.
- Las entidades gestoras deben contar con políticas escritas de gestión de riesgos. La eficaz **gestión de riesgos** como función clave exige adoptar un nuevo sistema de gestión integral de todo tipo de riesgos, desde los financieros hasta los operativos y los riesgos no financieros. Las entidades han de adoptar las estrategias y los procesos necesarios para medir, vigilar, gestionar y notificar al órgano de administración y a la comisión de control los riesgos a los que puedan estar expuestos los planes, como son la suscripción y constitución de reservas, gestión de activos y pasivos, inversiones, gestión del riesgo de liquidez y de concentración, del riesgo operacional, seguro y otras técnicas de reducción del riesgo, riesgos ambientales, sociales y de gobierno. *(Se introduce el Artículo 30 bis Función de gestión de riesgos en la Ley de planes y fondos).*
- La función de **auditoría interna** de entidades gestoras y comisiones de control comprende la evaluación de la adecuación y eficacia del sistema de control interno y ha de ser objetiva e independiente del resto de funciones clave. La normativa establece que, anualmente, la entidad gestora ha de elaborar un informe sobre

la efectividad de sus procedimientos de control interno que incluirá las deficiencias detectadas, sus implicaciones y propondrá medidas para subsanarlas. Este informe ha de ser remitido a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (en adelante DGSFP) y a las comisiones de control. *(Se introduce el Artículo 30 ter Función de auditoría interna en la Ley de planes y fondos).*

- En cuanto a la **función actuarial**, la norma establece que, ante la existencia de riesgos biométricos o de prestaciones garantizadas que no estén perfectamente aseguradas, la función actuarial eficaz coordinará y supervisará el cálculo de las provisiones técnicas, evaluando la idoneidad de los métodos, hipótesis y datos empleados para ello. La función actuarial informará a la comisión de control sobre la fiabilidad y adecuación de las provisiones técnicas. Será la Comisión de Control quien elija a los prestadores de servicios actuariales, quienes han de tener conocimientos suficientes de matemática actuarial y financiera. *(Se introduce el Artículo 30 quáter Función actuarial relativa a los planes de pensiones de empleo y servicios actuariales en la Ley de planes y fondos).*

Novedades recogidas en el RD 738/2020 en relación con los requisitos de aptitud y honorabilidad que deben cumplir quienes ejerzan la dirección efectiva de las entidades gestoras o desempeñen funciones clave que integran el sistema de gobierno de la entidad: (Artículo 28 Aptitud y honorabilidad de la Ley de planes y fondos y Se introduce el Artículo 78 bis Aptitud y honorabilidad de quienes ejerzan la dirección efectiva o desempeñen funciones clave que integran el sistema de gobierno de la entidad en el Reglamento de planes y fondos).

- Respecto a los **requisitos de aptitud**, se considerará que poseen conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones quienes cuenten con formación del nivel y perfil apropiados, en particular en las áreas de planes y fondos de pensiones y servicios financieros, y experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante periodos de tiempo suficientes.
- Respecto a los **requisitos de honorabilidad**, deberán ser personas íntegras y de buena

reputación y su conducta personal, comercial y profesional no genere dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión adecuada y prudente. En este sentido, la normativa indica los aspectos a tener en cuenta a la hora de valorar el cumplimiento de dichos requisitos de honorabilidad, como son su relación con las autoridades de regulación y supervisión a lo largo de su trayectoria profesional, las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o cargos anteriores, su historial de solvencia personal y el cumplimiento de sus obligaciones o si hubiera sido inhabilitado conforme a la normativa concursal.

Novedades recogidas en el RD-Ley 3/2020 en relación con la política de remuneración: (Artículo 29 de la Ley de planes y fondos).

Obligaciones de la entidad gestora:

- Se establece la obligatoriedad por parte de las entidades gestoras de **establecer y aplicar una política de remuneración adecuada** respecto de todas las personas que las dirijan de manera efectiva, de aquellas que desempeñen funciones clave y de otras categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan en el perfil de riesgo de los planes y fondos gestionados.
- La política de remuneración se establecerá en consonancia con las actividades, el perfil de riesgo, los objetivos y los intereses, la estabilidad financiera y el rendimiento a largo plazo de los planes y fondos gestionados, así como con los intereses a largo plazo de los partícipes y beneficiarios.
- Las entidades gestoras han de establecer los principios generales de la política de remuneración, los cuales serán revisados al menos cada tres años. La entidad gestora es la responsable de aplicar la política de remuneración y de publicar regularmente la información relativa a la misma.

