



# Situación de las pensiones en España

II Estudio de Mercado

Noviembre 2018

[kpmg.es](http://kpmg.es)









# Contenido

<b>Introducción</b>	3
<b>Aspectos generales</b>	5
<b>Seguridad Social: Análisis de la situación actual y expectativas futuras</b>	9
<b>Situación de nuestro sistema respecto de otros países</b>	19
<b>Planificación de la jubilación. Perspectiva empresarial</b>	24
<b>La importancia de la comunicación</b>	39
<b>Novedades en materia de previsión social</b>	44



# Introducción

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

El presente informe de mercado ha sido elaborado por expertos de KPMG en el ámbito de la previsión social y está basado en las respuestas de una muestra de 235 empresas de diversa naturaleza, por lo que cuenta con una notable representación en todos los sectores de la economía: Construcción e infraestructuras, Energía, Financiero, Industria, Tecnología, Transporte y Logística, Química y Farmacéutica, Consumo y Distribución, Servicios y Otros.

El objetivo del Estudio es analizar el presente de la previsión social según éste es percibido por empresas e individuos, proporcionar una visión de la situación actual y de las tendencias esperadas. Así como disponer de información de la práctica de mercado en España en relación con los sistemas de jubilación y de cómo las empresas afrontan la problemática derivada de la situación de la Seguridad Social.

Ser conscientes de las dificultades del sostenimiento del sistema público a la que nos enfrentamos es el paso previo para la correcta toma de decisiones en el contexto de la planificación de la jubilación.

Tomar conciencia de la necesidad de planificar la jubilación con un horizonte temporal suficiente es necesario para poder acceder a la jubilación con un nivel de ingresos adecuado.

Este informe queda estructurado de la siguiente manera:

- **Aspectos generales:** En esta sección, se presenta una breve descripción de la muestra de empresas participantes en el Estudio, así como un resumen de las principales conclusiones a nivel sectorial en relación con la planificación de la jubilación en dichas empresas. Además, se plantean las diversas preguntas a las que se les da respuesta a lo largo del Estudio. Cuestiones fundamentales que hay que plantearse a la hora de abordar la planificación de la jubilación.
- **Seguridad Social:** Análisis de la situación actual y expectativas futuras.
- **Situación de nuestro sistema respecto de otros países.**
- **Planificación de la jubilación. Perspectiva empresarial.**
- **La importancia de la comunicación.**
- **Novedades en materia de previsión social.**

# Aspectos generales

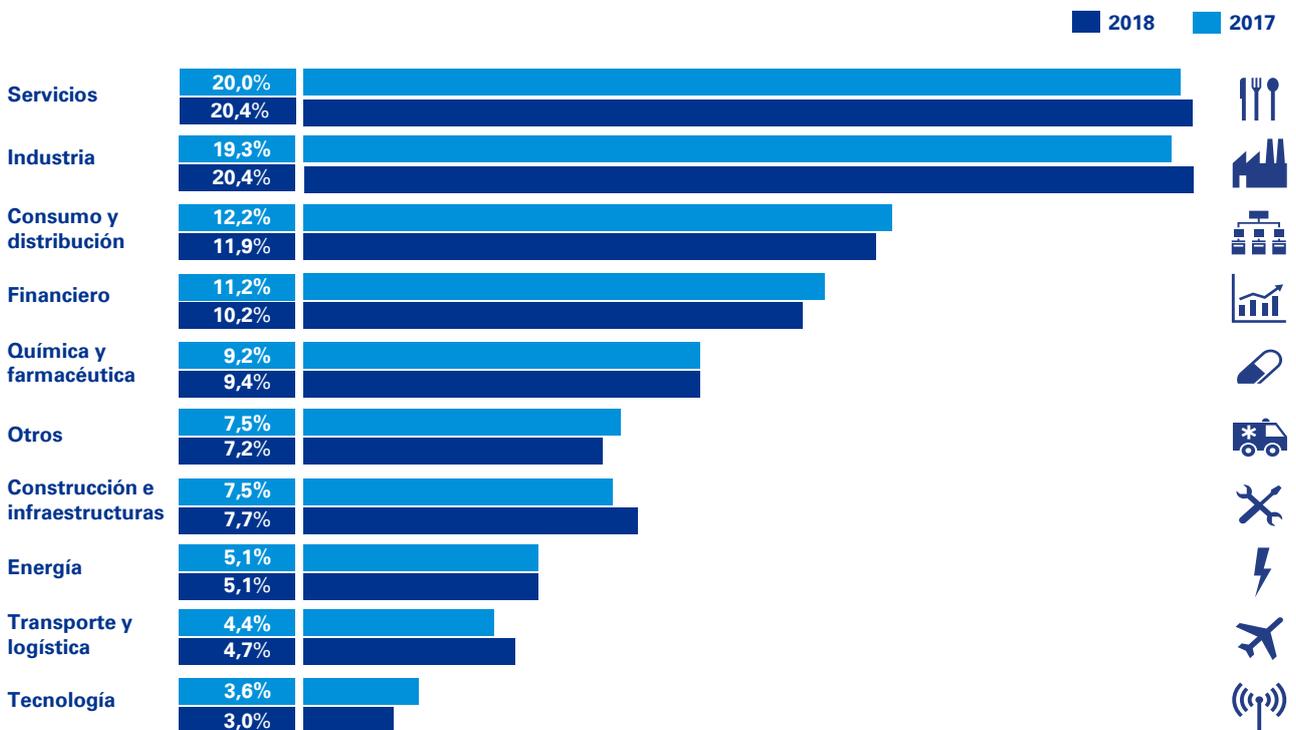
## Datos de la muestra

En el Estudio han participado un total de 235 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, industria, consumo y distribución y financiero, 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 empresas del sector público, universidades, actividades deportivas, etc.

Gráfico 1. Representación sectorial en el Estudio



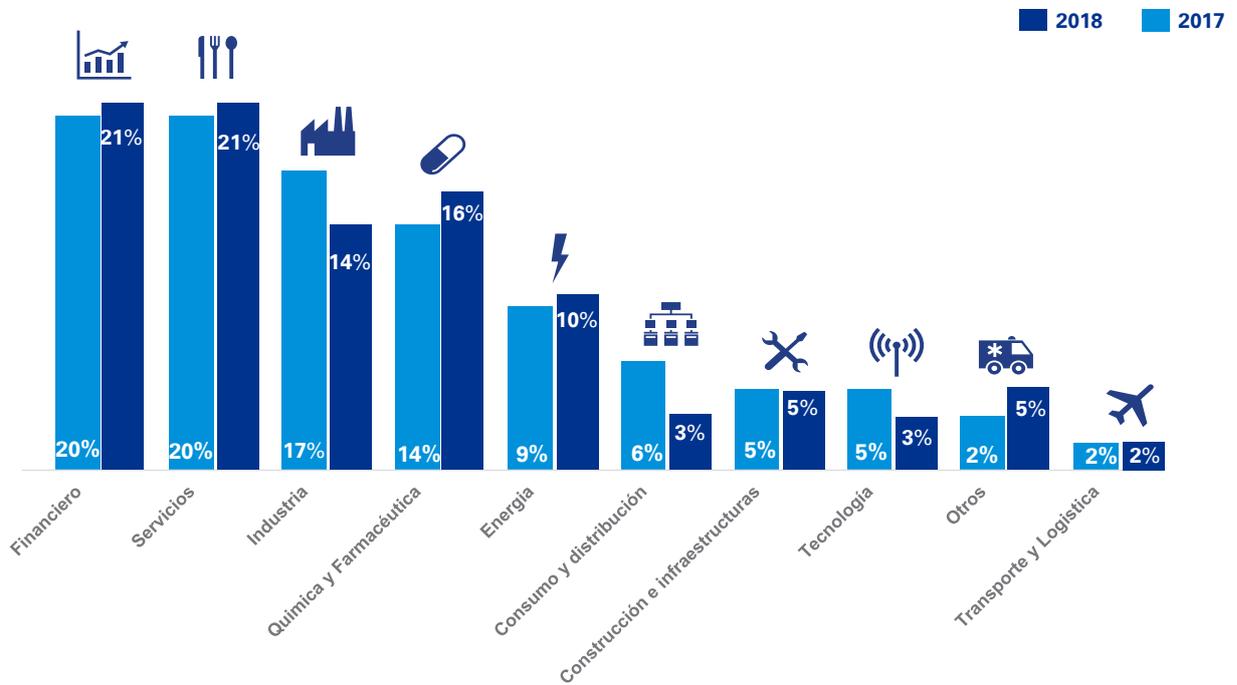
## Distribución de los planes por sectores

Del total de la muestra analizada, un 26% ha reportado que cuenta con, al menos un sistema de jubilación colectivo para su plantilla. Un 10% de dicha muestra, ofrece más de un plan para sus empleados.

Un 6% de las compañías no ha facilitado información sobre si tienen o no planes de jubilación para sus empleados.

La mayor parte de los planes de jubilación analizados, pertenecerían a los sectores financiero, servicios, industria y sector químico y farmacéutico.

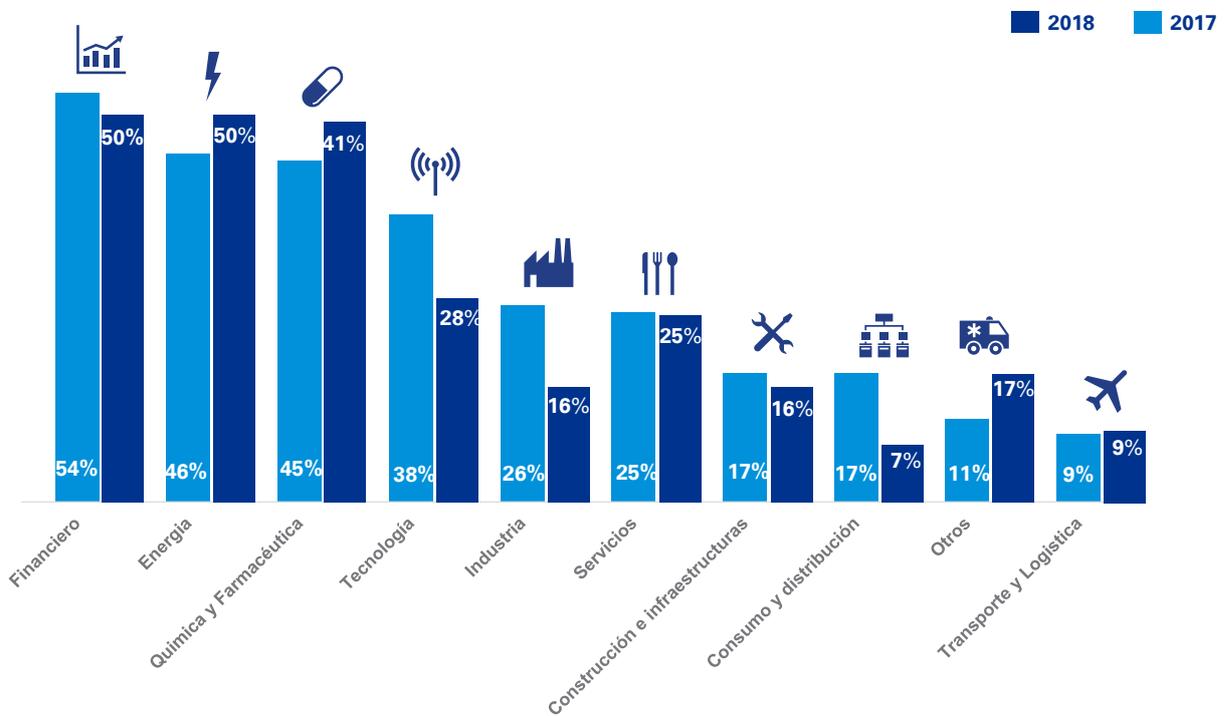
Gráfico 2. Distribución de los planes analizados por sectores



En función de la información aportada por las empresas participantes, serían los sectores financiero, energía, químico y farmacéutico y el tecnológico, aquellos con mayor protagonismo en lo que a sistemas de jubilación colectivos para toda la plantilla se refiere.

Una pequeña proporción de empresas de sectores como construcción e infraestructuras, consumo y distribución, transporte y logística y el denominado sector "otros" cuentan con planes de jubilación.

Gráfico 3. Distribución de los planes implementados por sectores



## Aspectos a abordar

A continuación se plantean las distintas preguntas que se pretenden abordar a lo largo del presente Estudio. Preguntas necesarias a las que hay que dar respuesta dentro del proceso general de planificación de la jubilación.

