

# Situación de las pensiones en España:

¿Será la previsión social complementaria "la clave" en la reforma de las pensiones?

Noviembre 2021

kpmg.es



#### 01 Introducción

© 2021 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.

# 01. Introducción

En este documento se presenta la quinta edición, correspondiente al año 2021, 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 los factores que influyen en la sostenibilidad del sistema público de pensiones y en la financiación del gasto en pensiones. Además, se realiza un análisis de cada una de las medidas recogidas en el Componente 30, dedicado al sistema de pensiones incluido en el Plan de Recuperación remitido por el gobierno a la Comisión Europea, que posteriormente tendrán que ser desarrolladas en el marco jurídico español.

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.

El análisis de práctica de mercado realizado en el presente informe 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 en julio de 2021 a empresas de todos los sectores de la economía en España. La información considerada en 2021 se obtiene a partir de una muestra multisectorial de 99 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 2021, 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 439 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: un repaso de la situación actual y de las perspectivas futuras. En esta sección se analizan los principales factores que influyen en la sostenibilidad del sistema público, así como el análisis de la financiación del gasto en pensiones.
- Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno.
   En este apartado se desarrollan cada una de las medidas recogidas en el Componente 30, con ejemplos y análisis de los impactos con respecto a la legislación actual.
- Análisis de la previsión social en las empresas: práctica de mercado.
   Se analizan, en base a la información de mercado de la muestra agregada, algunos aspectos de los planes de jubilación: sus características, la inversión que realizan las empresas en este ámbito y su predisposición a implantarlos, entre otros.
- Planificación de la jubilación. Información relevante.
   Se hace un repaso de los aspectos más relevantes a tener en cuenta cuando se va a planificar la jubilación, destacando el papel relevante de la comunicación y el acceso a información.
- Algunas novedades legislativas en materia de previsión social. Se resumen las principales novedades en normativa de previsión social que se han aprobado en los últimos meses.



#### 01 Introducción

# © 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes affiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

#### Datos de la muestra

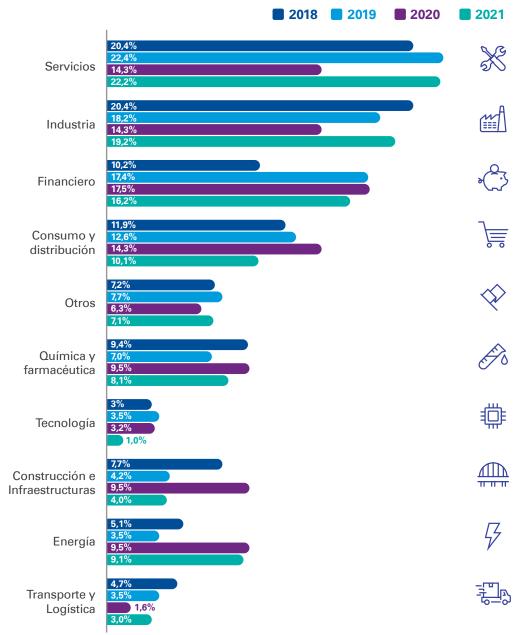
En el año 2021 han participado en el estudio un total de 99 empresas. Se trata de una muestra integrada por empresas españolas de reconocido renombre tanto de ámbito local como de ámbito multinacional, así como filiales en España de multinacionales extranjeras.

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

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



Gráfico 1: Representación sectorial en el estudio



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la muestra obtenida en la encuesta realizada en 2021.



#### 01 Introducción

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

V Estudio de Mercado KPMG 2021. Situación de las pensiones en España.

### Distribución de los planes por sectores

En relación al análisis de la práctica de mercado se ha tenido en cuenta la muestra agregada con la información de los participantes del estudio entre los años 2017 y 2021. Considerando la información de estos 5 años, se dispone de una muestra de 439 empresas.

Del total de la muestra agregada analizada, un **26,8% ha reportado que cuenta con al menos un sistema de jubilación colectivo** para su plantilla. De las empresas que cuentan con plan de previsión, un **33,9%** ofrece más de un plan a sus empleados.

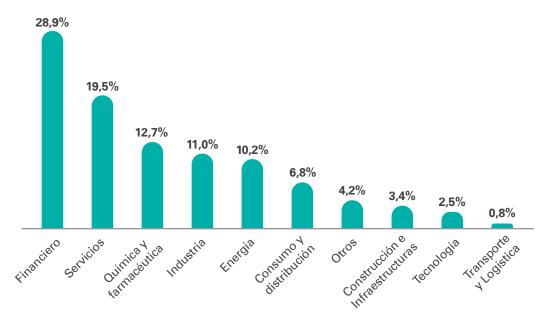
**Se han analizado un total de 167 planes pertenecientes a 118 empresas.** La mayor parte de los planes de previsión analizados, pertenecerían a los sectores Financiero, Servicios y Químico y Farmacéutico, tal y como se observa en el siguiente gráfico.

Serían los sectores Financiero, Energía, Químico y farmacéutico aquellos con mayor protagonismo en lo que a sistemas de jubilación colectivos se refiere.

Los sectores con menor grado de desarrollo en la implementación de sistemas de previsión son los sectores de Tecnología y Transporte y logística.

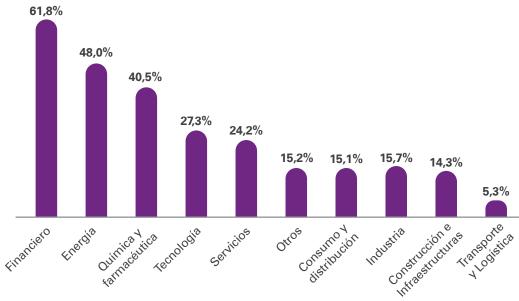
En el siguiente gráfico, se representa el porcentaje las empresas de cada sector con uno o más planes de previsión.

Gráfico 2: Distribución de los planes analizados por sectores



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

Gráfico 3: Desarrollo de la previsión social empresarial por sectores.



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



© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

# 02. El sistema público de pensiones:

#### Un repaso de la situación actual y de las perspectivas futuras.

En los últimos años, el sistema público de pensiones en España ha estado, y continúa estando, sometido al debate sobre su sostenibilidad, así como sobre la conveniencia de una reforma para asegurar su supervivencia en el medio y largo plazo. A lo largo del informe se analizan las principales medidas sobre las que se está debatiendo.

Previamente al análisis de las medidas que definirán como quedarán nuestras pensiones, se hace un repaso de cómo está funcionando el sistema español de pensiones públicas, así como de los factores que determinan la viabilidad de este.

Partiendo de una definición muy básica, se puede definir la Seguridad Social como un sistema de protección social que cubre las prestaciones tanto contributivas, de jubilación, en todas sus modalidades, incapacidad permanente y las derivadas del fallecimiento (viudedad, orfandad y a favor de familiares); como las no contributivas (\*). El sistema se financia mediante las cotizaciones de los empleados y empresas al sistema de Seguridad Social.

Para que se pueda hablar de una sostenibilidad del sistema de pensiones, teniendo en cuenta el nivel actual de prestaciones, tiene que haber un equilibro entre las fuentes de financiación y los gastos. Ante este axioma, en caso de desequilibrio o déficit del sistema, es posible tomar medidas que repercutan en un aumento de los ingresos o en una disminución de los gastos. A continuación, haremos un breve análisis de los principales factores que influyen en ambos aspectos en el actual sistema público de pensiones de España:

Tabla 1: Factores intervinientes en la sostenibilidad del sistema

Factores que influyen en los Ingresos		Factores que influyen Gastos	en los
Reducción de la población activa	$\otimes$	Aumento de la esperanza de vida	
Tasa de desempleo		Aumento del número de pensionistas	
Retraso en la edad de jubilación		Aumento de la pensión media	
		Revalorización de las pensiones	

<sup>(\*)</sup> Se entiende por pensiones no contributivas las que se reconocen a aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo.



© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

V Estudio de Mercado KPMG 2021. Situación de las pensiones en España.

#### Factores que influyen en la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Los factores que influyen en la sostenibilidad del sistema público de pensiones son básicamente factores demográficos y factores económicos.

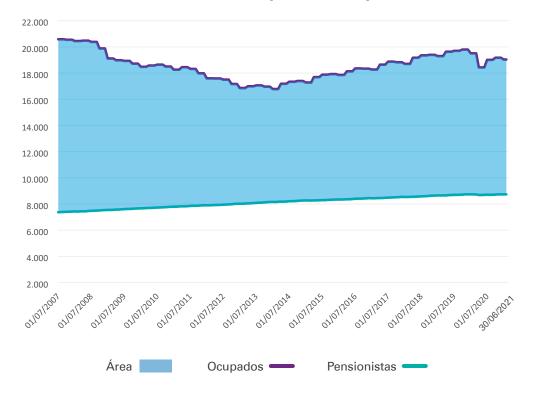
La evolución demográfica de la población española es clave en el estado de salud del sistema público de pensiones, dado que influye en los dos lados de la ecuación, tanto en la parte de los ingresos como en la parte de los gastos.

El motivo de la relación entre las pensiones y la evolución demográfica se debe a que el sistema público de pensiones en España es un sistema de reparto basado en el principio de solidaridad intergeneracional, lo que implica que los actuales cotizantes están financiando las prestaciones de los actuales pensionistas. Por lo tanto, en este sistema, uno de los factores básicos para la sostenibilidad es la relación entre el número de cotizantes y el de pensionistas.