Obligaciones de la comisión de control:

- Se establece la obligatoriedad por parte de las comisiones de control de **establecer y aplicar una política de remuneración adecuada** respecto de quienes presten los servicios actuariales y la función clave actuarial, así como de otros proveedores de servicios externos

cuyas actividades puedan incidir de forma significativa en el perfil de riesgo de los planes y fondos.

Novedades recogidas en el RD 738/2020 en materia de comunicación e información que deben recibir los partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios: (Artículo 34 Información a partícipes y beneficiarios de planes de empleo del Reglamento de planes y fondos).

Obligaciones de la entidad gestora y de la comisión de control:

- La normativa establece la obligatoriedad por parte de la entidad gestora o, en su caso, del promotor o de la comisión de control del plan, de elaborar **un documento de información general sobre el plan de pensiones**, el cual debe incluir el siguiente contenido:
 - definición del plan;
 - denominación, modalidad del plan y número identificativo en el registro especial;
 - denominación del fondo de pensiones y número identificativo en el registro especial;
 - denominación y domicilio social del promotor del plan y de las entidades gestora y depositaria del fondo, así como el número identificativo de dichas entidades en los registros especiales correspondientes;
 - régimen de aportaciones y contingencias cubiertas;
 - referencia a los supuestos excepcionales de liquidez;
 - carácter no reembolsable de los derechos consolidados en tanto no se produzcan las circunstancias que permiten el cobro;
 - régimen de las prestaciones, especificando las formas de cobro, posibles beneficiarios y procedimiento para la solicitud de las prestaciones por parte del beneficiario;
 - movilidad de los derechos consolidados, en su caso, e indicaciones sobre el cálculo del derecho consolidado, condiciones, procedimientos y plazos para la movilización de derechos consolidados;

- descripción de la política de inversión;
 - naturaleza de los riesgos financieros asumidos por los partícipes y beneficiarios;
 - información sobre las rentabilidades históricas ajustada a lo dispuesto en el último informe trimestral publicado;
 - comisiones y gastos;
 - indicación del tipo de relación que vincula a la entidad gestora con el depositario;
 - referencia a los procedimientos adoptados para evitar los conflictos de interés y sobre las operaciones vinculadas realizadas;
 - legislación aplicable y régimen fiscal;
 - referencia a los medios de acceso a la información y documentación relativa al plan y al fondo.
- Deberán estar a disposición de los partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios por medios electrónicos a través de los cuales el partícipe podrá acceder en cualquier momento, incluido un soporte duradero o sitio web la siguiente documentación:
 - documento de información general sobre el plan de pensiones con la información anteriormente citada;
 - especificaciones del plan;
 - normas de funcionamiento del fondo;
 - declaración de los principios de la política de inversión del fondo de pensiones;
 - reglamento interno de conducta.
 - La puesta a disposición de los documentos deberá realizarla la entidad gestora, o bien, podrá asumirla el promotor del plan o la comisión de control.

Obligaciones de la entidad gestora:

- Asimismo, se indica que la entidad gestora deberá suministrar a cada partícipe un documento **de declaración de las prestaciones de pensión** con la siguiente información:
 - datos personales del partícipe, incluida una indicación clara de la edad de jubilación;
 - nombre del fondo de pensiones de empleo y su dirección de contacto, así como la identificación del plan de pensiones;
 - cuando corresponda, la información relativa a garantías totales o parciales previstas en el plan de pensiones;
 - 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, dicha información también deberá incluir el mejor de los casos estimados, así como una estimación desfavorable. La información sobre las previsiones de pensión se formulará considerando la complementariedad respecto de las pensiones públicas. Las normas para determinar este cálculo serán establecidas por la DGSFP;
 - información sobre las contribuciones empresariales y las aportaciones de los partícipes durante los doce meses anteriores a la fecha a la que se refiere la información;
 - información sobre los derechos consolidados;
 - desglose de los costes deducidos por el fondo de pensiones de empleo durante los últimos doce meses, como mínimo;
 - información sobre el nivel de financiación del plan de pensiones en su conjunto;
 - fecha exacta a la que se refiere la información y modificaciones significativas respecto de la información contenida en la declaración de las prestaciones de pensión del año anterior.
- Si el partícipe lo solicita, la entidad gestora deberá facilitar información detallada sobre las opciones de pago de prestaciones disponibles a la hora de percibir sus prestaciones de jubilación e información adicional acerca de las hipótesis utilizadas para generar las previsiones de prestaciones de pensión basadas en la edad de jubilación especificada.
- Deberán estar a disposición de los partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios por **medios electrónicos** a través de los cuales el partícipe podrá acceder en cualquier momento, incluido un soporte duradero o sitio web la siguiente documentación:

- información que con carácter periódico ha de emitir la gestora (información anual, semestral y trimestral);
 - cuentas anuales;
 - informe de gestión del fondo de pensiones.
- El **plazo** para elaborar y facilitar a los partícipes y beneficiarios la primera declaración de las prestaciones de pensión se establecerá por la DGSFP mediante circular.
 - En caso de que las especificaciones del plan de pensiones de empleo prevean la **posibilidad de disposición anticipada de derechos consolidados correspondientes a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad**, la certificación que emita la gestora deberá indicar la cuantía del derecho consolidado al final del año natural susceptible de hacerse efectivo por dicho supuesto de disposición anticipada.

Obligaciones de la comisión de control:

- En las especificaciones del plan de pensiones se debe incluir el **tratamiento de los derechos consolidados que se mantengan en el plan** después del cese de la relación laboral y las posibilidades de movilización. (Artículo 18 Especificaciones del plan de pensiones del Reglamento de planes y fondos).

Novedades recogidas en el RD 738/2020 en relación con la evaluación interna de riesgos de los fondos de pensiones de empleo (Se introducen los Artículo 30 quinquies Evaluación interna de riesgos en los fondos de pensiones de empleo de la Ley de planes y fondos y el Artículo 81 quáter Evaluación interna de riesgos de los fondos de pensiones de empleo en el Reglamento de planes y fondos):

Obligaciones de la entidad gestora y de la comisión de control:

- Se establece la obligatoriedad por parte de la entidad gestora, con la participación de la comisión de control, de efectuar y documentar una **evaluación interna de los riesgos** del fondo de pensiones que incluya el siguiente contenido:

- descripción de cómo se integra la propia evaluación de riesgos en el proceso de gestión y en los procesos de toma de decisiones del fondo;
 - evaluación de la eficacia del sistema de gestión de riesgos;
 - descripción de cómo el fondo de pensiones de empleo evita conflictos de interés con el promotor, cuando se externalicen funciones clave hacia el promotor;
 - evaluación cualitativa de los riesgos operacionales;
 - control de la política de inversión de los fondos de pensiones gestionados;
 - descripción de los métodos para detectar y evaluar los riesgos a los que el fondo pudiera estar expuesto.
- La evaluación interna de riesgos en los fondos de pensiones se efectuará de manera regular (al menos cada tres años) y cada vez que se produzca un cambio significativo en el perfil de riesgo del fondo o de los planes integrados en el fondo. El contenido de esta evaluación ha de ser determinado reglamentariamente. Las entidades gestoras comunicarán los resultados de la evaluación interna a la DGSFP y a las comisiones de control.

Novedades recogidas en el RD-Ley 3/2020 en relación con la transparencia (Artículo 16 Inversiones de los fondos de pensiones de la Ley de planes y fondos):

Obligaciones de la entidad gestora y de la comisión de control:

- En relación con la declaración comprensiva de los principios de su política de inversión que ha de elaborar la comisión de control del fondo de pensiones, con la participación de la entidad gestora, la normativa indica que dicho documento tendrá que ser revisado al menos cada tres años. Dicha declaración mencionará cuestiones como los métodos de medición del riesgo de inversión y los procesos de gestión del control de riesgos empleados, así como la asignación de activos con respecto a la naturaleza y duración de sus compromisos en concepto de pensiones.

- Este artículo también recoge la obligatoriedad de elaborar una **declaración de la estrategia de inversión a largo plazo**, cuyo contenido se desarrolla mediante reglamento y que puede consultarse más adelante.