El Estudio se ha estructurado en función de dichas preguntas. Dentro de cada sección se analizan las cuestiones y se aportan datos de mercado sobre la opinión de la muestra en relación con las mismas.

En el bloque dedicado al análisis de nuestro sistema público Seguridad Social se abordan cuestiones como ¿cuál es la situación actual de la Seguridad Social?, ¿cuál es la expectativa futura? Además, este apartado contiene las medidas que desde el gobierno se están tomando ante la situación de las pensiones públicas.

En el siguiente bloque, se realiza una comparativa de nuestro sistema de Seguridad Social respecto de la situación que se está viviendo otros países. Aquí se analiza la cuestión de ¿Qué están haciendo otros países? Esto nos ayuda a tener una visión global del problema de la sostenibilidad financiera, el cual afecta a la totalidad de países desarrollados y se presentan algunos ejemplos de sistemas alternativos.

A continuación se aborda la planificación de la jubilación desde una perspectiva empresarial. Se aportan datos sobre las características de los sistemas de previsión analizados con el objetivo de conocer cuál es la práctica de mercado de las empresas españolas frente a la planificación de la jubilación. Se analizan aspectos como ¿Cómo afecta la situación de la Seguridad Social a las empresas?, ¿Están preparadas las empresas para afrontar la jubilación de sus empleados? Y ¿Qué alternativas tengo como empresa para ayudar a mis empleados a que accedan a la jubilación?

A lo largo del Estudio se otorga gran importancia a la comunicación, a la cual se le brinda un apartado. El apartado titulado “La importancia de la comunicación” reitera en el importancia de educar a la población sobre los distintos factores influyentes en la planificación de la jubilación. Dicho apartado constituye la respuesta inicial a la pregunta ¿Cómo debemos planificar la jubilación?

El último de los bloques está destinado a conocer las novedades legislativas en materia de previsión social, cómo estás pueden afectarnos y qué soluciones hay que plantearse ante los cambios normativos.

Figura 1. Aspectos a abordar a lo largo del Estudio

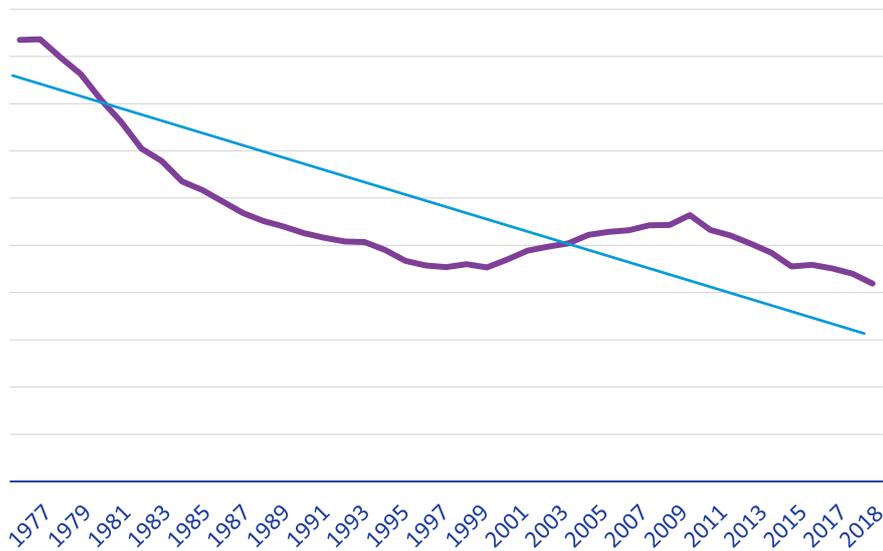


# Seguridad Social: Análisis de la situación actual y expectativas futuras

## Situación de la Seguridad Social: pasado presente y futuro

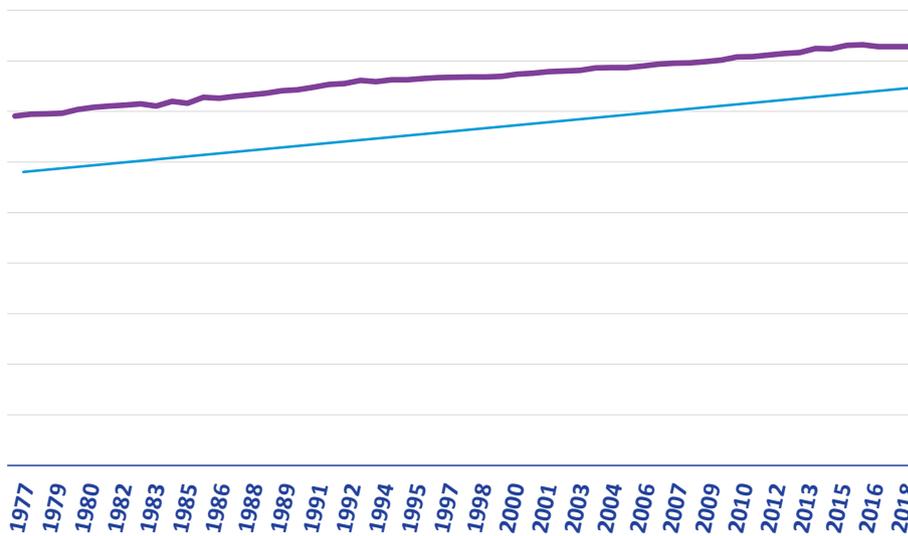
La disminución de la natalidad, el incremento de la longevidad y las altas tasas de desempleo determinan un aumento en la tasa de dependencia, el ratio entre pensionistas y cotizantes, aquellos en periodo activo que sostienen las pensiones de los que se encuentran cobrando la prestación por jubilación.

Gráfico 4. Evolución de la tasa de natalidad



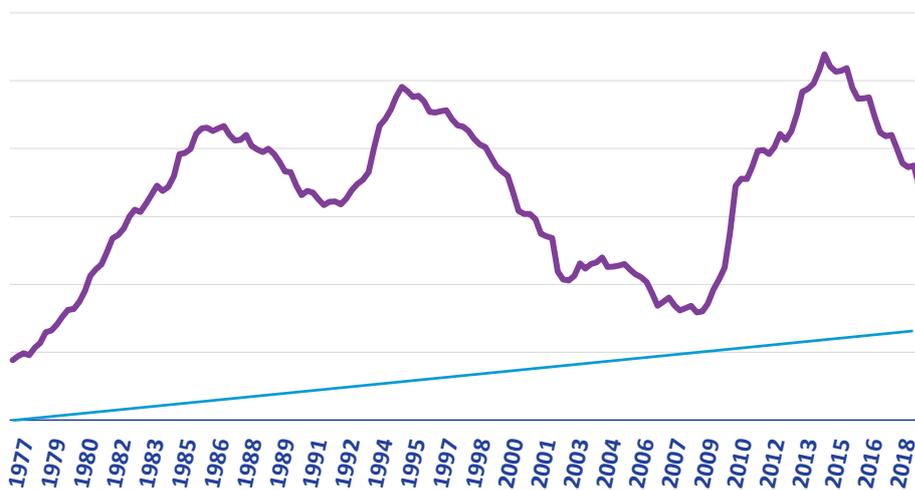
Fuente: INE

Gráfico 5. Evolución de la esperanza de vida



Fuente: INE

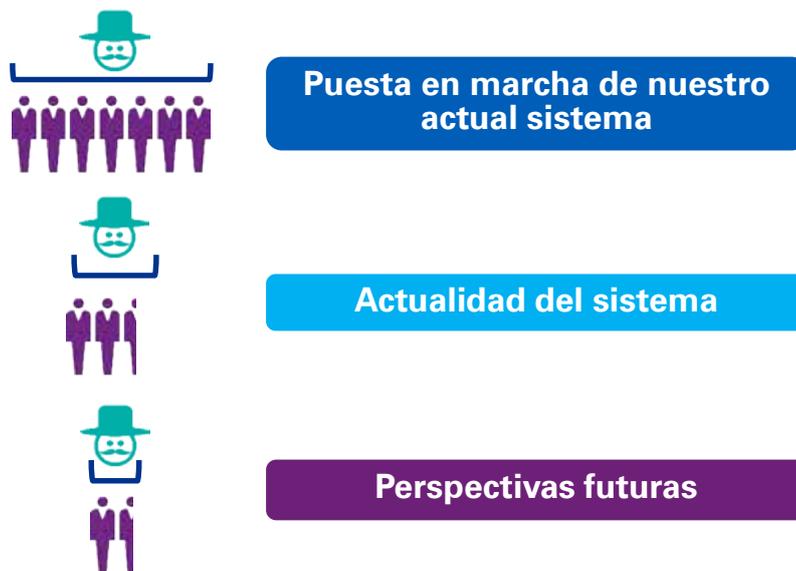
Gráfico 6. Evolución de la tasa de desempleo



Fuente: INE

Dadas las características demográficas, que implican la inversión de la tradicional pirámide de población, se espera que la tasa de dependencia evolucione hasta haber 77,5 pensionistas por cada 100 personas en edad de trabajar en 2050, o lo que es lo mismo, que haya 1,3 personas en activo sosteniendo a 1 pensionista. Este ratio supone la tasa de dependencia más alta del mundo según datos de la OCDE

Figura 2. Evolución de las tasa de dependencia



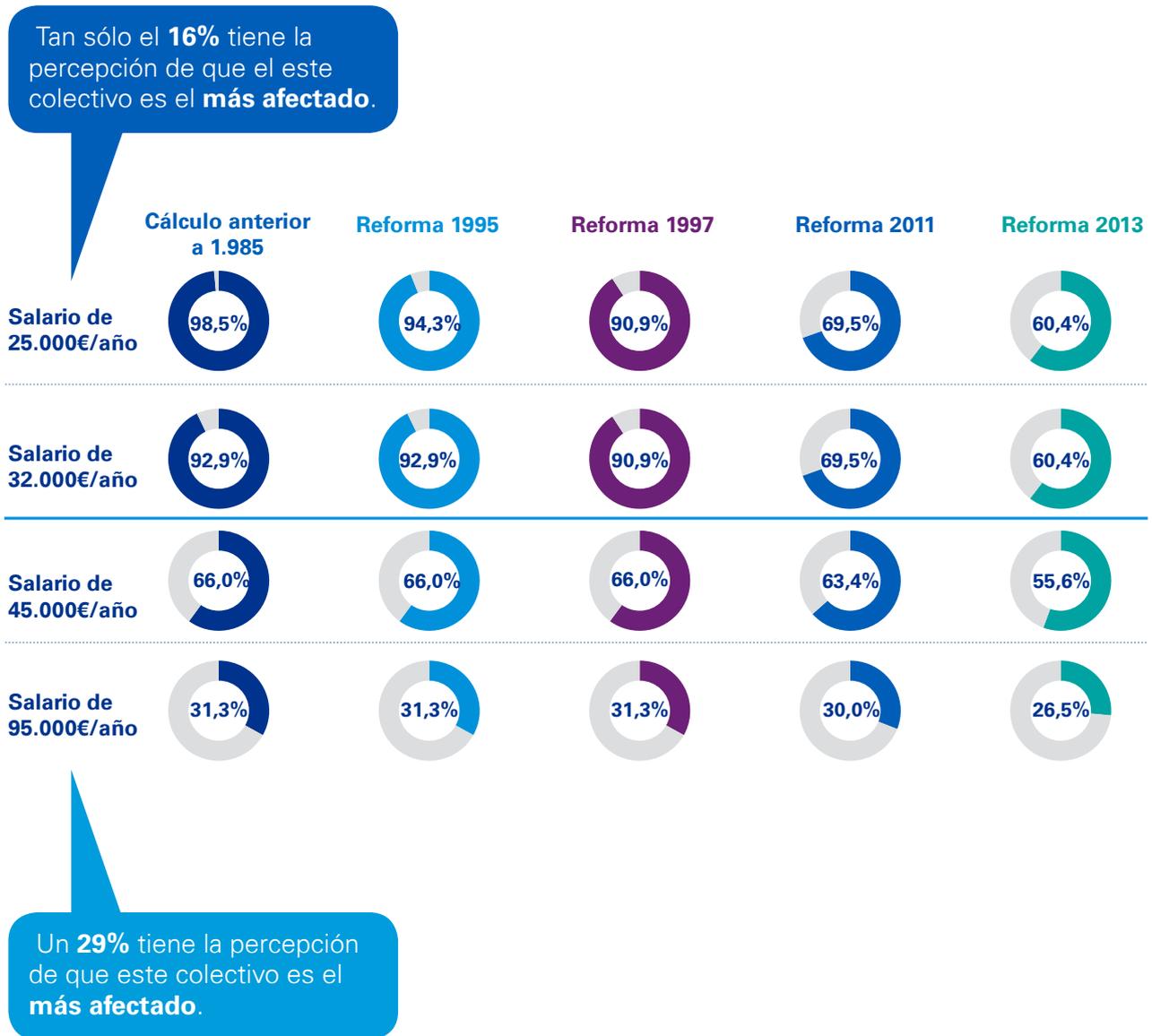
*La evolución de las variables demográficas y económicas augura la posibilidad de futuras reformas en el sistema de pensiones público, un sistema solidario basado en el reparto intergeneracional.*

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

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

Históricamente los perfiles salariales más altos han tenido su cobertura limitada dada la existencia de la pensión máxima. Este colectivo viene enfrentándose a este problema desde hace más tiempo, lo que ha aumentado su conciencia y fomentado el desarrollo de los pilares dos y tres. Si bien es cierto que su capacidad de ahorro es mayor y por tanto la facilidad para contratar seguros privados, las empresas son conscientes de esta circunstancia y el progreso del segundo pilar de la previsión social dirigido a estos perfiles es mayor que el de los perfiles salariales bajos o intermedios.