La evolución demográfica es un factor clave en la sostenibilidad de un sistema basado en el principio de solidaridad intergeneracional.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de los pensionistas en relación con la población ocupada. En el año 2007, según datos del INE, la proporción entre población ocupada y pensionistas era de 36,38%, mientras que, en marzo de 2021, la proporción pasa a ser de 46,36% consolidando una variación de 10 puntos porcentuales, en la proporción de pensionistas sobre personas ocupadas en un periodo de 13 años.

Gráfico 4: Evolución del número de pensionistas y número de cotizantes



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Instituto Nacional de estadística (INE).

Para entender las razones de la evolución del gráfico anterior hay tres aspectos que se deben tener en cuenta: la evolución de población en España, la esperanza de vida y la tasa de desempleo.



© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

#### Evolución de la población

Los datos expuestos a continuación, representan la pirámide de población en España en los años 2000, 2021 y la proyección al año 2050. Se puede apreciar que la evolución de la población en España en los últimos años ha experimentado un importante incremento de personas mayores de 65 años frente al número de personas entre 20 y 65 años. Es decir, comienza a invertirse la pirámide, lo que implica que podría empezar a cuestionarse la sostenibilidad futura del sistema a medida que el número de personas que financian el sistema tiende a acercarse al número de pensionistas.

En el año 2000, la tasa de dependencia o relación entre el número de pensionistas y número de personas que forman la población activa era del 27,35%, pasando en 2021 a un 32,69%. En 2050, se espera un incremento significativo de esta tasa, situándose en un 60,59%.

En el año 2000, 3,66 trabajadores financiaban a un pensionista. En 2050, 1,65 trabajadores financiarán a un pensionista.

La evolución de la población refleja un impacto tanto en el lado de los ingresos (al haber un menor número de personas en edad de trabajar se recaudan menores ingresos por cotizaciones) como en el lado de los gastos (un mayor número de pensionistas supone un mayor gasto por pensiones). En la medida en que esta relación entre pensionistas y población activa se acerca al 100%, el sistema se hace más difícil de sostener.





© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes affiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

#### Gráfico 5: Evolución de la pirámide de población en España





#### Pirámide Población España 2050



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)



© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes affiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

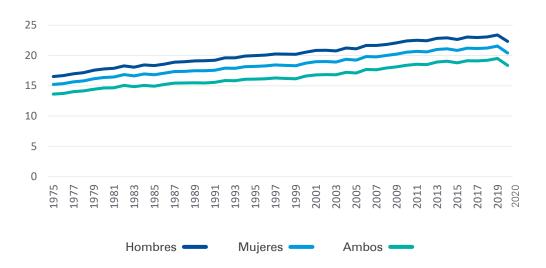
V Estudio de Mercado KPMG 2021. Situación de las pensiones en España.

#### Esperanza de vida

La esperanza de vida es un indicador del número de años que puede llegar a vivir un individuo de una población concreta.

El siguiente gráfico muestra la evolución de la esperanza de vida en España y se puede observar cómo en un periodo de 45 años la esperanza de vida de una persona a los 65 años se ha incrementado en torno a un 35%.

Gráfico 6: Evolución de la esperanza de vida a la edad de 65 años



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

En 1975, la esperanza de vida de un hombre con 65 años era de 13,64 años y 19,54 en el caso de una mujer. Si miramos la esperanza de vida a los 65 años en el año 2020 habría aumentado 4,72 años con respecto a 1975 en el caso de los hombres y 5,79 años en el caso de las mujeres. Según datos del INE, en 2050, la esperanza de vida a los 65 años será de 21,9 y de 25,5 años para hombres y mujeres respectivamente.

La esperanza de vida aumenta, y por tanto los años durante los que se espera percibir prestaciones del sistema, con el correspondiente impacto en el sistema.

Aunque el aumento de la esperanza de vida es una buena noticia en términos generales, si hablamos en términos económicos, tal y como está diseñado nuestro sistema de Seguridad Social, esto supone un aumento de los gastos del sistema dado que, a mayor esperanza de vida de los jubilados, mayor será el número de años durante los que recibirán la prestación de jubilación, con el consecuente impacto en el desequilibrio del sistema a largo plazo.



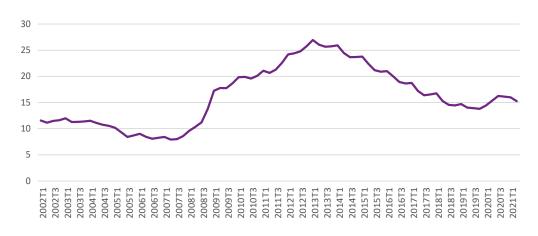
#### © 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por quantia. Todos los derechos reservados.

V Estudio de Mercado KPMG 2021. Situación de las pensiones en España.

#### Tasa de desempleo

La tasa de desempleo mide el nivel de desocupación en relación con la población activa. El sistema de Seguridad Social se financia principalmente con las aportaciones por cotizaciones de los trabajadores y de las empresas, por lo tanto, el desempleo impacta directamente sobre las fuentes de financiación del sistema.

#### Gráfico 7: Evolución de la tasa de desempleo



Fuente: Elaboración propia Instituto Nacional de estadística (Encuesta de población activa).

En el gráfico anterior se recoge la evolución de la tasa de desempleo desde el año 2002. En el gráfico se puede ver como el máximo se alcanzó en el primer trimestre de 2013 en el que se llegó a una tasa del 26,94%. En el segundo trimestre del año 2021 la tasa se sitúa en el 15,26%.

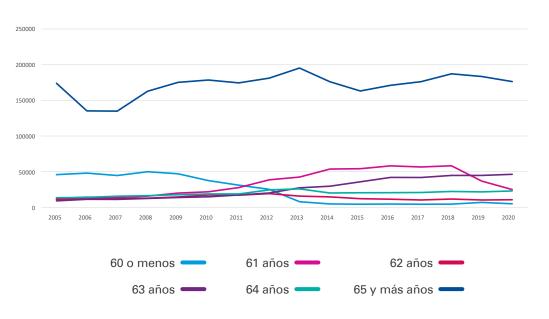
Las altas tasas de desempleo estructural que históricamente se mantienen en España presentan correlación negativa respecto a los ingresos del sistema ya que a mayor tasa de desempleo menores serán las cotizaciones a la Seguridad Social.

#### Edad de jubilación

Uno de los puntos más importantes de las reformas pasadas en continúo debate dada su relevancia a la hora de diseñar un sistema de pensiones sostenible, es la edad real de acceso a la jubilación.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de las altas por jubilación en función de la edad de acceso de los últimos 15 años.

### Gráfico 8: Evolución de las altas causadas por jubilación en función de la edad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)



© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados. Se puede observar que desde el año 2010 hay un descenso de las jubilaciones a una edad de 60 años o inferior. A partir del año 2012, se observa un incremento de las jubilaciones anticipadas a los 63 años manteniéndose esa tendencia hasta el año 2020.

Las últimas reformas llevadas a cabo en el sistema han tenido como objetivo retrasar la edad de jubilación real para equipararla a la edad de jubilación ordinaria.

El progresivo retraso de la edad media de jubilación desde los 60 hasta los 64 años ha sido principalmente consecuencia de las reformas normativas llevadas a cabo hasta el momento. Sin embargo, la edad medía aún se sitúa lejos de los 66 años, que es la edad ordinaria de jubilación en 2021 para las personas con menos de 37 años y 3 meses cotizados.

Llama la atención que, considerando todas las edades de jubilación anticipada, el porcentaje de jubilados que accede a la jubilación en una fecha anterior a los 65 años se sitúa en los últimos 15 años en torno al 40%. Esto es uno de los puntos que se está abordando en la reforma del sistema de pensiones, donde se pretende que se acceda a la jubilación lo más tarde posible y penalizar las jubilaciones anticipadas por el efecto negativo que tienen en el sistema.

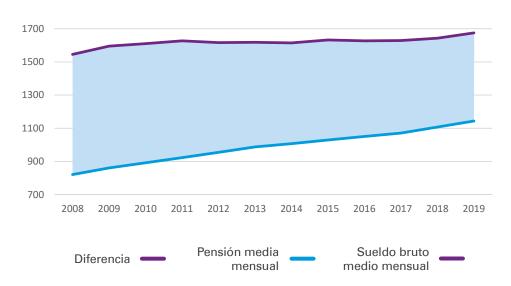
#### Crecimiento de las pensiones de jubilación

Otra de las variables que puede resultar interesante analizar es la evolución de los importes de pensión de jubilación a abonar por la Seguridad Social y su comparativa respecto del crecimiento medio de los salarios.

La pensión media crece en mayor proporción que el salario medio, circunstancia que puede afectar al sistema a largo plazo.

Tal y como se observa en el siguiente gráfico, mientras que el salario medio se ha mantenido relativamente constante a lo largo de la serie, creciendo ligeramente en los últimos años auspiciado por el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la pensión media de jubilación ha seguido creciendo en mayor proporción. Esta circunstancia podría ser un factor que dificulte la sostenibilidad del sistema a largo plazo.

### Gráfico 9: Evolución de los importes de pensión de jubilación mensual y del salario medio brutas mensuales (en 14 pagas)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Instituto Nacional de estadística (INE).