Novedades recogidas en el RD 738/2020 en relación con los principios generales de las inversiones (Artículo 69 Principios generales de las inversiones del Reglamento de planes y fondos):

Obligaciones de la entidad gestora y de la comisión de control:

- La comisión de control o en su caso, la gestora, deben desarrollar y promulgar una **política de implicación** que describa la implicación del fondo como accionista de sociedades admitidas a negociación en mercados regulados europeos. El responsable de estas obligaciones es la comisión de control, en el caso de que ejerza directamente los derechos de voto en las juntas generales, sin perjuicio de la posibilidad de que encomiende dichas obligaciones a la entidad gestora. Cuando la política de implicación del fondo, incluido el ejercicio del derecho al voto, se desarrolle a través de un gestor de activos, corresponderá al gestor de activos cumplimentar las obligaciones.

En la citada política se ha de incluir cómo supervisan a las sociedades en los que invierten, es decir, la estrategia, los rendimientos, los riesgos, la estructura del capital, el impacto social y medioambiental y el gobierno corporativo y otros aspectos como la relación con las sociedades en las que invierten o si cooperan con otros accionistas. Anualmente, el responsable de la política de implicación publicará información sobre cómo han aplicado la política, incluyendo una descripción general de su comportamiento en relación con sus derechos de voto, una descripción de las votaciones más importantes y el sentido de su voto en las juntas generales de las sociedades en las que el fondo de pensiones posee las referidas acciones, así como de la posible utilización de servicios asesores de voto.

- La política de implicación deberá estar disponible públicamente de forma gratuita en el sitio web de la entidad gestora o en el de su grupo o a través de otros **medios que sean**

fácilmente accesibles en línea.

Obligaciones de la comisión de control:

- La comisión de control, en el informe de gestión anual, informará sobre la política de implicación desarrollada, de los indicadores clave y de sus métricas del desempeño considerados, y de los resultados de sus mediciones de los aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo que consideren (se introduce el Artículo 69 bis Publicidad relativa a la estrategia de inversión y a los acuerdos con los gestores de activos de los fondos de pensiones de empleo del Reglamento de planes y fondos).

Novedades recogidas en el RD 738/2020 en materia de publicidad relativa a la estrategia de inversión y a los acuerdos con los gestores de activos de los fondos de pensiones de empleo (Se introduce el Artículo 69 bis Publicidad relativa a la estrategia de inversión y a los acuerdos con los gestores de activos de los fondos de pensiones de empleo en el Reglamento de planes y fondos):

Obligaciones de la entidad gestora y de la comisión de control:

- La comisión de control, con la participación de la entidad gestora, elaborará una **declaración de la estrategia de inversión a largo plazo** con la información de cómo la estrategia de inversión en acciones de sociedades admitidas a negociación en mercados regulados europeos es coherente con el perfil y la duración de los pasivos del fondo y la manera en que contribuyen al rendimiento de sus activos.

En la citada declaración, se debe informar de los indicadores clave y métricas del desempeño considerados y de los resultados de sus evaluaciones y mediciones ambientales, sociales y de buen gobierno en los que fundamentan su política de implicación.

- La declaración de la estrategia de inversión a largo plazo ha de ser actualizada anualmente y deberá estar disponible públicamente de forma gratuita en el sitio web de la entidad gestora o en el de su grupo, o a través de otros **medios que sean fácilmente accesibles en línea.**

- En caso de que las inversiones en las acciones referidas sean realizadas a través de un gestor de activos, la gestora y la comisión de control deberán publicar la manera en la que el acuerdo suscrito con el gestor de activos incentiva a adaptar su estrategia y decisiones de inversión al perfil y duración de los pasivos del fondo; cómo el acuerdo incentiva a adoptar sus decisiones de inversión basándose en evaluaciones del rendimiento de las sociedades en las que invierte; cómo el método y horizonte temporal de la evaluación del rendimiento del gestor y su remuneración por los servicios de inversión son acordes al perfil y duración de los pasivos del fondo; cómo se controlan los costes de rotación de la cartera en la que invierte el gestor y la duración del acuerdo con el gestor de activos.