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



Las sucesivas reformas en el sistema público de pensiones han producido y posiblemente producirán disminuciones en las pensiones, siendo el colectivo más afectado el de menores salariales.

El **81%** de la muestra cree que el Gobierno tendrá que llevar a cabo **nuevas reformas** en el sistema público **a la baja**.

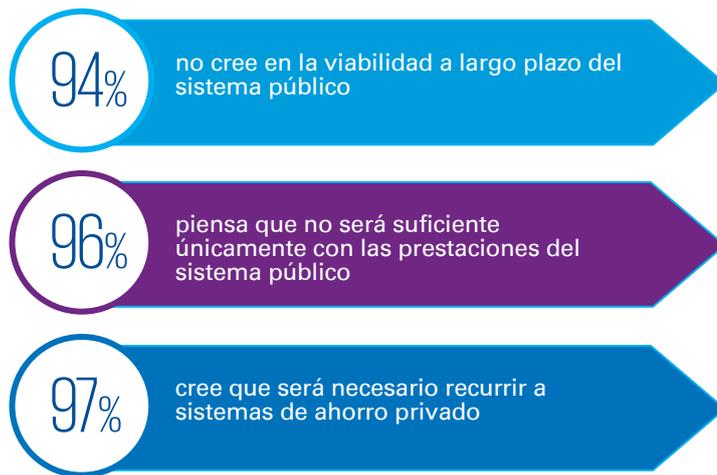
## Opinión sobre la financiación de nuestras pensiones

Los elevados ratios de sustitución que hasta ahora ofrecía el sistema público de pensiones unido a la falta de información financiera de la población, han contribuido al escaso desarrollo de la previsión empresarial e individual, cediendo al estado la responsabilidad de alcanzar un nivel de recursos suficiente para afrontar la jubilación.

El **15%** de la muestra opina que es **únicamente el Estado** quien ha de responsabilizarse del coste de la pensión

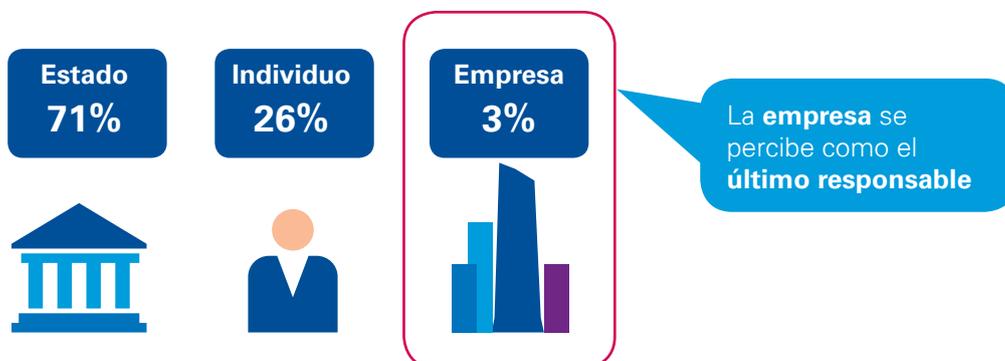
El Estudio refleja preocupación por la viabilidad del sistema de pensiones:

Figura 3. Opinión sobre el sistema público de pensiones



No obstante, si preguntamos ¿Quién es el primero que ha de responsabilizarse de la planificación de la jubilación? y damos a escoger entre el estado, la empresa y el individuo, las respuestas contrastan con la opinión generalizada de que las prestaciones públicas no serán suficientes:

Figura 4. Responsables en la financiación de nuestras pensiones



Esto queda reflejado en los sistemas colectivos de previsión implantados: sólo el **26%** de la muestra ha confirmado que tiene un plan de previsión colectivo.

En 2017 un 22% de la muestra confirmó tener implantado un plan de previsión colectivo.

*Todavía, la mayor parte de la gente piensa que es el estado el mayor responsable de la planificación de la jubilación.*

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

## Visión y conocimiento del sistema público de pensiones

Algunas de las respuestas obtenidas en relación con la información que se dispone acerca sistema público han sido:

31%

**considera** que habiendo **cotizado menos de 15 años va a percibir algún tipo de pensión** por parte del sistema público por las cotizaciones realizadas.

*Es necesario haber cotizado al menos 15 años para percibir prestación de jubilación del sistema público. 15 años de cotizaciones implica aplicar un porcentaje del 50% sobre la base reguladora, porcentaje que aumenta conforme aumentan los años cotizados.*

35%

**desconoce cómo han impactado las reformas** en su **edad de jubilación**

*La reforma de 2013 establece un periodo transitorio que regula la edad de acceso a la jubilación, el periodo finaliza en 2027, momento en el cual la edad ordinaria es la de 67 años.*

75%

dice **conocer los años de cotización necesarios para percibir el 100%** de la pensión del sistema público, no obstante, tan sólo el...

4%

**afirma que son necesarios 35,5 años en 2018** para que nuestra pensión no se vea reducida.

42%

ha contestado que es **necesario tener cotizados más de los 35,5 años necesarios, pero lo preocupante es...**

54%

confíe erróneamente en percibir el 100% teniendo cotizados menos de 35,5 años en 2018.

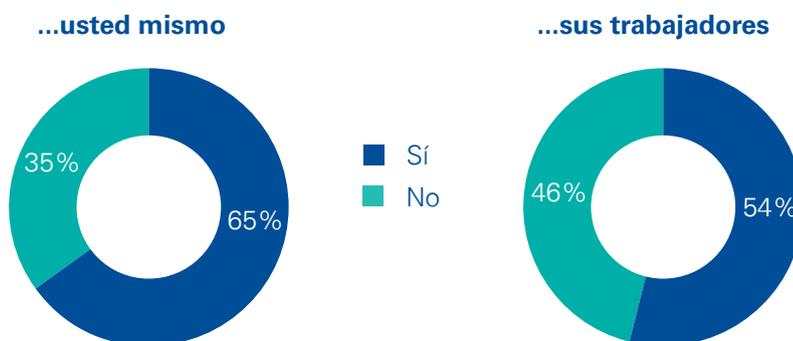
*En 2018 se ha de tener 35,5 años cotizados para no sufrir penalización sobre la base reguladora. Al igual que con la edad de acceso a la jubilación, para los años de cotización necesarios también se estableció un periodo transitorio con la reforma de 2013, este periodo finaliza en 2027, para entonces serán necesarios 37 años cotizados.*



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

En línea con el conocimiento que la población tiene acerca de los factores influyentes en la planificación de la jubilación, se cuestionó a los participantes si conocían el importe que esperaban recibir del sistema público:

**Gráfico 7. ¿Conoce el importe aproximado de pensión de seguridad social que va a percibir usted mismo, y sus trabajadores?**



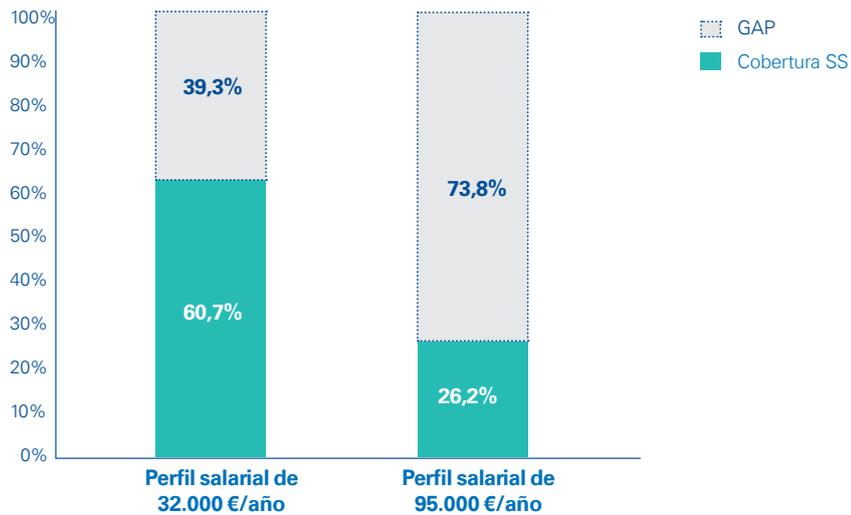
El **40%** de las empresas encuestadas están **interesadas** en un **Estudio** para sus empleados sobre la **prestación que recibirán de la Seguridad Social**.

Este porcentaje aumenta al **47%** si incluyese información del plan de empresa en el Estudio individualizado.

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

**Gráfico 8. Ejemplos de ratios de sustitución de la pensión de seguridad social para distintos perfiles salariales**

(Pensión de jubilación de la seguridad social expresada como porcentaje sobre el salario a la jubilación (\*))



(\* Hipótesis empleadas: edad actual 45; edad de jubilación 65; antigüedad a la fecha de jubilación 35 años; crecimiento salarial 3%; crecimiento de la seguridad social e IPC 2%; tipo de descuento 2%; rentabilidad del plan 3% y aplicación del factor de sostenibilidad



## Últimas medidas tomadas

Ante la situación de la Seguridad Social, el gobierno ha incluido las siguientes propuestas en los Presupuestos Generales del Estado:



Se elimina la prohibición de realizar aportaciones a Planes de Pensiones de empleo del sector público.



Ampliación de las bases reguladoras de las pensiones de viudedad (actualmente 52%)

- 2018: 56%
- 2019: 60%



Crecimiento de las pensiones en 2018 y 2019: 1,6%



Incremento pensiones mínimas y pensiones no contributivas: 3%



Retraso en la aplicación del factor de sostenibilidad de 2019 a 2023

Por otra parte, el Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero, por el que se modifica el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios ha introducido las siguientes novedades:

### – **Nuevo supuesto excepcional de liquidez**

Por el que se regula que a partir de 31 de diciembre 2025 se permite la disposición anticipada del importe, total o parcial, de los derechos consolidados correspondientes a aportaciones realizadas con al menos 10 años de antigüedad, es decir, en 2025 se podrá disponer de los derechos consolidados de aquellas aportaciones realizadas en 2015.

### – **Embargabilidad de los planes de pensiones**

Será posible embargar los planes de pensiones desde el momento que sean disponibles por el mero transcurso del plazo de 10 años, sin necesidad de solicitud expresa de liquidación por parte del partícipe.