En un sistema de reparto, el punto de equilibrio sería que la pensión media creciese año a año a la par que el salario medio, o incluso que el salario medio creciese por encima, ya que esto se traduciría en un incremento de las cotizaciones sociales que son la principal fuente de financiación de las pensiones de jubilación contributivas del sistema público.



© 2021 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.

#### Situación económica

A todos los factores analizados anteriormente hay que añadir la situación económica y el impacto derivado de la pandemia. Según el informe anual del Banco de España, la actividad económica mundial se contrajo abruptamente en el primer semestre de 2020.

La mejora en las perspectivas, sitúa el PIB en niveles precovid a finales de 2022, siendo esto una buena noticia para los ingresos del sistema.

La evolución económica ha sido heterogénea entre países. En las principales economías mundiales, la caída del Producto Interior Bruto en 2020 fue del 3,5% en Estados Unidos y del 6,7% en el área del euro, mientras que el PIB se expandió un 2,3% en China. Entre las economías emergentes, el impacto fue especialmente severo en América Latina, con una disminución del PIB del 7%. En España El PIB se contrajo un 10,8% en el promedio de 2020. En el primer trimestre de 2021 aún se situaba un 9,4% por debajo del nivel de finales de 2019.

El impacto de la COVID-19 ha sido muy heterogéneo tanto por sectores económicos, teniendo un mayor impacto en aquellas actividades que implicaban mayor interacción social, como en otras variables como pueden ser tamaño de las empresas o la zona geográfica.

Según las proyecciones macroeconómicas de la economía española publicadas por Banco de España en septiembre de 2021, se espera que el PIB crezca un 6,3% de media anual en 2021 y que tenga un efecto de arrastre a 2022 con un crecimiento estimado del PIB del 5,9%. Este crecimiento se moderaría en el año 2023, situándose en torno a un 2%. Según estas estimaciones, el nivel del PIB de finales de 2019 se alcanzaría a finales de 2022. No obstante, y aunque hasta diciembre no publicará nuevas proyecciones, el Banco de España ya ha anticipado una revisión significativa a la baja del crecimiento del PIB.

La situación económica repercute tanto en la capacidad de contratación de las empresas como en los niveles salariales ofertados y, por tanto, en la recaudación por cotizaciones.



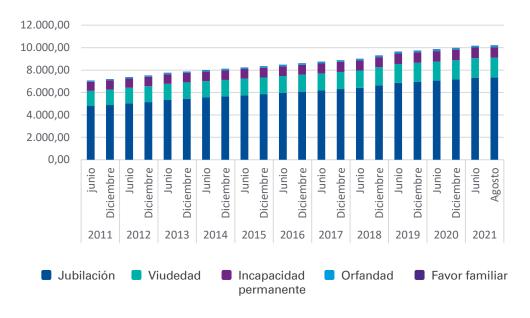


© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

#### La financiación del gasto en pensiones

A lo largo de los últimos años, se ha venido incrementando el gasto en pensiones, como se ve reflejado en el siguiente gráfico.

Gráfico 10: Evolución del gasto en pensiones (datos en millones de euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Seguridad Social

El incremento del gasto en pensiones, en la medida en que no se vea compensado con incrementos en las partidas de ingresos, se traduce en un aumento del déficit del sistema.

La nómina de las pensiones en el mes de octubre de 2021 ascendió a 10.251 millones de euros. Este gasto supone un 3,8% más que el incurrido en el mismo mes del año 2020.

El importe de la nómina en pensiones se desglosa en las siguientes partidas:

Tabla 2: Desglose de la nómina de pensiones por tipo de pensión

Tipo de pensión	lmportes en millones de €
Jubilación	7.389,93
Viudedad	1.747,24
Incapacidad	944,93
Orfandad	142,75
A favor de familiares	26,67
Total	10.251,52

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El gasto en pensiones representa la mayor partida de los **Presupuestos Generales del Estado** aprobados por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre. En 2021, la partida destinada al pago de pensiones asciende a 163.297 millones de euros, lo que supone un 35,8% de los presupuestos.

El Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2022 recogen un incremento del 4,82% de partida destinada al pago de las pensiones respecto de 2021. La partida por importe de 171.164 millones de euros, supone el 37,3% de los presupuestos totales

El aumento del gasto nos podría llevar a pensar en un posible desequilibrio entre los ingresos y los gastos del sistema de Seguridad Social que se puede constatar a través de varios indicadores:

- Según el Ministerio de Hacienda, el sistema de Seguridad Social registra hasta el 30 junio de 2021 un déficit de 1.142,32 millones, el 0,09% del PIB. El Programa de Estabilidad 2021-2024 remitido el pasado 30 de abril por el Gobierno a Bruselas recoge una proyección de un déficit de la Seguridad Social de en torno al 1,5% del PIB este año.
- El Fondo de Reserva de la Seguridad Social, se creó en el año 2000 con el objetivo de canalizar los excedentes que se producían cuando los ingresos



El sistema público de la situación actual y de

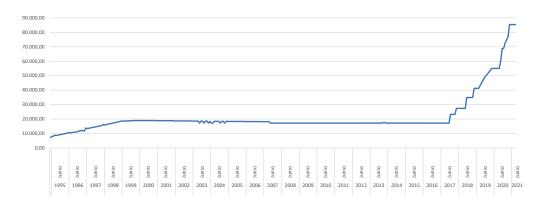
pensiones: un repaso de las perspectivas futuras

© 2021 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.

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. En el año 2020 no se ha realizado ninguna disposición del fondo de reserva, quedando el patrimonio del fondo a 31 de diciembre de 2020 en 2.138 millones de euros, es decir, con el importe remanente en el fondo de reserva no se alcanzaría a cubrir ni una cuarta parte de la nómina mensual de las pensiones.

- La deuda de la Seguridad Social se sitúa en 91.854,67 millones de euros en junio de 2021.

#### Gráfico 11: Evolución de la deuda de la Seguridad Social (en millones de euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco de España.

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 el año 2020, los créditos concedidos ascendieron a un total de 44.302 millones de euros. En 2021, los créditos concedidos hasta 1 de junio ascienden a 13.830,09 millones de euros.

La evolución demográfica, la tasa de desempleo y el aumento de la esperanza de vida explican el desequilibrio estructural entre ingresos y gastos del sistema y, por tanto, el aumento de la deuda de los últimos años.

Si analizamos el impacto de la evolución de la población española, el desempleo estructural del país y el aumento de la esperanza de vida, en un sistema de pensiones en el que las prestaciones se financian con las aportaciones de las personas que están cotizando en cada momento, se visualiza un problema en relación con la sostenibilidad. Este problema queda patente cuando se observa la evolución de las transferencias y préstamos por parte del estado realizados al sistema de Seguridad Social que han sido necesarios en los últimos años para mantenerse al corriente de pagos.

En el debate de la sostenibilidad siempre hay voces que consideran exagerado o alarmista hablar de un problema de sostenibilidad del sistema público de pensiones alegando que el sistema de Seguridad Social no peligra a futuro. En este sentido, es importante matizar que lo que se cuestiona no es la quiebra total del sistema en una situación en la que no se llegara a percibir ningún importe de pensión, sino la sostenibilidad de este teniendo en cuenta el nivel de prestaciones actual, en el que las ratios de reemplazo con respecto al último salario son muy elevadas, situándose en torno a 83,4% según el estudio de Pensions at Glance de la OCDE.

Dado que el desequilibro entre los ingresos y los gastos es estructural y no se debe a una situación temporal, sino que, por el contrario, se espera que se agudice en los próximos años, basar la sostenibilidad del sistema en trasferencias del Estado o créditos no parece una alternativa viable a largo plazo. Esto supone trasladar el problema de financiación del sistema de Seguridad Social al Estado, pero no atajar los deseguilibrios entre ingresos y gastos. No hay que olvidar que la deuda pública en el primer trimestre de 2021 se situaba en el 125,20% del PIB. En este contexto es esencial que se aborden unas reformas estructurales en el sistema con una visión a largo plazo.



© 2021 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 quantia. Todos los derechos reservados.

#### ¿Cómo han afectado los cambios legislativos a las pensiones?

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 o ratio de sustitución.

La disminución de la ratio de sustitución muestra cómo han impactado las normativas que han estado vigentes desde la creación del sistema público de pensiones en España.

Se ha realizado el cálculo para diversos perfiles salariales y se puede observar como el mayor impacto lo han sufrido los salarios más bajos. 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.

La última columna del gráfico 12 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.

Gráfico 12: Impacto de las sucesivas reformas de la Seguridad Social

	Cálculo anterior a 1.985	Reforma 1985	Reforma 1997	Reforma 2011	Reforma 2013	Sistema de capitalización individual (18,5%)
Salario de 25.000€/año	98,8%	94,8%	91,5%	69,9%	60,1%	34,4%
Salario de 32.000€/año	96,5%	94,8%	91,5%	69,9%	60,1%	34,4%
Salario de 45.000€/año	68,6%	68,6%	68,6%	65,9%	60,1%	34,4%
Salario de 95.000€/año	32,5%	32,5%	32,5%	31,2%	30,9%	17,7%

Cálculos realizados suponiendo 35 años de cotización en la fecha de jubilación y jubilación en el año 2041 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%. Para el cálculo del sistema de capitalización individual se ha considerado el tope de la base máxima de cotización, una rentabilidad de las aportaciones del 2,5% y tipo de conversión del capital del 2,2%.

Las sucesivas reformas en el sistema público de pensiones han producido y producirán disminuciones en las pensiones, siendo el colectivo más afectado el de salarios mas bajos.