Novedades recogidas en el RD 738/2020 en relación con la revisión del plan de pensiones (Artículo 23 Revisión del plan de pensiones del Reglamento de planes y fondos):

- En relación con la **revisión actuarial**, se han de incluir los siguientes aspectos:
 - evaluación de las necesidades globales de financiación del plan y de los riesgos para los partícipes y beneficiarios en relación con el pago de sus prestaciones de jubilación;
 - mecanismos de indexación;
 - mecanismos de reducción de las prestaciones, en particular, en la medida en que pueden reducirse los derechos de pensión adquiridos, en qué condiciones y por parte de quién;
 - evaluación cualitativa de los mecanismos de protección de las pensiones de jubilación (garantías, compromisos y otros apoyos financieros del promotor y la cobertura a través de planes de financiación o de contratación de seguros).
- En lo relativo a la **revisión financiera**, en caso de que en las decisiones de inversión se tengan en cuenta factores ambientales, sociales y de gobierno, añade que se ha de llevar a cabo una evaluación cualitativa de los riesgos nuevos o emergentes, incluidos los relativos al cambio climático, la utilización de los recursos y el medio ambiente, los riesgos sociales y los riesgos relacionados con la depreciación de los activos derivada del cambio reglamentario. Además, al igual que en la parte actuarial, se ha de incluir los apartados de proyecciones efectuadas hasta la próxima revisión y de conclusiones y recomendaciones.
- Por último, a la revisión financiera y actuarial, se añade la necesidad de llevar a cabo una **evaluación de la metodología e hipótesis utilizadas para determinar las provisiones recogidas en la declaración de las prestaciones de pensión**.

Novedades recogidas en el RD-Ley 3/2020 en relación con la supervisión prudencial basada en un planteamiento prospectivo y orientado a la medición de riesgo (Artículo 24 Ordenación y Supervisión administrativa de la Ley de planes y fondos):

- Se enumeran las materias objeto de **ordenación y supervisión administrativa** como son las condiciones de funcionamiento, las provisiones técnicas y su financiación, la exigencia de margen de solvencia, las normas de inversión, la gestión de inversiones, el sistema de gobierno y la información que debe proporcionarse a los partícipes y beneficiarios.
- Se establece una mejora de la información que divulgará la DGSFP en relación con la **supervisión transparente, independiente y responsable**, enumerando las facultades de la DGSFP en la función de supervisión. La revisión de la DGSFP comprenderá la evaluación de los requisitos cualitativos del sistema de gobierno, la evaluación de los riesgos que afronta el fondo de pensiones y la valoración de la capacidad del fondo para evaluar y gestionar esos riesgos. También se evalúa la suficiencia de los métodos y prácticas a la hora de detectar un deterioro de las condiciones financieras de un fondo.
- Se introduce un nuevo artículo dedicado al **secreto profesional e intercambio de información**.

Novedades recogidas en el RD-Ley 3/2020 en relación con la actividad transfronteriza (Artículo 49. Aspectos generales de las transferencias transfronterizas de planes de pensiones de empleo entre fondos de pensiones de empleo de los Estados miembros, Artículo 50. Transferencia transfronteriza desde un fondo de pensiones de empleo autorizado y registrado en España a otro fondo de pensiones de empleo autorizado o registrado en otro Estado miembro y Artículo 51. Transferencia transfronteriza desde un fondo de pensiones de empleo autorizado o registrado en otro Estado miembro a otro fondo de pensiones de empleo autorizado y registrado en España de la Ley de planes y fondos):

- Se regula la actividad transfronteriza de los fondos de pensiones de empleo, por la cual, los **planes de pensiones de empleo pueden ser gestionados en fondos de pensiones de empleo de cualesquiera Estados miembros.**
- Los compromisos por pensiones podrán ser instrumentalizados a través de planes adscritos a fondos españoles o domiciliados en otros Estados miembro. En este sentido, la norma prevé los aspectos generales y los procedimientos de transferencias en las que intervenga un fondo de pensiones de empleo autorizado y registrado en España como transferente o como receptor



Álvaro Granado

Responsable de Pensiones People Services
KPMG Abogados

E: agranado@kpmg.es

T. +34 91 456 34 00

M. +34 686 636 873



María Gómez

Asociada Senior de Pensiones
People Services
KPMG Abogados

E: mariaangelesgomez@kpmg.es

M. +34 682 29 78 27



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

© 2020 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.