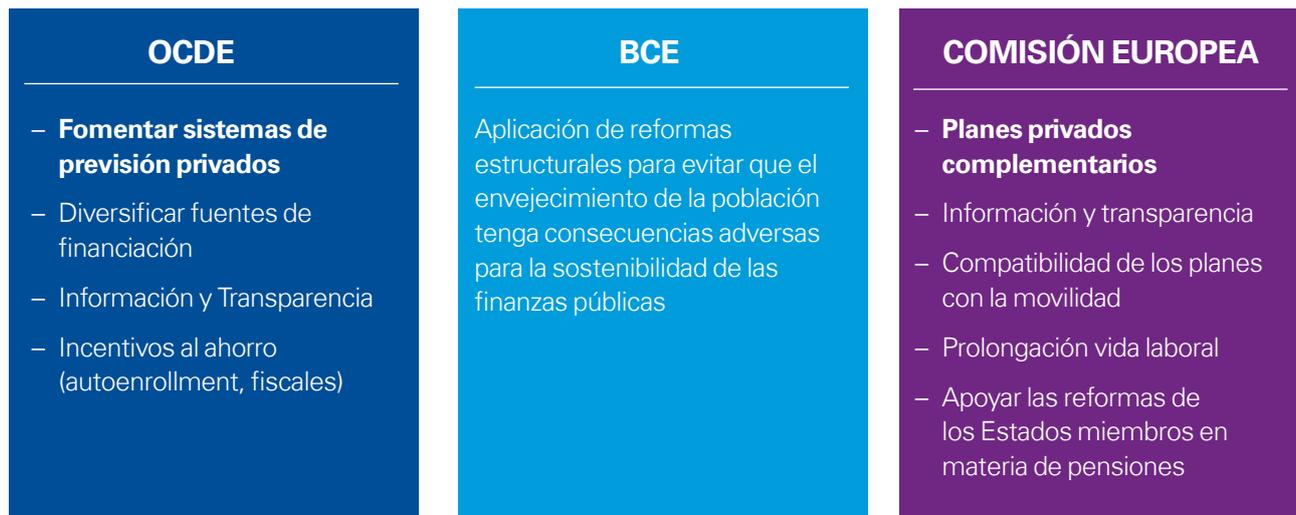
### – **Reducción de las comisiones de gestión y de depósito**

Del Pacto de Toledo la última propuesta que ha surgido es la de ligar el crecimiento de las pensiones al IPC con el objetivo de que los pensionistas no pierdan poder adquisitivo.

## Recomendaciones de organismos internacionales

Ante la alarma sobre la situación financiera de nuestro sistema público de pensiones, los distintos organismos internacionales formulan las siguientes consideraciones:

Figura 5. **Propuestas de los organismos**

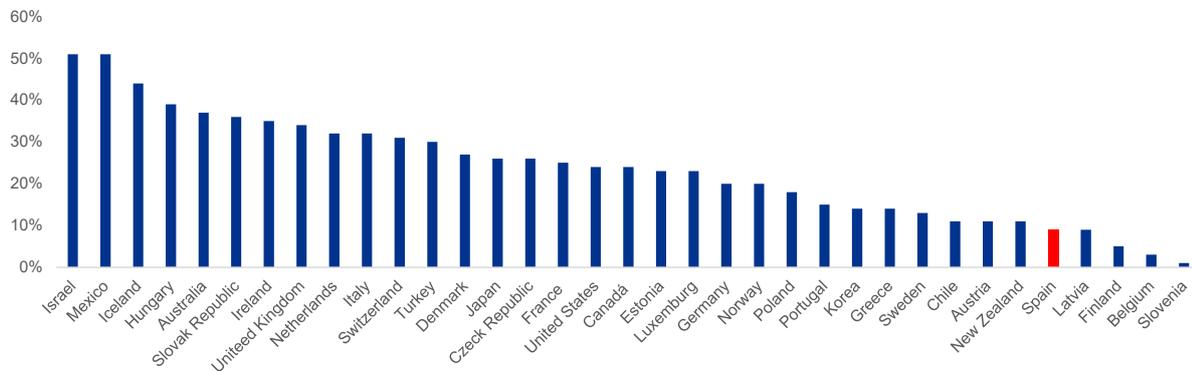


# Situación de nuestro sistema respecto de otros países

## Comparativa por países de incentivos al ahorro

En el gráfico a continuación se presenta una comparativa de los incentivos fiscales en los diferentes países de los Planes de Pensiones respecto a una cuenta de ahorro, simulando las mismas aportaciones a ambos instrumentos durante toda la vida laboral de un trabajador con ingresos medios, y pasando a valor presente los activos acumulados al final de la vida laboral.

Gráfico 9. Comparativa de incentivos fiscales al ahorro en la OCDE



Fuente: OCDE

España está a la cola en incentivos fiscales al ahorro, a esto hay que añadir la propuesta del gobierno llevada a cabo junto con otras fuerzas políticas de eliminar los beneficios fiscales de los planes de pensiones privados.

En este sentido, un **7%** de la muestra afirma **ahorrar hasta el límite legal y financiero situado en 2018 en 8.000€ al año**, límite conjunto para las aportaciones a planes colectivos e individuales y para las aportaciones del interesado y, si aplica, de las aportaciones a cargo de su empresa.

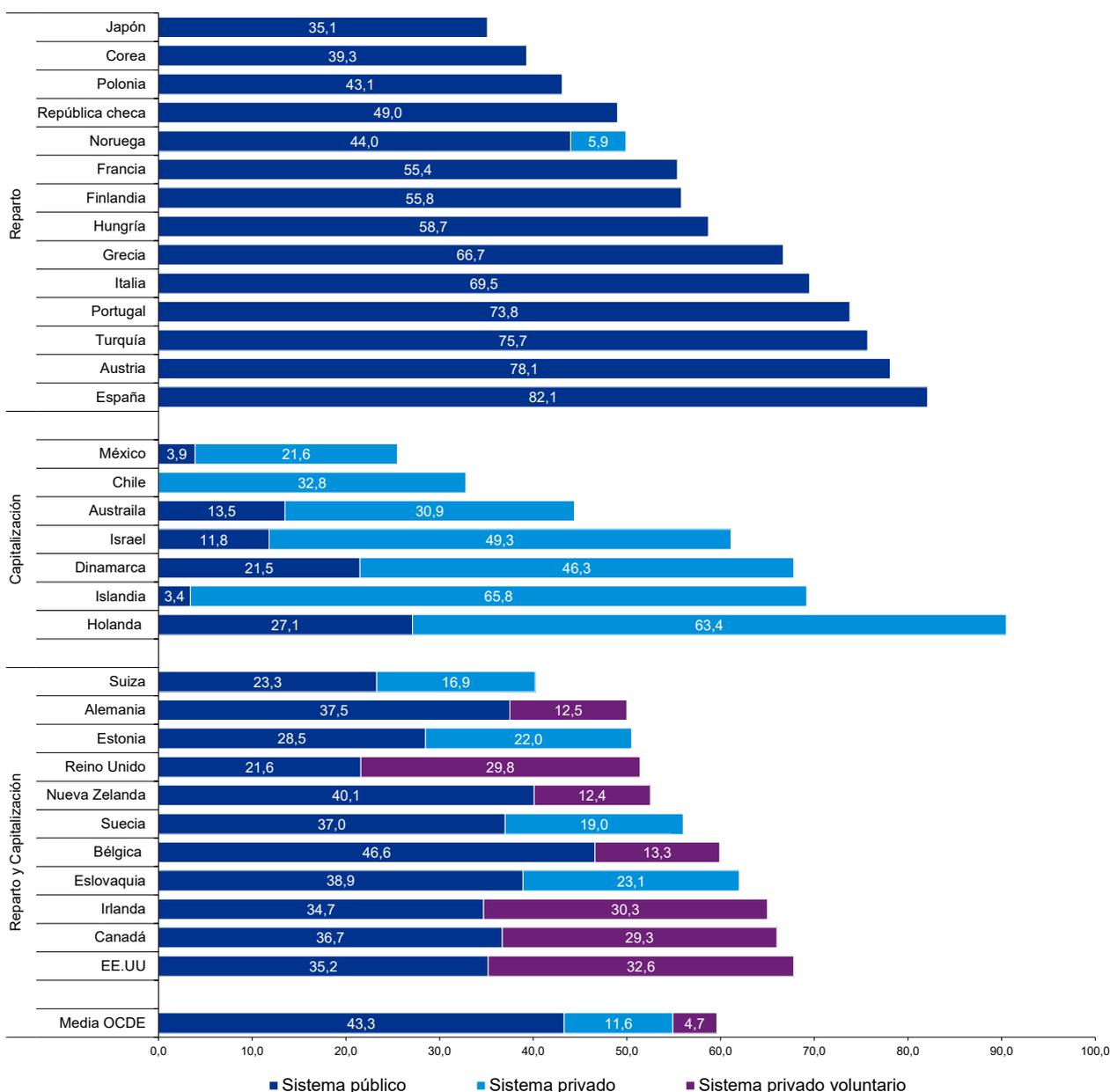
**Este colectivo estaría dispuesto a ahorrar por encima de dicha cuantía si los beneficios fiscales acompañaran.**

## Comparativa por países de tasas de sustitución

España tiene las tasas de sustitución de prestaciones públicas más alta de todos los países de la OCDE, quizá por ello la cobertura proveniente de sistemas privados sea casi inexistente.

En el siguiente gráfico se aprecia las tasas de sustitución, o porcentajes de cobertura sobre el último salario de las prestaciones de sistemas públicos, privados y privados voluntarios. El gráfico distingue a los distintos países de la OCDE en función del tipo de sistema público: de reparto, de capitalización y países que combinan el reparto intergeneracional con la capitalización individual.

Gráfico 10. Comparativa de tasas de sustitución y la fuente de las mismas para los países de la OCDE



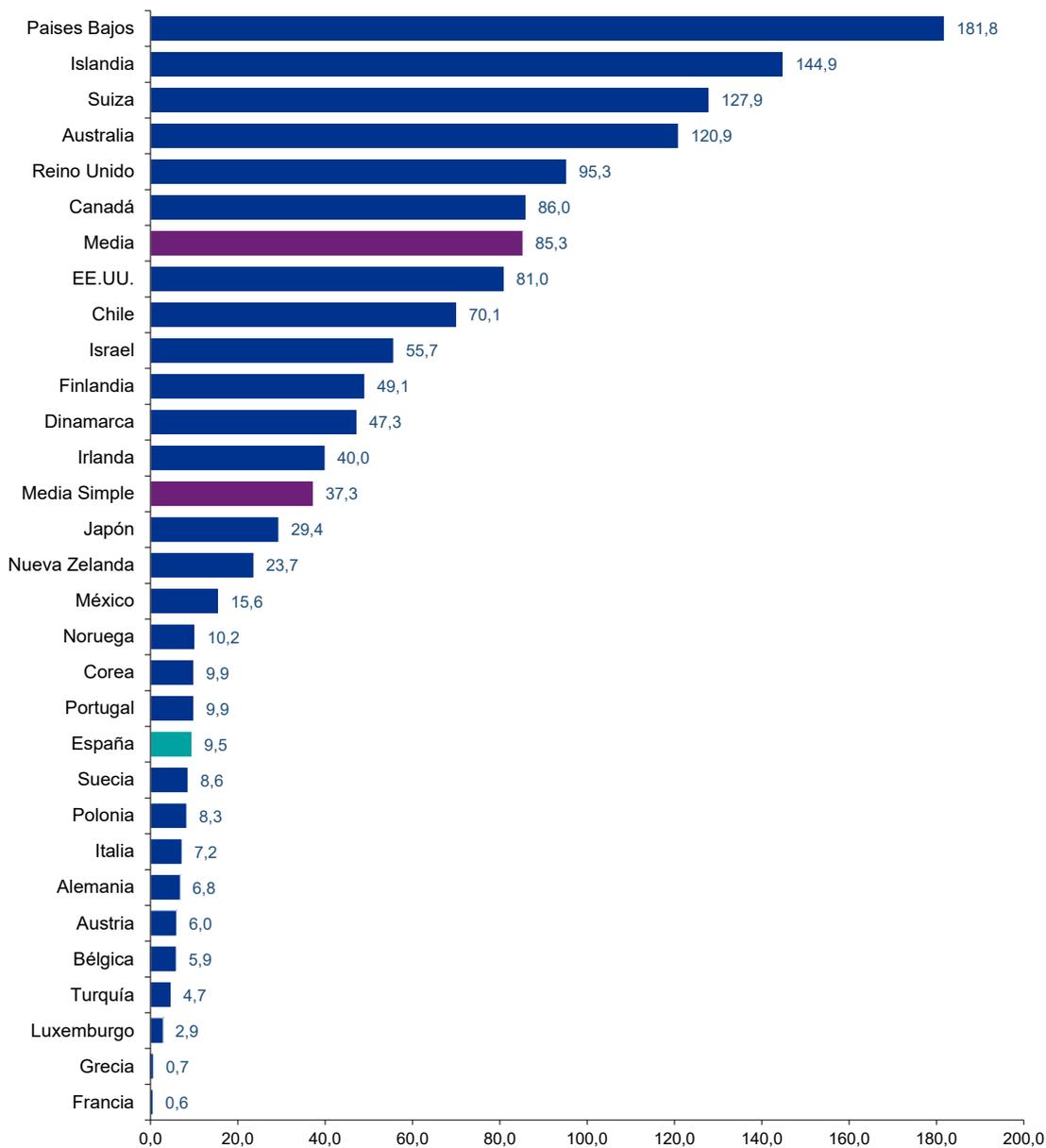
Fuente: Inverco con datos OCDE

*En España queda un largo camino que recorrer en el desarrollo de sistemas de previsión privados.*

## Comparativa por países del patrimonio de los fondos

Otro argumento más en línea con el insuficiente desarrollo de la cobertura privada es el escaso patrimonio gestionado por los fondos de pensiones. A continuación se aprecia la posición de España respecto al resto de países de la OCDE:

Gráfico 11. Comparativa del patrimonio gestionado por fondos de pensiones, representado como porcentaje del PIB



Fuente: Inverco con datos OCDE

*El patrimonio de los fondos de pensiones en España está muy por debajo de la media de países de la OCDE.*



## Sistema público inglés

Inglaterra tiene un Seguridad Social basado en tres pilares:

- **Pensión básica estatal**
- **Segunda pensión estatal**
- **Pensiones privadas colectivas voluntarias e individuales**

Este sistema es un ejemplo de un sistema alternativo en el que el tercer pilar supone más de la mitad de la cobertura total media.