¿Cree que es necesario llevar a cabo una reforma para garantizar la sostenibilidad futura del sistema de pensiones de la Seguridad Social?

98%

Considera que sí

# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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 grantía. Todos los derechos reservados.

# 03. Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

Con el objetivo de abordar la necesaria reforma del sistema de pensiones español, la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, en su sesión del día 27 de octubre de 2020, aprueba el Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo.

El texto aprobado por los grupos parlamentarios que conforman el Pacto de Toledo recoge las recomendaciones sobre las que se ha de basar la reforma del sistema de pensiones.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española que permitirá a España optar a los fondos europeos del programa Next Generation EU, presentado el 27 de abril de 2021, incluye en su componente 30 'Sostenibilidad del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo', el compromiso de España para llevar a cabo las medidas necesarias que garanticen la sostenibilidad del sistema de pensiones. Muchas de estas medidas, como las destinadas a potenciar la jubilación demorada, también se recogen en el plan 'España 2050' que recoge el análisis realizado por expertos de diversas áreas en el que se proponen los 50 objetivos que España debería lograr antes de 2050 para consolidarse como uno de los países más avanzados de Europa.

El Componente 30 del Plan de Recuperación incluye un calendario de implementación de las diversas medidas de reforma. La primera fase o bloque de medidas comprende:

- separación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social,
- derogación del Índice de Revalorización de las Pensiones y vinculación de la revalorización de las pensiones al IPC medio del ejercicio previo,
- derogación del Factor de Sostenibilidad y sustitución por un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional,
- y medidas destinadas a la alineación de la edad real de jubilación a la edad legal.

El 6 de septiembre de 2021 el Consejo de Ministros ha aprobado el Proyecto de Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, que comprende las medidas que formarán parte de la primera fase de la Reforma de nuestro sistema de pensiones. El texto ha sido remitido al Congreso de los Diputados para su aprobación y tramitación definitiva, lo cual se traducirá en una modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Esta reforma es necesaria para adaptar nuestras pensiones a la realidad económica y social de nuestro país y se ha de llevar a cabo para responder al mandato de Europa de contar con un sistema de pensiones que permita garantizar la sostenibilidad de este en el medio y largo plazo.

### Calendario de implementación

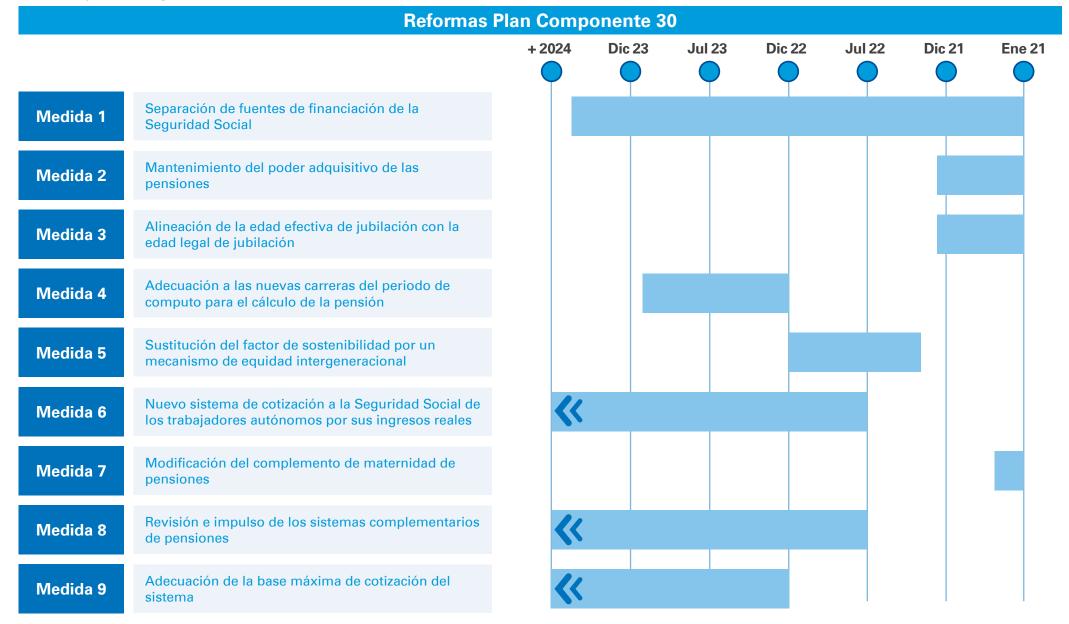
Como se ha comentado anteriormente, las reformas propuestas por el gobierno en el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia tienen como principal objetivo modernizar el sistema actual de pensiones asegurando su sostenibilidad a largo plazo, manteniendo el poder adquisitivo de las pensiones y garantizando la equidad intergeneracional. Para conseguir esto, el gobierno ha planteado un calendario de implementación mediante el cual se pretende que todas las medidas tengan efecto antes de terminar 2023, aunque algunas de ellas se implanten de manera gradual a lo largo de los años.

El lector puede hacerse una idea del mencionado calendario de implementación en la siguiente ilustración, pudiendo denotar cómo algunas medidas ya han sido implementadas a lo largo de 2021, otras están en proceso de debate con los agentes económicos y sociales y otras que están en debate se implementarán de manera gradual y tendrán efecto a lo largo de los próximos años.



© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

#### Tabla 3: Eje cronológico en la implementación de las medidas de reforma



A continuación, se analiza cada una de las medidas recogidas en el Componente 30, el componente dedicado al sistema de pensiones incluido en el Plan de Recuperación remitido a la Comisión Europea, y que posteriormente tendrán que ser desarrolladas en el marco jurídico español.

# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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 grantía. Todos los derechos reservados.

### Medida 1: Separación de fuentes de financiación de la Seguridad Social

El traspaso de los llamados 'gastos impropios' puede aportar mayor transparencia a las cuentas del sistema, pero no soluciona el problema del déficit contributivo al suponer una traslación de la carga al Estado.

Con el objetivo de eliminar el déficit de la Seguridad Social, el Componente 30 del documento presentado a Bruselas recoge como primera medida la separación de fuentes de financiación de la Seguridad Social. Esta medida busca, en palabras del Gobierno, la "clarificación de la situación financiera real del sistema" y materializar la recomendación primera del acuerdo del Pacto de Toledo "Separación y clarificación de las fuentes de financiación".

La separación de fuentes de financiación implica que el Estado asuma los gastos no contributivos o "gastos impropios" de la Seguridad Social que hasta ahora se han financiado con cotizaciones sociales.

Estas partidas consideradas impropias comprenden la financiación de la asistencia sanitaria, de las prestaciones no contributivas, como son las prestaciones por nacimiento y cuidado de hijos y los complementos de maternidad, y de los complementos de mínimos de las pensiones. Pero también abarcan otros gastos como los derivados del funcionamiento del propio sistema, las bonificaciones o exenciones de cotizaciones sociales, las subvenciones implícitas a diferentes regímenes o la factura de las jubilaciones anticipadas forzosas derivadas de los expedientes de regulación de empleo (ERE).

Si bien se contempla que este trasvase culmine en el año 2023, los Presupuestos Generales del Estado para 2021 aprobados por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, en su Disposición adicional quinta, autorizan la concesión por parte del Estado de préstamos a la Tesorería General de la Seguridad Social por un importe de hasta 13.830 millones de euros.

El importe del crédito recogido en los Presupuestos Generales del Estado para 2021 se ajusta a las partidas consideradas como gastos impropios que

se desglosan en el Componente 30 del documento remitido a Bruselas y cuyo importe cuantifican en 13.929 millones de euros:

- Prestación contributiva de nacimiento y cuidado de menor: 2.784.724,51.
- Reducciones en la cotización a la Seguridad Social: 1.779.447,58
- Otros conceptos en cumplimiento de la recomendación primera del Pacto de Toledo 2020 como es la financiación del complemento para reducir la brecha de género o la integración de lagunas: 9.364.827,91.

El acuerdo alcanzado, en lo relativo al fortalecimiento de la estructura de ingresos del sistema, recoge el compromiso de incrementar el importe de las transferencias del Estado a la Seguridad Social de forma permanente hasta alcanzar el objetivo de cubrir los gastos impropios y equilibrar las cuentas de la Seguridad Social. Esto podría implicar que el desequilibrio de la Seguridad Social sea financiado con impuestos.

No obstante, cabe recordar que traspasar el déficit contributivo al Estado mediante transferencias es una práctica que ya se ha realizado en ejercicios previos. Así, por ejemplo, en 2020, la cifra de déficit del sistema se vio minorada con los créditos del Estado que fueron necesarios para hacer frente a los compromisos asumidos. Los créditos concedidos en 2020 ascendieron a un total de 44.302 millones de euros, de los cuales, tan solo 13.800 estaban contemplados en los Presupuestos Generales del Estado de 2018 prorrogados hasta 2020.

Se argumenta que se trata de una medida para dotar de transparencia sobre la auténtica situación financiera del sistema. No obstante, estas transferencias, no suponen la eliminación del déficit contributivo real del sistema.

Esta medida ha causado cierta polémica por la cuestionabilidad de si los gastos a traspasar realmente son partidas que no corresponden al sistema o por el contrario han de ser financiadas con cotizaciones sociales. Además, no se trata de una medida que resuelva el desequilibrio entre ingresos y gastos sino una traslación de la carga a las cuentas del Estado.

# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

### Medida 2: Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones

Se deroga el Índice de Revalorización de las pensiones y se sustituye por un mecanismo de crecimiento vinculado al IPC.

Acorde con la segunda recomendación del acuerdo del Pacto de Toledo, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española recoge la derogación de la reforma de 2013.

Esta medida comprende, por una parte, la derogación del Índice de Revalorización de Pensiones, y vinculación del crecimiento de las pensiones a una nueva fórmula vinculada a la evolución del IPC, y por otra parte, la derogación del Factor de Sostenibilidad y su reformulación por otro mecanismo que contemple ajustes ante los deseguilibrios estructurales del sistema.

El Índice de Revalorización de Pensiones (IRP) es un mecanismo de ajuste automático en las revalorizaciones a conceder sobre las prestaciones causadas introducido en la Ley 13/2013. El IRP permitía ajustar los gastos del sistema a los ingresos de manera gradual en consideración del crecimiento de los ingresos, el crecimiento del número de pensiones y la variación del importe de pensión medio.

Si bien es cierto que el IRP, al depender su cálculo de los ingresos del sistema, puede alterarse mediante transferencias del Estado, supone un buen indicador para analizar la situación financiera del sistema de pensiones español. Su aplicación, al implicar una disminución del poder adquisitivo de las pensiones mientras no se restaure el equilibrio financiero del sistema, sería una garantía de contención del gasto.

La fórmula del IRP estaba limitada a revalorizaciones anuales superiores al 0,25%, siendo dicho importe mínimo el aplicable desde su creación hasta que se dejó de aplicar en el ejercicio 2017.

Desde 2017 y hasta el ejercicio 2020, la revalorización de las pensiones ha estado vinculada a la evolución prevista del IPC, proporcionando estimaciones por encima del IPC real con la consecuente ganancia no justificada de poder adquisitivo. Es decir, en los ejercicios en los que el IPC previsto ha sido mayor que el IPC real, no se han efectuado ajustes en los importes de pensión reconocidos. De este modo,

el aumento aplicado en 2018 fue del 1,7% frente al IPC interanual del 1,18%; en el 2019 fue del 1,6% frente al 0,79% de IPC y en 2020 fue del 0,9% frente al -0,53%.

Para 2021, el importe de revalorización de las pensiones contributivas de la Seguridad Social aplicado por el Gobierno ha sido del 0,9% pese a las perspectivas de inflación negativa que se manejaban en el momento en que se acordó la aplicación de este porcentaje como incremento de las pensiones. Conforme avanza el ejercicio, se observa un repunte del IPC motivado, entre otros factores, por el aumento del precio de la energía y la caída del euro propiciada por la política expansiva del Banco Central Europeo. A 31 de agosto de 2021, el INE sitúa la estimación de la variación interanual del IPC para 2021 en el 3,3%. Este repunte, confirma que 2021 cerrará con tasas de inflación por encima del pactado 0,9%. De cumplirse estas previsiones, en base al compromiso de revalorización acordado para 2021, en enero de 2022 el Gobierno tendrá que abonar la diferencia entre el 0,9% y la variación interanual experimentada en diciembre de 2021 a cada pensionista.

Con los datos a día de hoy, es difícil estimar el coste en el que la Seguridad Social tendrá que incurrir para hacer frente a los compromisos asumidos, coste que tendrá un efecto acumulativo en el tiempo. Este es el problema de comprometer una revalorización con una fórmula basada en estimaciones: en caso de que sean conservadoras supondrán un desembolso extraordinario y en caso de que estén sobreestimadas, porque el IPC finalmente cerrase con una variación interanual inferior, supondrían una ganancia injustificada de poder adquisitivo.

La derogación del IRP lleva implícita la creación de un nuevo mecanismo de revalorización de las pensiones. Una de las propuestas iniciales del ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, consistía en vincular el crecimiento de las pensiones al IPC medio del ejercicio previo ajustando los IPC negativos en una ventana de 3 años. La razonabilidad de esta fórmula se demuestra en el hecho de que los pensionistas experimentarían un ajuste automático de su poder adquisitivo acorde con la evolución de la inflación. Esta medida no ha tenido buena acogida en la negociación con los agentes sociales, por lo que el acuerdo finalmente alcanzado y recogido en el Proyecto de Ley de 6 de septiembre, se limita a vincular las pensiones con el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los doce meses previos a diciembre del año anterior, sin la posibilidad de corregir IPC negativos.

Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

### Medida 2: Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones

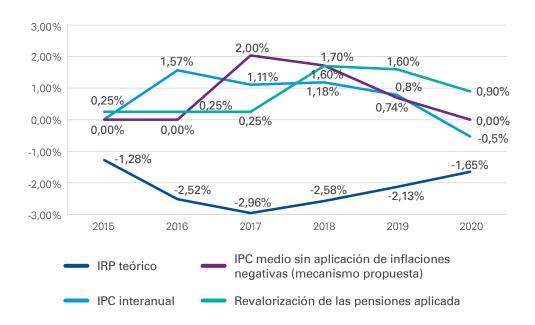


Se produce un efecto curioso con el cambio normativo, y es que la inflación de este año 2021 tan singular se va a tomar dos veces como referencia para los incrementos de la pensión: para 2021 y para 2022. La revalorización acordada para 2021 es la variación interanual del IPC en 2021, acordándose el 0,9% y comprometiéndose a que en caso de que fuese superior se abonaría la diferencia. Pero el acuerdo para los años sucesivos es revalorizar con la media de las variaciones interanuales experimentadas hasta noviembre del año anterior, por lo que para 2022 también se tomarán las variaciones experimentadas en 2021. En vista del pronóstico del IPC para 2021, el pico de IPC es una buena noticia para el pensionista y una mala noticia para el déficit del sistema.

El siguiente gráfico muestra la evolución de las variables anteriormente mencionadas, esto es:

- el Índice de Revalorización de Pensiones teórico en caso de que este no hubiese estado limitado por el suelo de 0.25%.
- el Índice de Revalorización de Pensiones con la aplicación del suelo de 0,25%,
- la tasa de IPC interanual registrada,
- y la media de variaciones de IPC registrada hasta el mes de noviembre pero limitada a cero en los casos en los que surgen medias negativas, es decir, las revalorizaciones que se hubiesen aplicado con el mecanismo de aplicación finalmente acordado.

#### Gráfico 13: Evolución de los índices de revalorización de las pensiones



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en lo relativo a los IPC y de Documento de trabajo sobre datos, metodología y resultados elaborado por el Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social de la Universidad de Valencia y Universidad de Extremadura en lo relativo a los IRP teóricos.



© 2021 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 quantia. Todos los derechos reservados.

### Medida 2: Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones

En el siguiente ejemplo, se muestra la evolución del importe de pensión de jubilación de la Seguridad Social con los incrementos aplicados hasta la fecha y la comparativa entre los importes teóricos que se habrían alcanzado en caso de haber aplicado los Índices de Revalorización de las Pensiones teóricos sin

aplicación del límite mínimo; los Índices de Revalorización de las Pensiones teóricos con la aplicación del límite mínimo; la evolución del IPC real; y la propuesta, finalmente aceptada, consistente en vincular los crecimientos a la evolución media de los IPCs sin aplicación de revalorizaciones negativas:

Tabla 4: Evolución de los importes de pensión en función de la revalorización aplicada

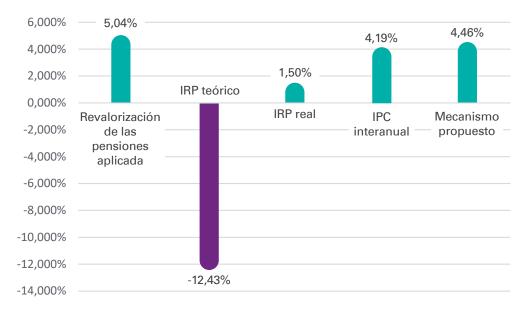
Año / Importe	Revalorización de las pensiones aplicada	IRP teórico (sin aplicación del mínimo de 0,25%)	IRP real (con aplicación del mínimo de 0,25%)	IPC interanual	IPC medio sin aplicación de inflaciones negativas (mecanismo propuesto)
2014	1000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
2015	1.002,50	987,20	1.002,50	1.000,17	1.000,00
2016	1.005,01	962,32	1.005,01	1.015,87	1.000,00
2017	1.007,52	933,84	1.007,52	1.027,17	1.020,00
2018	1.024,65	909,74	1.010,04	1.039,32	1.037,02
2019	1.041,04	890,37	1.012,56	1.047,51	1.044,64
2020	1.050,41	875,68	1.015,09	1.041,94	1.044,64



# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

# © 2021 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.

### Gráfico 14 Crecimiento acumulado de la pensión de 2014 a 2020 en función del índice de revalorización aplicable



Fuente: Elaboración propia

Puede parecer que las diferencias en los importes de pensión resultantes de aplicar cada fórmula de revalorización son pequeñas y que la revalorización apenas tiene impacto, pero si tenemos en cuenta que el gasto anual en pensiones de 2020 ascendió a 118.682 millones de euros, una revalorización de un 1% implica un incremento de coste de 1.186 millones de euros.