La pensión privada colectiva consiste en que las empresas están obligadas a suscribir un fondo de pensiones de empleo para los trabajadores de más de 22 años y que tengan ingresos de al menos 10.000 libras. La aportación mínima a cargo de la empresa es del 5% del salario (en 2019 se incrementará al 8%). El empleado también realiza aportaciones.

El sistema desde el año 2012 es de afiliación automática. Los empleados tienen un mes para abandonar el sistema pero tan sólo un 10% renuncia al mismo.



## Sistema público sueco

Los tres pilares que mantiene Suecia en su sistema de pensiones público son:

### Primer Pilar: Sistema de cuentas nocionales

- **Guarantee pension:** consiste en una pensión a partir de los 65 años para las personas que con sus cotizaciones no hayan alcanzado un mínimo.
- **Income pension:** de la cotización total que es del 18,5% del salario, un 16 % se destina a la cuenta nocional, un fondo de reserva del sistema público de pensiones.
- **Premium pension:** el 2,5% restante se destina a un plan de pensiones individual de gestión privada.

### Segundo Pilar

- Sistema complementario obligatorio de capitalización individual (fondos de pensiones, seguros y fondos internos).

### Tercer Pilar

- Sistema voluntario de capitalización individual. Un 50% de la población está cubierta. Para ello hay incentivos fiscales muy atractivos.

*En Suecia, los ciudadanos reciben información de la pensión que cobrarán a la jubilación.*



## Sistema público italiano

En Italia conviven tres tipos de sistemas:

- **Sistema retributivo:** El sistema retributivo se aplica a los trabajadores que a 31.12.1995 tenían 18 ó más años de cotización.
- **Sistema contributivo (basado en cuentas nocionales):** dirigido a los cotizantes a partir de 01.01.1996.
- **Mixto:** Sistema mixto aplica prorratas en los dos sistemas en función de los años cotizados a 31.12.1995.

La legislación laboral italiana contempla lo conocido como TFR (tratamiento por finalización de la relación). Se trata de una especie de liquidación a la que el trabajador tiene derecho sea cual sea el motivo de la resolución del contrato: despido —procedente o improcedente—, dimisión, jubilación o incluso muerte.

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



# Planificación de la jubilación. Perspectiva empresarial

## Creciente preocupación por la jubilación

Ante la pregunta, qué nivel de preocupación siente por su jubilación, el **48%** de la muestra contestó que le **preocupa notablemente** y el **9%** reconoce estar **sumamente preocupado por este asunto**.

En línea con lo anterior, el **79%** dicen estar **tomando medidas** pensando en su pensión de jubilación como es la contratación de plan de pensiones/ EPSV/PPA/Seguro de ahorro, ahorro individual, etc. y el **83% incluye la jubilación dentro de sus objetivos de ahorro**.

El porcentaje medio de ahorro que las personas participantes destinan a la jubilación se sitúa en un 9% de los ingresos de la unidad familiar.

*A pesar de la creciente preocupación que siente la población hacia la jubilación, tan solo el 9% de empresas que no tienen plan de previsión se plantea la implantación de uno de ellos.*



## La planificación de la jubilación es un aspecto clave para el área de Recursos Humanos

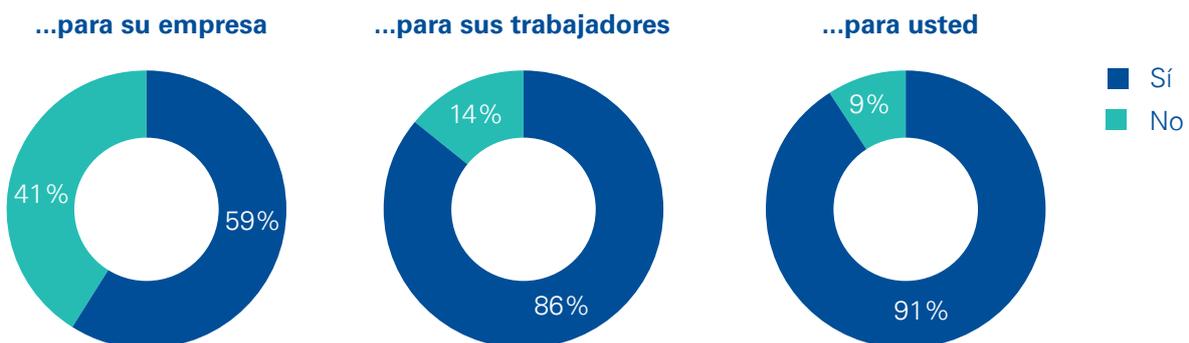
Los empleados cada vez más valoran que sus empresas les ayuden a planificar su jubilación, es por ello que este aspecto supone una herramienta para la atracción y retención del talento y un útil para la motivación de la plantilla.

Las empresas comienzan a ser conscientes de esta realidad.

Figura 6. Postura de las empresas frente a la planificación de la jubilación

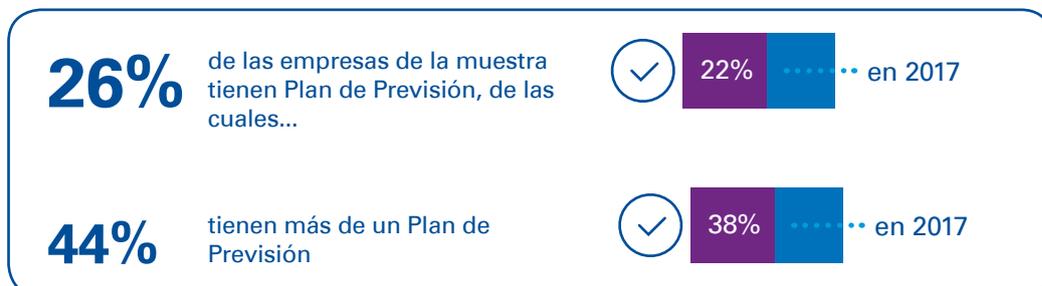


### ¿Cree que la planificación de la jubilación será un tema prioritario dentro de 10 años?



*La planificación de la jubilación supone una preocupación creciente para el empleado y una herramienta cada vez más necesaria en el área de Recursos Humanos.*

Figura 7. **Sistemas privados en España**



Los sectores con **mayor** desarrollo en sistemas de previsión son:



El **50%** de las empresas del sector **Financiero** tienen plan de jubilación



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

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



El **50%** de las empresas del sector **Energía** tienen plan de jubilación.

Los sectores con **menor** desarrollo en sistemas de previsión son:



El **7%** de las empresas del sector **Consumo y Distribución** tienen plan de jubilación.



El **9%** de las empresas del sector **Transporte y Logística** tienen plan de jubilación.

*En España hay un escaso desarrollo de los sistemas complementarios: sólo el 26% de la muestra ha confirmado que tiene un plan de previsión colectivo.*

## ¿Cuánto se gastan las empresas en planes de previsión?

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

El coste de los planes de pensiones para la empresa expresado como porcentaje de la masa salarial es del:

- Mediana: 3,50%
- Media: 3%
- Percentil 75: 4%

A la vista de estas aportaciones, hay que plantearse si con esto es suficiente para alcanzar la prestación objetivo.

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

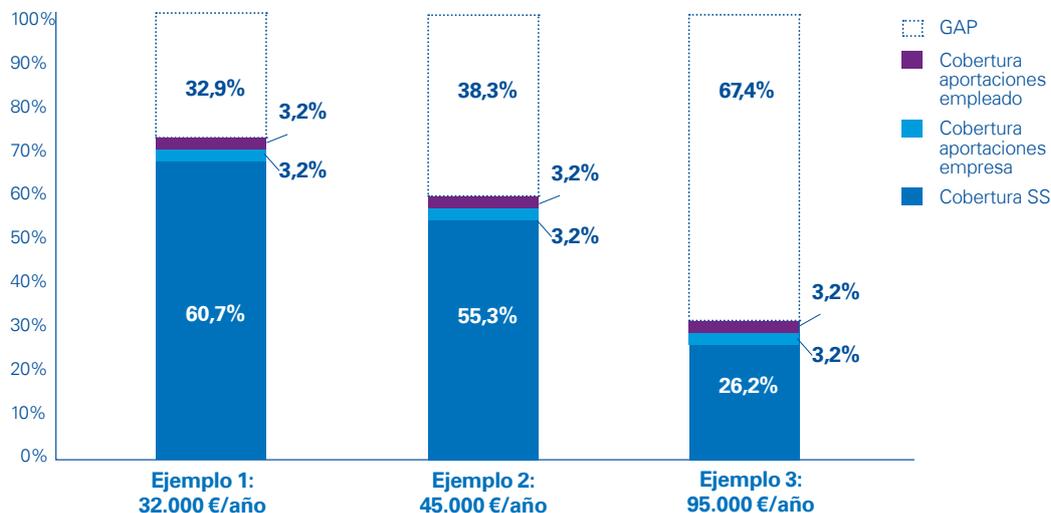
El 49% de las empresas con planes de aportación definida dirigidos a la totalidad de la plantilla exigen aportación por parte del empleado para tener derecho a la aportación de la empresa. En estos es habitual que la **empresa duplique la aportación obligatoria del empleado**.

Figura 8. **Aportación a cargo de la empresa en relación con la aportación a cargo del empleado**



En base a la información de mercado comentada anteriormente, se presenta a continuación un ejemplo de lo que supondría el nivel de cobertura alcanzado, expresado como porcentaje del último salario antes de la jubilación (ratio de sustitución).

Gráfico 11: Coberturas alcanzadas a la jubilación con una aportación por parte del empleado del 3% donde la empresa iguala dicho porcentaje (\*)



(\*) Hipótesis empleadas: edad actual 45; edad de jubilación 65; crecimiento salarial 3%; crecimiento de la seguridad social e IPC 2%; tipo de descuento 2%; rentabilidad del plan 3% y aplicación del factor de sostenibilidad

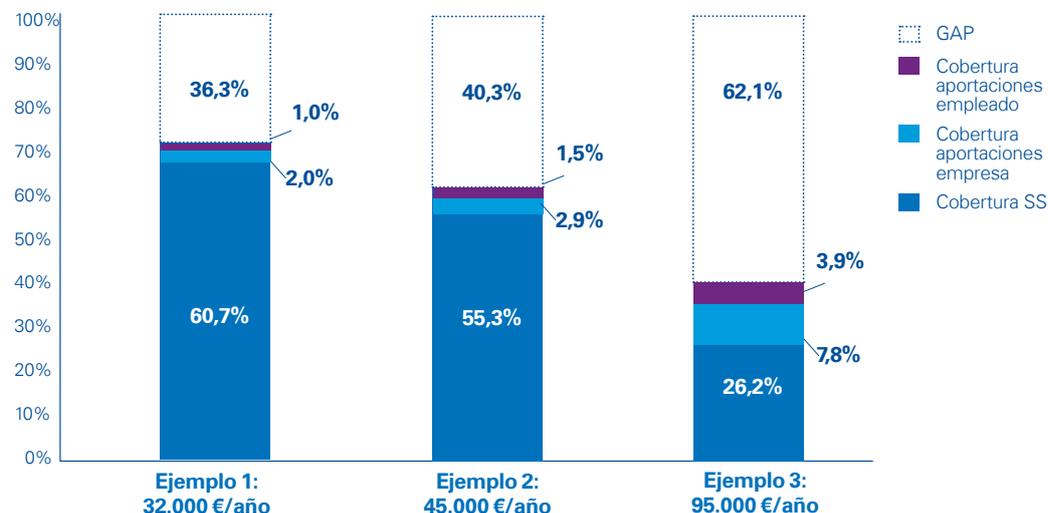
*El nivel de aportaciones a planes de jubilación puede no ser suficiente para alcanzar las prestaciones deseadas.*

## Fórmulas de aportación en tramos

En un plan de jubilación con **aportación lineal igual para todo el colectivo** de empleados, tal y como hemos visto en el gráfico 11, la **cobertura alcanzada no es proporcional a la necesidad** de complemento del empleado.

A continuación se propone una alternativa que tiene como objetivo la optimización de las aportaciones.

Gráfico 12: Coberturas alcanzadas a la jubilación con una fórmula de aportación en dos tramos: 2% Min (Salario; BMCSS) + 12% (Salario – BMCSS), donde adicionalmente el empleado aporta el 50% de la aportación de la empresa (\*)



(\*) Hipótesis empleadas: edad actual 45; edad de jubilación 65; crecimiento salarial 3%; crecimiento de la seguridad social e IPC 2%; tipo de descuento 2%; rentabilidad del plan 3% y aplicación del factor de sostenibilidad

## Características de los planes

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

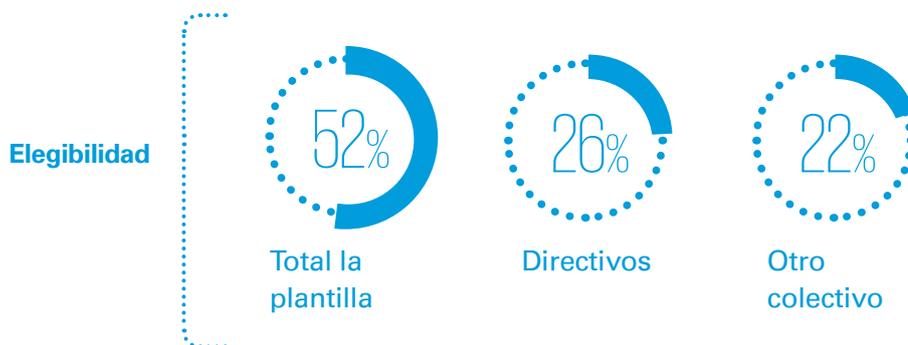
Gráfico 13: **Tipología de los planes**



*En los últimos años la tendencia es la transformación de los planes de prestación definida a aportación definida.*

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

Gráfico 14: **Tipología de los planes**



*En planes de Aportación definida y Mixtos dirigidos al total de la plantilla y con el requisito de participación por parte del empleado la participación media del colectivo elegible es del 94% dada la buena acogida de estos sistemas entre los empleados.*

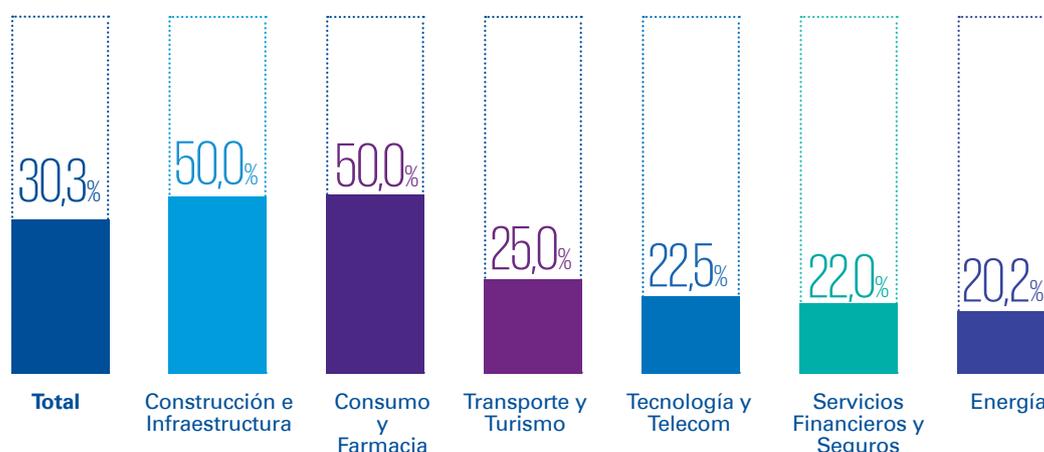
## Planes dirigidos a directivos

El 7% de las empresas de la muestra ofrece planes para directivos. De los planes analizados en el presente Estudio el 26% van dirigidos al colectivo de directivos.

No se ha facilitado el dato del porcentaje de aportación para directivos. No obstante, de acuerdo con nuestra experiencia, el coste de dichos planes suele oscilar entre el 15% y 20% del salario del directivo.

Se ha consultado la aportación media de los consejeros de las empresas del Ibex 35 expresada como porcentaje del salario fijo del Informe sobre la remuneración de los consejeros de las compañías del Ibex35 elaborado por KPMG en 2018. Se muestra en el gráfico a continuación distinguiendo por sectores:

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



## Algunas soluciones para mejorar la previsión social complementaria

¿Por qué no se implantan más planes de previsión colectivos? Básicamente por estas tres razones:

### 1 "Supone un gran coste" – solución- Planes de retribución flexible

Sólo el **33%** conoce alternativas sobre **cómo ayudar a ahorrar a sus empleados sin que esto suponga un coste para la empresa.**

Tan sólo el **17%** de las empresas de la muestra han implantado un sistema de **Retribución Flexible** para financiar la jubilación.

### 2 "Implica un compromiso a largo plazo" – solución- Planes vinculados a resultados

Consiste en vincular las aportaciones a cargo de la empresa, o parte de las mismas, a resultados o variables similares determinadas por la empresa. La variable económica a la que se escoja ligar las aportaciones anuales ha de ser objetiva, transparente y ha de estar determinada por los resultados empresariales del negocio.

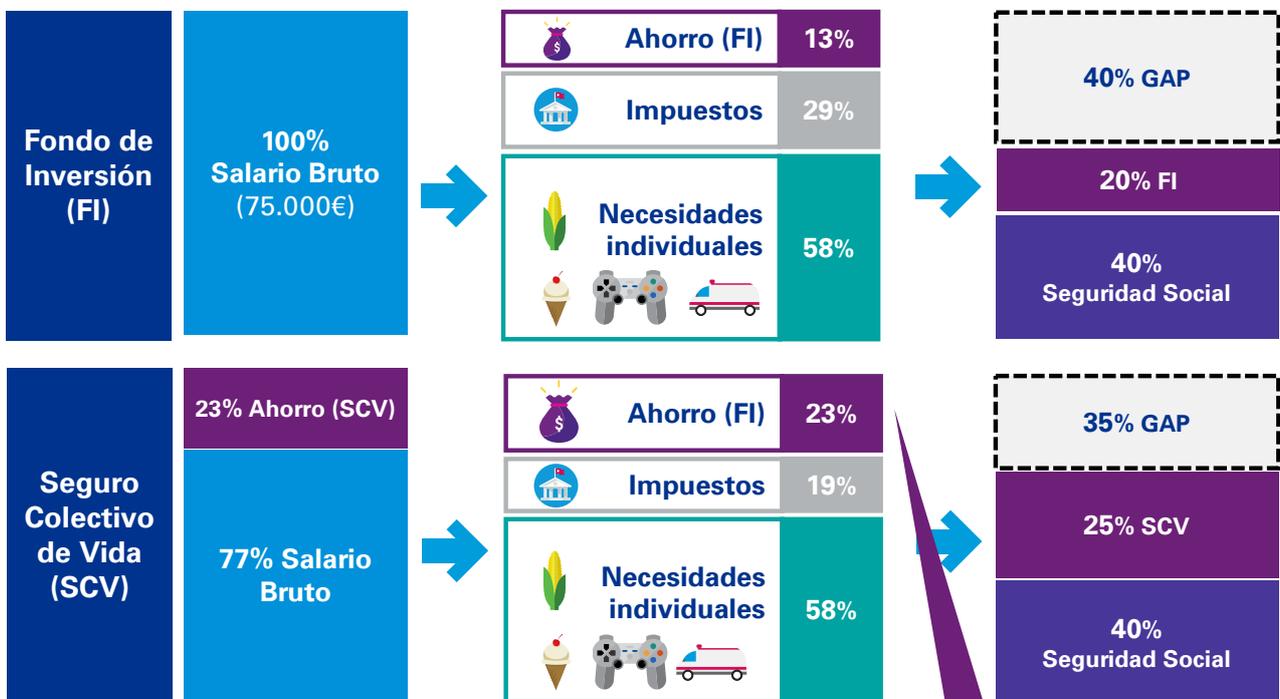
### 3 "Escasez de información/concienciación" – solución- Comunicación

## Ejemplo 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. Se observa un mayor nivel de cobertura alcanzada a través de este sistema de ahorro desde el salario bruto.

Figura 8: Ejemplo de plan de retribución flexible



Ahorro del empleado por la vía del sacrificio salarial

*La implantación de un sistema de Retribución Flexible ayuda a ahorrar a sus empleados sin que esto suponga un coste para la empresa.*

## Elección del instrumento financiero adecuado

A continuación se describen las características de los instrumentos aptos para exteriorizar compromisos por pensiones.

Figura 9: Características de los instrumentos financieros

	Plan de pensiones de empleo	Plan de previsión social empresarial	Póliza de seguros de vida
Elegibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Todos los empleados con 2 años de antigüedad tienen que ser incluidos de forma obligatoria, pudiendo establecerse periodos de carencia inferiores a este. <b>No discriminación.</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Flexible:</b> es posible incluir solo parte de la plantilla.</li> </ul>
Partes Implicadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Promotor:</b> Empresa.</li> <li>– <b>Participes y Beneficiarios:</b> Empleados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Tomador:</b> Empresa.</li> <li>– <b>Asegurados y Beneficiarios:</b> Empleados.</li> </ul>	
Función de control	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Comisión de Control</b> (formada al 50% por representantes de la empresa y de los empleados).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La realiza <b>directamente la empresa.</b> Los representantes de los empleados no participan en la gestión del seguro.</li> </ul>	
Límites de aportación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>8.000 € anuales.</b></li> <li>– Limite conjunto para aportaciones de la empresa y el empleado (incluyendo los planes de pensiones individuales).</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>No existen límites</b> de aportación.</li> </ul>

	Plan de pensiones de empleo ó Plan de previsión social empresarial	Póliza de seguros de vida
Derechos en caso de baja	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Si,</b> por Ley.</li> <li>– <b>El empleado es acreedor del 100%</b> de los derechos consolidados o de la reserva matemática de la póliza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Discrecional,</b> dependiendo del compromiso adquirido con el empleado.</li> </ul>
Supuestos excepcionales de liquidez	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Desempleo de larga duración.</li> <li>– Enfermedad grave.</li> </ul>	
Ventana de liquidez	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Solo aplicable a Planes de Pensiones de Empleo.</li> </ul>	

	Plan de pensiones de empleo ó Plan de previsión social empresarial	Póliza de seguros de vida
<b>Fiscalidad para la Empresa de las aportaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fiscalmente <b>deducibles</b> en el Impuesto de Sociedades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Con imputación de primas al empleado:</i> <b>gasto deducible.</b></li> <li>– <i>Sin imputación de primas al empleado:</i> <b>deducción diferida</b> al momento del cobro por parte del empleado</li> <li>– Es obligatorio la imputación de primas que excedan de 100.000€ por lo que las primas por encima de 100.000€ serán gasto deducible en el IS.</li> </ul>
<b>Fiscalidad para la Empresa de las prestaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Sin impacto fiscal.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Con imputación de primas al empleado:</i> <b>sin efecto fiscal.</b></li> <li>– <i>Sin imputación de primas al empleado:</i> la deducción fiscal <b>aplica</b> en el momento del cobro.</li> </ul>
<b>Fiscalidad para el Empleado de las aportaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Aportaciones de la Empresa:</i> consideradas Rendimientos del Trabajo <b>sin impacto fiscal</b> para el trabajador por ser reducidas en su base imponible.</li> <li>– <i>Aportaciones de la Empresa y el empleado:</i> <b>Reducción en la Base Imponible</b> hasta 8.000€ ó el 30% del rendimiento neto del trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Con imputación de primas al empleado:</i> <b>Retribución en Especie.</b></li> <li>– <i>Sin imputación de primas al empleado:</i> <b>sin impacto fiscal</b> para el empleado.</li> <li>– Es obligatorio la imputación de primas que excedan de 100.000€.</li> </ul>