Por su parte, el factor de sostenibilidad fue concebido como un mecanismo para ajustar la pensión inicialmente reconocida a la evolución de la esperanza. De haberse aplicado, este ajuste implicaría una reducción del importe de pensiones reconocido y una medida de contención del gasto. Desde su creación en la reforma del 2013 y ante la falta de aceptación social, se aplazó su aplicación a 2023. No obstante, el Componente del 30 del Plan de Resiliencia recoge las intenciones de reformular el factor de sostenibilidad actual por otro mecanismo que corrija los desequilibrios estructurales. Estas intenciones quedan materializadas en el Proyecto de Ley de 6 de septiembre, en el que finalmente se deroga el factor de sostenibilidad y se indica que el mecanismo de equidad intergeneracional se aplicaría a partir de 2027.

La derogación de la Ley 23/2013 de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, ha sido una de las exigencias de los sindicatos para avanzar en las negociaciones de la inminente reforma de las pensiones. El Banco de España advierte del elevado impacto en las cuentas de la Seguridad Social que supone eliminar la reforma del 2013. Basándose en datos de la Comisión Europea, se estima un coste anual de 1,9 puntos del PIB para 2030 y 3,4 puntos del PIB para 2050 lo que, sin medidas adicionales, duplicaría el déficit de la Seguridad Social en 2030 y lo triplicaría en 2050.



# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

Se persigue penalizar la jubilación anticipada e incentivar la prolongación de la vida laboral.

La edad de acceso ordinaria a la pensión de jubilación se determina en función de los años de cotización acumulados a lo largo de la vida laboral. La reforma del 2013 introdujo un periodo transitorio para el aplazamiento de la edad ordinaria de acceso a la jubilación. Cada año del periodo transitorio que finaliza en 2027, el requisito de cotización aumenta en 3 meses, de manera que, a partir de 2027, se requerirá haber cumplido la edad de 67 años para acceder a la jubilación o 65 años si se acredita un mínimo de 38 años y 6 meses de cotización. En el año 2021, la edad ordinaria es 66 años y es posible acceder a los 65 años con un periodo cotizado de 37 años y 3 meses de cotización.

#### Jubilación anticipada

En caso de querer **anticipar el acceso a la jubilación actual de manera voluntaria**, el requisito es cumplir con un periodo de cotización mínimo de 35 años y tener una edad como mínimo dos años inferior a la edad ordinaria de jubilación. Por trimestre, o fracción de trimestre de anticipación de la edad ordinaria de jubilación, se aplican los siguientes coeficientes reductores de la pensión, los cuales se determinan en función de los años cotizados:

- El 2,00% si se acreditan menos de 38,5 años cotizados.
- El 1,875% si se acreditan entre 38,5 y 41,5 años cotizados.
- El 1,75% si se acreditan entre 41,5 y 44,5 años cotizados.
- El 1,63% si se acreditan más de 44,5 años cotizados.

Estos porcentajes se aplican a la base reguladora del cálculo de la pensión y no sobre el importe finalmente reconocido de pensión. Sobre lo anterior se establece una excepción para los pensionistas que, una vez aplicados los porcentajes reductores, tienen derecho a la pensión máxima. En ese caso, se establece un porcentaje reductor del 0,5% por trimestre o fracción de trimestre de anticipo, por lo que la penalización máxima se correspondería con el 4% en

caso de anticipar el acceso a la jubilación los 2 años, periodo máximo de anticipo de acceso bajo la modalidad de jubilación anticipada voluntaria.

En caso de **anticipo de la jubilación derivado del cese no voluntario en el trabajo,** los porcentajes aplicables a la base reguladora por trimestre o fracción de trimestre se ven disminuidos respecto de la situación de jubilación voluntaria.

En caso de anticipo de la jubilación derivado del cese no voluntario en el trabajo, los porcentajes aplicables a la base reguladora por trimestre o fracción de trimestre se ven disminuidos respecto de la situación de jubilación voluntaria.

- El 1.875% si se acreditan menos de 38.5 años cotizados
- El 1,750% si se acreditan entre 38,5 y 41,5 años cotizados.
- El 1,625% si se acreditan entre 41,5 y 44,5 años cotizados.
- El 1,500% si se acreditan más de 44,5 años cotizados.

Además, los requisitos de acceso a esta modalidad anticipada no voluntaria se relajan respecto de la modalidad voluntaria, permitiendo acceder hasta 4 años antes de la edad ordinaria de jubilación mientras se acredite un periodo cotizado de 33 años.

La medida 3 contenida en el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia propone acercar la edad a la que realmente se accede a la jubilación con la edad legal de acceso de acuerdo con la normativa actual arriba comentada. Esta propuesta desarrollada en el Proyecto de Ley de 6 de septiembre engloba tanto medidas que penalicen la jubilación anticipada como medidas que incentivan la prolongación de la vida laboral respecto de la edad ordinaria de jubilación. Además, se contemplan modificaciones en materia de jubilación forzosa o de jubilación parcial.

El calendario para la implementación del conjunto de medidas destinadas a la alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación recogido en el Componente 30 prevé su aprobación antes de la finalización de 2021 con una aplicación paulatina mediante periodos transitorios. Este plazo se ve cumplido con el Proyecto de Ley de 6 de septiembre cuya entrada en vigor se fija en el 1 de enero de 2022.



© 2021 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 grantía. Todos los derechos reservados.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

#### Reformas en materia de Jubilación anticipada

Se pretende desincentivar la jubilación anticipada mediante la modificación de coeficientes reductores en la pensión de jubilación anticipada. Personas que accedan a la jubilación anticipada de forma no voluntaria (procedentes de despidos colectivos, despidos por causas objetivas, etc), no sufren ninguna penalización adicional en su pensión de jubilación anticipada con respecto a la normativa actualmente en vigor.

Quienes acceden a jubilación anticipada de forma voluntaria a partir de la entrada en vigor de la reforma, podrán sufrir penalizaciones adicionales a las de la normativa vigente o en algunos casos, el acceso a la jubilación anticipada supondrá una menor penalización.

Los nuevos coeficientes reductores se aplicarán directamente sobre la pensión máxima, estableciéndose un periodo transitorio de 10 años para llegar a la aplicación íntegra del nuevo coeficiente reductor.

Por el lado de la jubilación anticipada, la propuesta se basa en sustituir los actuales porcentajes de penalización trimestrales por porcentajes que resultarán de aplicación por cada mes de anticipo respecto de la edad ordinaria.

Tal y como se ha comentado anteriormente, en la actualidad, los porcentajes penalizadores se aplican por cada trimestre o fracción de trimestre y sobre la base reguladora, no sobre la pensión finalmente reconocida. El Gobierno considera que el actual método de cálculo y de penalización de las jubilaciones anticipadas es regresivo y castiga más a las rentas medias y bajas.

A priori, con el cambio normativo en la aplicación de los porcentajes, serían los pensionistas que acceden a la pensión máxima quienes más afectados se verían, pues cabe destacar que, para este colectivo, el máximo coeficiente reductor aplicable era del 4%, mientras que ahora se contemplan porcentajes de hasta el 21%.

Para este colectivo con bases de cotización superiores a la máxima, la propuesta del gobierno para la implementación de los nuevos porcentajes reductores incluye un periodo transitorio de 10 años que se iniciará a partir de 1 de enero de 2024. El periodo transitorio, que busca equiparar los coeficientes reductores del conjunto de pensionistas, irá acompañado de un incremento gradual de la pensión máxima para no mermar el principio de contributividad, de manera que se reconozca el esfuerzo contributivo a aquellos que han aportado más ingresos al sistema mediante cotizaciones. Una vez finalizado el periodo transitorio en 2033, se espera que la evolución de la pensión máxima compense las mayores penalizaciones derivadas del nuevo mecanismo y se igualen los coeficientes al del resto de pensionistas sin que esto implique una mayor merma que la resultante de la aplicación de la legislación actual.

En vista de la propuesta de coeficientes reductores incluida en el planteamiento del ministerio de inclusión a los interlocutores sociales sobre la jubilación anticipada voluntaria, se pretende penalizar más a aquellos que anticipen el acceso a la jubilación en los primeros 3 meses y en los 3 últimos meses de anticipo posible, los meses 22, 23 y 24, mientras que para el resto de casuísticas, la penalización será menor a las actualmente vigentes tal y como se muestra en la tabla a continuación.



#### Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

Tabla 5: Comparativa de coeficientes reductores por jubilación anticipada voluntaria

Menos	de 38 años y 6 meses	cotizados	Más de 38 años y 6 m	neses cotizados y mend	os de 41 años y 6 meses
Meses Anticipo	Coeficiente actual	Coeficiente propuesto	Meses Anticipo	Coeficiente actual	Coeficiente propuesto
24	16,00%	21,00%	24	15,00%	19,00%
23	16,00%	17,60%	23	15,00%	16,50%
22	16,00%	14,67%	22	15,00%	14,00%
21	14,00%	12,57%	21	13,13%	12,00%
20	14,00%	11,00%	20	13,13%	10,50%
19	14,00%	9,78%	19	13,13%	9,33%
18	12,00%	8,80%	18	11,25%	8,40%
17	12,00%	8,00%	17	11,25%	7,64%
16	12,00%	7,33%	16	11,25%	7,00%
15	10,00%	6,77%	15	9,38%	6,46%
14	10,00%	6,29%	14	9,38%	6,00%
13	10,00%	5,87%	13	9,38%	5,60%
12	8,00%	5,50%	12	7,50%	<b>5,25</b> %
11	8,00%	5,18%	11	7,50%	4,94%
10	8,00%	4,89%	10	7,50%	4,67%
9	6,00%	4,63%	9	5,63%	4,42%
8	6,00%	4,40%	8	5,63%	4,20%
7	6,00%	4,19%	7	5,63%	4,00%
6	4,00%	4,00%	6	3,75%	3,82%
5	4,00%	3,83%	5	3,75%	3,65%
4	4,00%	3,67%	4	3,75%	3,50%
3	2,00%	3,52%	3	1,88%	3,36%
2	2,00%	3,38%	2	1,88%	3,23%
1	2,00%	3,26%	1	1,88%	3,11%

Coeficiente propuesto

13,00%

12,00% 11,00%

10,00% 9,20%

8,40%

7,60%

6,91%

6,33%

5,85%

5,43%

5,07%

4,75% 4,47%

4,22% 4,00%

3,80%

3,62%

3,45%

3,30% 3,17%

3,04%

2,92%

2,81%



#### Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

Tabla 5: Comparativa de coeficientes reductores por jubilación anticipada voluntaria

Más de 41 años y 6 m	neses cotizados y meno	Más de 44 años y medio cotizado			
Meses Anticipo	Coeficiente actual	Coeficiente propuesto	Meses Anticipo	Coeficiente actual	Coeficie
24	14,00%	17,00%	24	13,00%	
23	14,00%	15,00%	23	13,00%	
22	14,00%	13,33%	22	13,00%	
21	12,25%	11,43%	21	11,38%	
20	12,25%	10,00%	20	11,38%	
19	12,25%	8,89%	19	11,38%	
18	10,50%	8,00%	18	9,75%	
17	10,50%	7,27%	17	9,75%	
16	10,50%	6,67%	16	9,75%	
15	8,75%	6,15%	15	8,13%	
14	8,75%	5,71%	14	8,13%	
13	8,75%	5,33%	13	8,13%	
12	7,00%	5,00%	12	6,50%	
11	7,00%	4,71%	11	6,50%	
10	7,00%	4,44%	10	6,50%	
9	5,25%	4,21%	9	4,88%	
8	5,25%	4,00%	8	4,88%	
7	5,25%	3,81%	7	4,88%	
6	3,50%	3,64%	6	3,25%	
5	3,50%	3,48%	5	3,25%	
4	3,50%	3,33%	4	3,25%	
3	1,75%	3,20%	3	1,63%	
2	1,75%	3,08%	2	1,63%	
1	1,75%	2,96%	1	1,63%	

Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:



¿Está de acuerdo con el desarrollo de medidas destinadas a desincentivar o endurecer el acceso a la jubilación anticipada?

**51%** 

de los participantes está de acuerdo.

A continuación se expone un ejercicio para analizar la pensión pública resultante de la aplicación de los nuevos coeficientes recogidos en la propuesta respecto de la pensión pública resultante de la aplicación de la normativa actual vigente hasta 31 de diciembre 2021. Se ha considerado el perfil teórico de un trabajador que cumple con los requisitos para jubilarse anticipadamente por voluntad propia y acredita una carrera de cotización suficiente como para no tener penalización en su base reguladora por años cotizados:

La propuesta del Gobierno incluye una modificación de los requisitos para que la jubilación anticipada se considere derivada del cese no voluntario en el trabajo, de manera que los porcentajes de reducción aplicables sean menos gravosos. Se amplían los colectivos que pueden beneficiarse de esta fórmula a extinciones de contratos no solo derivadas de despidos sino a aquellos que se produzcan por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por movilidad geográfica, por incumplimiento grave del empresario o por fallecimiento de este. De este modo, por ejemplo, un trabajador que sea despedido por rechazar un traslado que implique cambio de residencia podrá acceder a esta modalidad de jubilación anticipada.

En la práctica, esta ampliación de supuestos, no en todos los casos implica un cambio respecto de la práctica jurídica llevada a cabo hasta el momento, pues existen sentencias previas que ya consideraban supuestos como la extinción del contrato de trabajo por movilidad funcional y geográfica como supuestos que generan anticipos de acceso a la jubilación no voluntaria. No obstante, con la reforma, este supuesto quedaría contemplado en la Ley General de Seguridad Social.

En cuanto a la propuesta de coeficientes a aplicar para la modalidad de jubilación anticipada forzosa, por norma general, tal y como se aprecia en la tabla 5, el modelo propuesto no varía respecto del actual en términos de penalización. Al igual que ocurre en la aplicación de los nuevos coeficientes por jubilación anticipada voluntaria, con el cambio en la aplicación de los coeficientes por meses en vez de por trimestres, los anticipos en las fracciones de trimestre resultan menos gravosos para el pensionista. Cabe destacar que los anticipos por cese no voluntario que se produzcan entre el tercer y séptimo trimestre resultarían beneficiados con el cambio en los coeficientes penalizadores.

# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

Jubilación anticipada 1 año		
Fecha de jubilación anticipada	01/01/2021	
Años cotizados en la fecha de jubilación anticipada	40 años cotizados	
Base reguladora de jubilación anticipada	29.727 €	
Meses de anticipo	12 meses	
	Normativa actual	Normativa propuesta
Coeficiente de penalización	7,50%	5,25%
Pensión anual de jubilación anticipada	27.498 €	28.167 €

Jubilación anticipada 2 años		
Fecha de jubilación anticipada	01/01/2020	
Años cotizados en la fecha de jubilación anticipada	39 años cotizados	
Base reguladora de jubilación anticipada	29.382 €	
Meses de anticipo	24 meses	
	Normativa actual	Normativa propuesta
Coeficiente de penalización	15%	19%
Pensión anual de jubilación anticipada	24.975 €	23.800 €

Datos personales	
Fecha de nacimiento	01/01/1957 (a la fecha de valoración (*) tiene 64 años)
Fecha de inicio de las cotizaciones	01/01/1981 (a la fecha de valoración (*) tiene 40 años cotizados)
Salario en la fecha de valoración	30.000 € (**)

(\*) La fecha de efecto o fecha de valoración de los cálculos es el 01/01/2021

(\*\*) El salario, así como el resto de variables intervinientes en el cálculo (pensión máxima de Seguridad Social, base máxima de cotización a la Seguridad Social e IPC) se han supuesto constantes desde la fecha de efecto. De manera previa a la fecha de efecto, los salarios se retrotraen de acuerdo a la evolución del IPC y el resto de las magnitudes se corresponden con los importes reales vigentes en cada ejercicio.

Jubilación ordinaria	
Fecha de jubilación ordinaria	01/01/2022 (cumple los requisitos para poder jubilarse a los 65 años)
Años cotizados en la fecha de jubilación ordinaria	41 años cotizados
Pensión anual de jubilación ordinaria	29.954 €



© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes affiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

Tabla 6: Comparativa de coeficientes reductores por jubilación anticipada derivada del cese no voluntario

Menos de 38 años y 6 meses cotizados			Menos	de 38 años y 6 meses	cotizados
Meses Anticipo	Coeficiente actual	Coeficiente propuesto	Meses Anticipo	Coeficiente actual	Coeficiente propuesto
48	30,00%	30,00%	24	15,00%	15,00%
47	30,00%	29,38%	23	15,00%	14,38%
46	30,00%	28,75%	22	15,00%	13,75%
45	28,13%	28,13%	21	13,13%	12,57%
44	28,13%	27,50%	20	13,13%	11,00%
43	28,13%	26,88%	19	13,13%	9,78%
42	26,25%	26,25%	18	11,25%	8,80%
41	26,25%	25,63%	17	11,25%	8,00%
40	26,25%	25,00%	16	11,25%	7,33%
39	24,38%	24,38%	15	9,38%	6,77%
38	24,38%	23,75%	14	9,38%	6,29%
37	24,38%	23,13%	13	9,38%	5,87%
36	22,50%	22,50%	12	7,50%	5,50%
35	22,50%	21,88%	11	7,50%	5,18%
34	22,50%	21,25%	10	7,50%	4,89%
33	20,63%	20,63%	9	5,63%	4,63%
32	20,63%	20,00%	8	5,63%	4,40%
31	20,63%	19,38%	7	5,63%	4,19%
30	18,75%	18,75%	6	3,75%	3,75%
29	18,75%	18,13%	5	3,75%	3,13%
28	18,75%	17,50%	4	3,75%	2,50%
27	16,88%	16,88%	3	1,88%	1,88%
26	16,88%	16,25%	2	1,88%	1,25%
25	16,88%	15,63%	1	1,88%	0,63%



© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes affiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

Tabla 6: Comparativa de coeficientes reductores por jubilación anticipada derivada del cese no voluntario