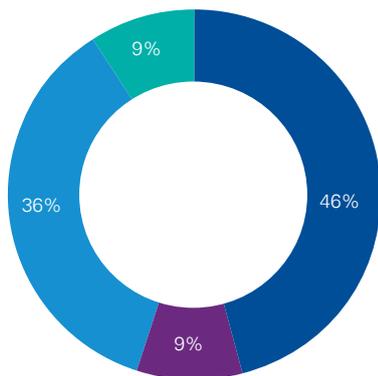
	Plan de pensiones de empleo ó Plan de previsión social empresarial	Póliza de seguros de vida
Fiscalidad para el Empleado de las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Rendimiento del trabajo</b> al tipo impositivo de cada partícipe, sin ningún tipo de deducción.</li> <li>– <i>Excepción:</i> lo contrario en forma de capital tendrán reducción de la base imponible del 40% por las aportaciones realizadas antes de 31.12.2006.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Prestaciones de Jubilación por Incapacidad:</i></li> <li>– <i>Con imputación de primas al empleado:</i> <b>los rendimientos generados tributan como rendimientos del trabajo</b>, al tipo impositivo de cada partícipe.</li> <li>– <i>Sin imputación de primas al empleado:</i> <b>rendimiento del trabajo</b> al tipo impositivo de cada partícipe.</li> <li>– <i>Prestaciones de Fallecimiento:</i> <b>Impuesto de sucesiones y donaciones.</b></li> <li>– <i>Excepción:</i> lo cobrado en forma de capital tendrá reducción de la base imponible del 40% por las aportaciones realizadas antes de 31.12.2006</li> </ul>

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

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

Los datos de mercado en relación con el vehículo implementado son los siguientes:

Gráfico 15: **¿Qué vehículo utiliza su empresa para instrumentar los compromisos por pensiones con sus empleados?**



- PPE: Plan de Pensiones de empleo
- PPSE: Plan de Previsión Social Empresarial
- SCV Seguro Colectivo de Vida
- Otro (PPIS: Planes de Pensiones Individuales)





## Revisión de planes ya existentes

Si ya se tiene un plan de ahorro implementado, es conveniente analizar la suficiencia del mismo en términos de cobertura así como la adecuación de la estrategia de inversión para asegurar que el plan se adapta a las necesidades de los empleados, y de que éstos lo conocen y lo valoran.



## Alternativas de inversión

### Productos de rentabilidad garantizada

#### Pólizas de Tipo de interés mínimo + Participación en beneficios

La entidad aseguradora ofrece una garantía de rentabilidad sobre cada aportación realizada que se mantiene hasta la fecha de jubilación. Normalmente el tipo garantizado ha estado referenciado al tipo establecido por la DGSFP.

De manera adicional se añade un porcentaje aplicable a la rentabilidad obtenida por la aseguradora por encima de este mínimo garantizado.

- Rentabilidades históricas: entre el 3% y el 6%
- Rentabilidades actuales: entre el 0% y el 1%
- No ofrecidos por algunas aseguradoras

#### Póliza matcheada (casamiento financiero)

El tipo garantizado se establece en función de la rentabilidad que obtengan los activos donde la entidad aseguradora ha decidido invertir. Se pretende igualar la duración financiera de los activos con el flujo previsto de pagos de prestaciones.

- Rentabilidades actuales: entre el 0% y el 3%, en función de la duración

#### PPSE: Plan de Prevision Social Empresarial

Pueden revestirse en forma de:

- Pólizas de Tipo de interés mínimo + Participación en beneficios
- Póliza matcheada

---

Dada la situación de los tipos de interés que hace que las rentabilidades ofrecidas hayan perdido su atractivo, el mercado asegurador se encuentra en búsqueda de alternativas a estos productos tradicionales.

### Productos de rentabilidad no garantizada

#### Gestión dinámica o póliza *Unit linked*

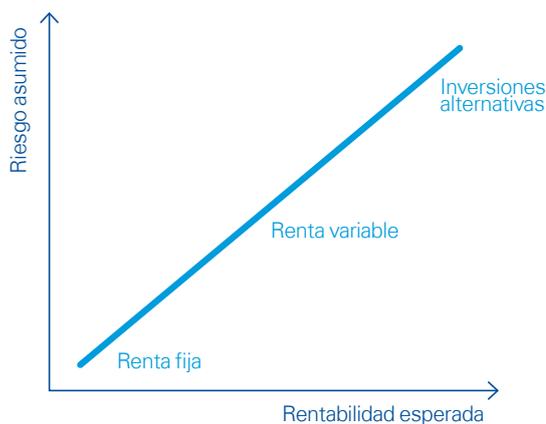
La empresa o Comisión de Control decide la política de inversión a adoptar por el fondo de pensiones. En caso de planes de pensiones de empleo, la Comisión de Control toma la decisión sobre la entidad gestora encargada de gestionar las inversiones del fondo en base a la política de inversión decidida por este mismo órgano de control.

## Optimización de las inversiones

En función del nivel de riesgo que se desee asumir, podemos definir tres perfiles inversores:

1. Perfil conservador: carteras predominantemente de Renta fija.
2. Perfil moderado: carteras de Renta mixta (fija + variable).
3. Perfil arriesgado: carteras donde predomina la Renta variable e Inversiones alternativas

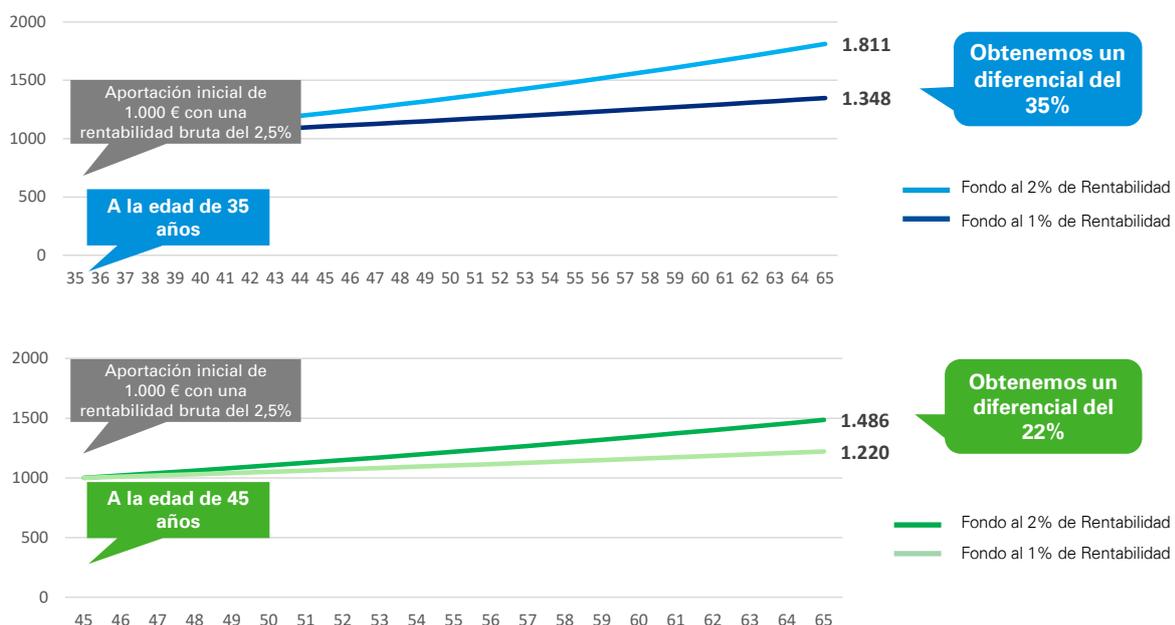
Gráfico 16: **Binomio de la rentabilidad riesgo en las inversiones financieras:**



Hay que ir adaptando la cartera del plan al plazo que resta para la jubilación. El conocido como “ciclo de vida” consiste en comenzar con planes en los que domina la renta variable, y a medida que se va acercando la jubilación ir trasladando la inversión hacia activos de menor riesgo, primero hacia los planes mixtos y finalmente hacia la renta fija.

A modo de ejemplo, se presenta el impacto tan relevante que puede suponer en una pensión el diferencial de tan sólo un punto porcentual de rentabilidad bajo distintos horizontes temporales:

Gráfico 17: **Ejemplos de fondos de capitalización alcanzados bajo dos escenarios**



# La importancia de la comunicación

## El reto de la longevidad

Teniendo en cuenta que una de las características fundamentales de la pensión pública española es que es un sistema de reparto, que funciona bajo el supuesto de que habrá una proporción suficiente de trabajadores cotizando para pagar las pensiones a los jubilados existentes, la longevidad es una problemática que debe abordarse con especial atención.

Recientemente, el *Institute for Health Metrics and Evaluation* (IHME) ha publicado un Estudio en el que se refleja que España ha superado a Japón como el país con mayor esperanza de vida en 2040. Aunque estamos ante una buena noticia, debemos estar más concienciados que nunca acerca de la importancia de una adecuada planificación de la jubilación.

El 60% de los individuos reconoce no tener un plan de ahorro definido para afrontar la jubilación y, en el mismo porcentaje, se encuentran los individuos que desconocen el vehículo más conveniente para financiar la pensión que desean percibir.

Este desconocimiento se extiende más allá de los propios individuos. El 75% de las empresas desconoce el impacto tanto financiero como de RRHH de que sus trabajadores, llegado el momento de acceso a la jubilación, no quieran jubilarse al no haber planificado correctamente la misma. Debemos tener presente que, en España, la jubilación no es obligatoria en la mayoría de las industrias.

Las propias empresas reconocen en más del 60% de los casos desconocer las medidas que podrían adoptar para incentivar la salida de sus trabajadores a su edad de jubilación y hasta un 72% de ellas reconocen que estarían interesadas en conocer y emplear dichas medidas a fin de poner solución a la problemática que les supondría un envejecimiento de la plantilla.

## Planificación de la jubilación desde el Tercer Pilar de la previsión social: cuantía a ahorrar

Es necesario un adecuado nivel de información para lograr el objetivo de que los individuos planifiquen de forma apropiada su jubilación, es decir, que lo hagan teniendo en cuenta sus aspiraciones futuras.

En lo que se refiere a la cuantía a ahorrar, solo el 41% de la muestra afirma conocer la cuantía que debe destinar al ahorro para alcanzar el nivel de cobertura que desea percibir.

### Ejemplo

Supongamos que tiene 45 años y que aspira a percibir una renta vitalicia constante de 1.000€ al mes que va a comenzar a cobrar desde los 65 años  
**¿Cuánto debería ahorrar cada mes desde hoy hasta los 65 años (\*)?**

(\*) Se ha considerado una rentabilidad del 3% y un tipo de descuento para la conversión del capital equivalente del 1,5%

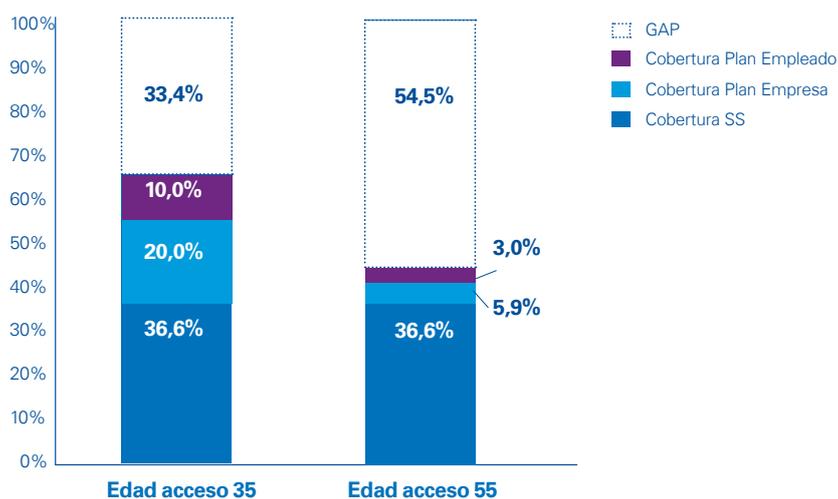
**¡La cuantía mensual que debería destinar al ahorro para alcanzar sus aspiraciones sería de 756 € al mes!**

## Planificación de la jubilación desde el Tercer Pilar de la previsión social: años para ahorrar

La edad idónea para empezar a llevar a cabo este ahorro es una cuestión que también ha sido abordada en este Estudio. Así, el 81 % de los encuestados afirman conocerla. Concretamente, sitúan esta edad en los 34,4 años de media. En cambio, este dato contrasta con el hecho de que solo el 46% considera que conoce el número de años necesarios para alcanzar la pensión que desea percibir.

*Es fundamental fijar la pensión a recibir para alcanzar el nivel de vida objetivo, esto determinará el número de años necesarios para ahorrar lo suficiente a efectos de alcanzar dicha pensión objetivo.*

Gráfico 17: Ejemplos de coberturas alcanzadas en función de los años de ahorro



## Ejemplos de ficha de Comunicación

A continuación se presentan dos posibles estudios individualizados del nivel de prestación alcanzado por las prestaciones del sistema público así como las de un posible plan.

### Comunicación/Concienciación: aspecto clave para llevar a cabo una adecuada planificación de la jubilación

#### Datos personales

**Nº Empleado:** xxxx

**Fecha nacimiento:** xx/xx/1972

**Antigüedad:** xx/xx/2002

**Salario:** 45.000€

#### Datos económicos

**Fecha jubilación:**

xx/xx/2037  
(Edad 65 años)

**Salario a la jubilación:**

81.275€

**Pensión estimada de la SS:**

45.498€

#### Plan empresarial

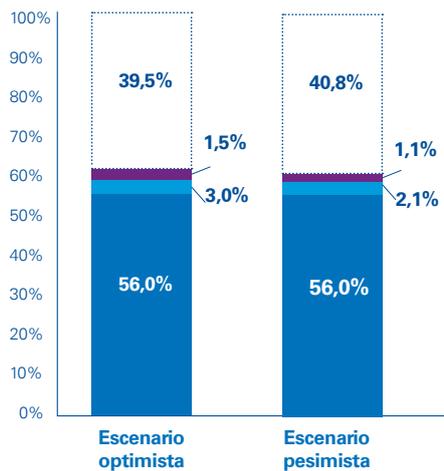
**Aportación empresa =**

2% Min (Salario pensionable; BMCSS)  
+12% \* (Salario Pensionable - BMCSS)

#### Ahorro individual

**Aportación empleado =**

1% Min (Salario pensionable; BMCSS)  
+6% \* (Salario Pensionable - BMCSS)



□ GAP

■ Aportaciones del Empleado

■ Aportaciones de la Empresa

■ PJSS

#### Pensión anual estimada del plan en función de la rentabilidad obtenida

Escenario pesimista  
(-1,0%)

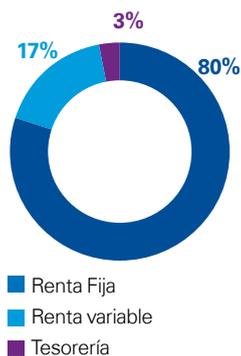
Escenario optimista  
(3,0%)

**Pensión anual estimada**

**2.578€**

**3.657€**

#### Composición de la cartera



■ Renta Fija

■ Renta variable

■ Tesorería

#### Escenarios de rentabilidad teóricos en función de la estrategia del fondo

Se han contemplado dos escenarios de rentabilidad para la capitalización de las aportaciones

- **Escenario optimista:** bajo este escenario la rentabilidad teórica sería el 3%
- **Escenario pesimista:** bajo este escenario la rentabilidad teórica sería el -1%

## Ficha de comunicación: prestaciones de jubilación

Nombre:

Ejemplo de ficha individual empleado

Datos personales	
Fecha de nacimiento:	01/01/1980
Edad:	38
Fecha de antigüedad:	01/01/2018
Subplan de pertenencia:	xx
Nivel en 2018:	xx
Salario pensionable 2018:	38.000,00 €
Saldo acumulado en la póliza xxx a xx/xx/2018:	20.000,00 €

Datos a fecha de jubilación	
Edad de jubilación estimada:	65
Fecha jubilación:	01/02/2045
Salario pensionable a la jubilación	74.016,40€

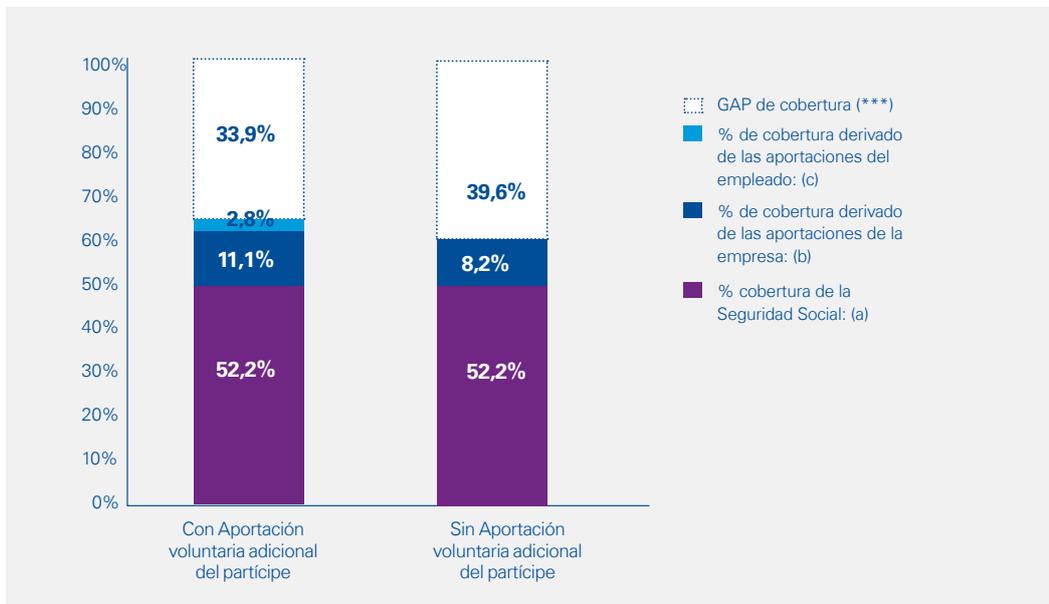
Datos económicos de 2018 (cifras en euros anuales)	Fórmula de Aportación (*)	Euros de Aportación anual
Aportación obligatoria a cargo del promotor en 2018:	$3\% \times \text{Mínimo}(\text{SP}; \text{BMCSS}) + 6\% \times \text{Máximo}(0; (\text{SP}-\text{BMCSS}))$	1.045,00 €
Aportación voluntaria adicional a cargo del partícipe en 2018:	$1,5\% \times \text{Mínimo}(\text{SP}; \text{BMCSS}) + 3\% \times \text{Máximo}(0; (\text{SP}-\text{BMCSS}))$	522,50 €
Aportación adicional a cargo del promotor en 2018:	$1,5\% \times \text{Mínimo}(\text{SP}; \text{BMCSS}) + 3\% \times \text{Máximo}(0; (\text{SP}-\text{BMCSS}))$	522,50 €
<b>Aportación total en 2018:</b>		<b>2.090,00 €</b>

Fondos estimados a fecha de jubilación (cifras en euros anuales)	Con Aportación voluntaria adicional del partícipe	Sin Aportación voluntaria adicional del partícipe
Saldo acumulado en la póliza XXX (**):	44.382,36 €	44.382,36 €
Derecho Consolidado en el plan por las aportaciones de la empresa:	150.965,47 €	100.643,65 €
Derecho Consolidado en el plan por las aportaciones del empleado:	49.697,30 €	0,00 €
<b>Fondo estimado total a fecha de jubilación:</b>	<b>245.045,13 €</b>	<b>145.026,01 €</b>

Pensiones anuales estimadas a fecha de jubilación (cifras en euros anuales)	Con Aportación voluntaria adicional del partícipe	Sin Aportación voluntaria adicional del partícipe
Pensión estimada de la Seguridad Social: (a)	38.640,96 €	38.640,96 €
Pensión estimada total del plan de XXX: (b)	10.254,14 €	6.068,75 €
Total pensión Jubilación: (a) + (b):	<b>48.895,10 €</b>	<b>44.709,71 €</b>

Pensiones estimadas a fecha de jubilación (cifras expresadas como % del salario a la jubilación = % cobertura)	Con Aportación voluntaria adicional del partícipe	Sin Aportación voluntaria adicional del partícipe
% cobertura de la Seguridad Social: (a)	52,21%	52,21%
% de cobertura derivado de las aportaciones de la empresa: (b)	11,04%	8,20%
% de cobertura derivado de las aportaciones del empleado: (c)	2,81%	0,00%
<b>% cobertura total a la Jubilación (a) + (b) + (c)</b>	<b>66,06%</b>	<b>60,41%</b>
<b>GAP de cobertura (***)</b>	<b>33,94%</b>	<b>39,59%</b>

### Coberturas a la jubilación



(\*) Donde: SP = Salario Pensionable a efectos del cálculo de aportaciones y BMCSS = Base Máxima de Cotización a la Seguridad Social (45.014 €/año en 2018).

(\*\*) Fondo estimado a fecha de jubilación del fondo acumulado a XX/XX/XXXX: Fondo estimado por los planes de previsión de XXX, anteriores al plan de implementación actual.

(\*\*\*) GAP de cobertura: Diferencia entre el salario a la fecha de jubilación y la suma de pensión derivada de la Seguridad Social y del plan de XXX.

# Novedades en materia de previsión social

## Real Decreto-Ley 11/2018 de 31 de agosto de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores



### ¿A qué compromisos afecta esta normativa?

Compromisos establecidos por las empresas para la cobertura de jubilación, fallecimiento e incapacidad de sus trabajadores



### Principales novedades

En los compromisos por pensiones asegurados para la jubilación sin imputación fiscal al trabajador de las primas abonadas por la empresa, cuando el compromiso o la póliza prevean la adquisición de derechos económicos por el trabajador antes de la jubilación, en caso de cese de la relación laboral del trabajador asegurado:

- El periodo de elegibilidad para la incorporación al contrato de seguro o el período mínimo para la adquisición de derechos en el mismo, o ambos, no podrá superar los tres años de manera conjunta.
- Cuando se fije una edad mínima para la adquisición y consolidación de derechos de pensión, dicha edad no excederá de 21 años.
- En caso de cese de la relación laboral por causa distinta de la jubilación habiéndose adquirido derechos, éstos no podrán ser inferiores al valor de los derechos de rescate o reducción derivados de las primas para la contingencia de jubilación abonadas por la empresa y de las primas abonadas por el propio trabajador. Esto será **aplicable a las primas abonadas por la empresa desde 21 de mayo de 2018** que correspondan a periodos de servicios prestados desde dicha fecha.



### ¿Qué implican estas novedades legislativas?

*“Será necesario modificar especificaciones de muchos planes de jubilación, así como las pólizas de seguro que aseguran dichos planes”*

*“La retroactividad de la norma obliga a las compañías a revisar sus planes de jubilación”*

## Anteproyecto de ley de modificación del texto refundido de la ley de regulación de planes y fondos de pensiones, para la transposición de la directiva 2014/50/UE, del parlamento europeo y del consejo de 16 de abril de 2014, relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión.

Las principales novedades introducidas con el Anteproyecto Ley, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los planes y fondos de pensiones, para la transposición de la Directiva 2014/50/UE, de 16 de abril de 2014, relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión son:



– **Supervisión de las entidades gestoras:** en relación a la supervisión de planes y fondos de pensiones se concreta el ámbito de la supervisión prudencial y se detallan las materias objeto de revisión. Se regula también la documentación que las entidades gestoras de fondos deben facilitar a la Dirección General de Seguros.



– **Sistema de gobierno:** Se establece que las entidades gestoras de fondos de pensiones deberán disponer de un sistema eficaz de gobierno que garantice una gestión adecuada y prudente de las actividades de la entidad y de los fondos gestionados.



– **Se establecen las funciones clave:** una función de gestión de riesgos, una función de auditoría interna y una función actuarial cuando la entidad gestora preste servicios actuariales dentro de los planes de pensiones.



– **Actividad transfronteriza de los Fondos de Pensiones:** se suprime la facultad de la autoridad del Estado de acogida de exigir la aplicación de normas de inversión más rigurosas que las del Estado de origen del fondo. Se permite que la totalidad o una parte de un fondo de pensiones de empleo de un Estado miembro se pueda transferir a otro Estado miembro.



– **Información a los potenciales partícipes, partícipes y beneficiarios:** se regula la forma en la que debe facilitarse la información a los partícipes.



– Los **recursos económicos** correspondientes a los contratos de seguros concertados con mutualidades de previsión social cuyas aportaciones hayan podido ser objeto de reducción en la base imponible del impuesto podrán movilizarse de forma colectiva sin consecuencias tributarias siempre que se integren en un plan de pensiones, plan de previsión asegurado o en un plan de previsión social empresarial.

Recalcar que a la fecha de emisión del presente informe, el mencionado anteproyecto de Ley **está pendiente de aprobación.**







**Álvaro Granado**

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



**María Gómez**

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



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

© 2018 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y miembro de la red KPMG de firmas independientes, miembros de la red KPMG, afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

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