Meses Anticipo         Coeficiente actual         Coeficiente propuesto         Meses Anticipo         Coeficiente actual         Coeficiente propues           48         28,00%         28,00%         24         14,00%         14,00%           47         28,00%         27,42%         23         14,00%         12,83%           46         28,00%         26,83%         22         14,00%         12,83%           45         26,25%         26,25%         21         12,25%         12,00%           44         26,25%         25,67%         20         12,25%         10,50%           43         26,25%         25,08%         19         12,25%         9,33%           42         24,50%         24,50%         18         10,50%         8,40%           41         24,50%         23,33%         16         10,50%         7,00%           40         24,50%         23,33%         16         10,50%         7,00%           39         22,75%         22,75%         15         8,75%         6,46%           38         22,75%         21,58%         13         8,75%         6,00%           37         22,75%         21,58%         13         8,75% </th <th>ás de 38 años y 6 n</th> <th>neses cotizados y meno</th> <th>os de 41 años y 6 meses</th> <th>Más de 38 años y 6 m</th> <th>neses cotizados y meno</th> <th>os de 41 años y 6 meses</th>	ás de 38 años y 6 n	neses cotizados y meno	os de 41 años y 6 meses	Más de 38 años y 6 m	neses cotizados y meno	os de 41 años y 6 meses
47         28,00%         27,42%         23         14,00%         13,42%           46         28,00%         26,83%         22         14,00%         12,83%           45         26,25%         26,25%         21         12,25%         12,00%           44         26,25%         25,67%         20         12,25%         10,50%           43         26,25%         25,08%         19         12,25%         9,33%           42         24,50%         24,50%         18         10,50%         7,64%           40         24,50%         23,92%         17         10,50%         7,64%           40         24,50%         23,33%         16         10,50%         7,00%           39         22,75%         22,75%         15         8,75%         6,46%           38         22,75%         22,17%         14         8,75%         6,00%           37         22,75%         21,58%         13         8,75%         5,60%           36         21,00%         21,58%         13         8,75%         5,60%           35         21,00%         19,83%         10         7,00%         1,52%           33         19	Meses Anticipo	Coeficiente actual	Coeficiente propuesto	Meses Anticipo	Coeficiente actual	Coeficiente propuesto
46       28,00%       26,83%       22       14,00%       12,83%         45       26,25%       26,25%       21       12,25%       12,00%         44       26,25%       25,67%       20       12,25%       10,50%         43       26,25%       25,08%       19       12,25%       9,33%         42       24,50%       24,50%       18       10,50%       8,40%         41       24,50%       23,33%       16       10,50%       7,64%         40       24,50%       23,33%       16       10,50%       7,00%         39       22,75%       22,75%       15       8,75%       6,46%         38       22,75%       22,17%       14       8,75%       6,00%         37       22,75%       21,58%       13       8,75%       5,60%         36       21,00%       21,00%       12       7,00%       5,25%         35       21,00%       21,00%       12       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,20%         31       19,25%	48	28,00%	28,00%	24	14,00%	14,00%
45       26,25%       26,25%       21       12,25%       12,00%         44       26,25%       25,67%       20       12,25%       10,50%         43       26,25%       25,08%       19       12,25%       9,33%         42       24,50%       24,50%       18       10,50%       8,40%         41       24,50%       23,92%       17       10,50%       7,00%         40       24,50%       23,33%       16       10,50%       7,00%         39       22,75%       22,75%       15       8,75%       6,46%         38       22,75%       22,17%       14       8,75%       6,00%         37       22,75%       21,58%       13       8,75%       5,60%         36       21,00%       21,00%       12       7,00%       5,25%         35       21,00%       20,42%       11       7,00%       4,94%         34       21,00%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%	47	28,00%	27,42%	23	14,00%	13,42%
44       26,25%       25,67%       20       12,25%       10,50%         43       26,25%       25,08%       19       12,25%       9,33%         42       24,50%       24,50%       18       10,50%       3,40%         41       24,50%       23,92%       17       10,50%       7,64%         40       24,50%       23,33%       16       10,50%       7,00%         39       22,75%       22,75%       15       8,75%       6,46%         38       22,75%       22,17%       14       8,75%       6,00%         37       22,75%       21,58%       13       8,75%       5,60%         36       21,00%       21,00%       12       7,00%       5,25%         35       21,00%       20,42%       11       7,00%       4,94%         34       21,00%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,00%         30       17,50% <t< td=""><td>46</td><td>28,00%</td><td>26,83%</td><td>22</td><td>14,00%</td><td>12,83%</td></t<>	46	28,00%	26,83%	22	14,00%	12,83%
43       26,25%       25,08%       19       12,25%       9,33%         42       24,50%       24,50%       18       10,50%       8,40%         41       24,50%       23,92%       17       10,50%       7,64%         40       24,50%       23,33%       16       10,50%       7,00%         39       22,75%       22,75%       15       8,75%       6,46%         38       22,75%       22,17%       14       8,75%       6,00%         37       22,75%       21,58%       13       8,75%       5,60%         36       21,00%       21,00%       12       7,00%       5,25%         35       21,00%       20,42%       11       7,00%       4,94%         34       21,00%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,68%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       1	45	26,25%	26,25%	21	12,25%	12,00%
42       24,50%       24,50%       18       10,50%       8,40%         41       24,50%       23,92%       17       10,50%       7,64%         40       24,50%       23,33%       16       10,50%       7,00%         39       22,75%       22,75%       15       8,75%       6,46%         38       22,75%       22,17%       14       8,75%       6,00%         37       22,75%       21,58%       13       8,75%       5,60%         36       21,00%       21,00%       12       7,00%       5,25%         35       21,00%       20,42%       11       7,00%       4,94%         34       21,00%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,08%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       17,50%       6       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,	44	26,25%	25,67%	20	12,25%	10,50%
41       24,50%       23,92%       17       10,50%       7,64%         40       24,50%       23,33%       16       10,50%       7,00%         39       22,75%       22,75%       15       8,75%       6,46%         38       22,75%       22,17%       14       8,75%       6,00%         37       22,75%       21,58%       13       8,75%       5,60%         36       21,00%       21,00%       12       7,00%       5,25%         35       21,00%       20,42%       11       7,00%       4,94%         34       21,00%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,08%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       16,02%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17	43	26,25%	25,08%	19	12,25%	9,33%
40       24,50%       23,33%       16       10,50%       7,00%         39       22,75%       22,75%       15       8,75%       6,46%         38       22,75%       22,17%       14       8,75%       6,00%         37       22,75%       21,58%       13       8,75%       5,60%         36       21,00%       21,00%       12       7,00%       5,25%         35       21,00%       20,42%       11       7,00%       4,94%         34       21,00%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,08%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       17,50%       6       3,50%       3,50%         29       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%<	42	24,50%	24,50%	18	10,50%	8,40%
39       22,75%       22,75%       15       8,75%       6,46%         38       22,75%       22,17%       14       8,75%       6,00%         37       22,75%       21,58%       13       8,75%       5,60%         36       21,00%       21,00%       12       7,00%       5,25%         35       21,00%       20,42%       11       7,00%       4,94%         34       21,00%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,08%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       17,50%       6       3,50%       3,50%         29       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,175%	41	24,50%	23,92%	17	10,50%	7,64%
38       22,75%       22,17%       14       8,75%       6,00%         37       22,75%       21,58%       13       8,75%       5,60%         36       21,00%       21,00%       12       7,00%       5,25%         35       21,00%       20,42%       11       7,00%       4,94%         34       21,00%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,08%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       17,50%       6       3,50%       3,50%         29       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,17%	40	24,50%	23,33%	16	10,50%	7,00%
37       22,75%       21,58%       13       8,75%       5,60%         36       21,00%       21,00%       12       7,00%       5,25%         35       21,00%       20,42%       11       7,00%       4,94%         34       21,00%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,08%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       17,50%       6       3,50%       3,50%         29       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,17%	39	22,75%	22,75%	15	8,75%	6,46%
36       21,00%       21,00%       12       7,00%       5,25%         35       21,00%       20,42%       11       7,00%       4,94%         34       21,00%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,08%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       17,50%       6       3,50%       3,50%         29       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,17%	38	22,75%	22,17%	14	8,75%	6,00%
35       21,00%       20,42%       11       7,00%       4,94%         34       21,00%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,08%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       17,50%       6       3,50%       3,50%         29       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,17%	37	22,75%	21,58%	13	8,75%	5,60%
34       21,00%       19,83%       10       7,00%       4,67%         33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,08%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       17,50%       6       3,50%       3,50%         29       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,17%	36	21,00%	21,00%	12	7,00%	5,25%
33       19,25%       19,25%       9       5,25%       4,42%         32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,08%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       17,50%       6       3,50%       3,50%         29       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,17%	35	21,00%	20,42%	11	7,00%	4,94%
32       19,25%       18,67%       8       5,25%       4,20%         31       19,25%       18,08%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       17,50%       6       3,50%       3,50%         29       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,17%	34	21,00%	19,83%	10	7,00%	4,67%
31       19,25%       18,08%       7       5,25%       4,00%         30       17,50%       17,50%       6       3,50%       3,50%         29       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,17%	33	19,25%	19,25%	9	5,25%	4,42%
30       17,50%       6       3,50%       3,50%         29       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,17%	32	19,25%	18,67%	8	5,25%	4,20%
29       17,50%       16,92%       5       3,50%       2,92%         28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,17%	31	19,25%	18,08%	7	5,25%	4,00%
28       17,50%       16,33%       4       3,50%       2,33%         27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,17%	30	17,50%	17,50%	6	3,50%	3,50%
27       15,75%       15,75%       3       1,75%       1,75%         26       15,75%       15,17%       2       1,75%       1,17%	29	17,50%	16,92%	5	3,50%	2,92%
26 15,75% <b>15,17%</b> 2 1,75% <b>1,17%</b>	28	17,50%	16,33%	4	3,50%	2,33%
	27	15,75%	15,75%	3	1,75%	1,75%
25 15,75% <b>14,58%</b> 1 1,75% <b>0,58%</b>	26	15,75%	15,17%	2	1,75%	1,17%
	25	15,75%	14,58%	1	1,75%	0,58%



© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes affiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

Tabla 6: Comparativa de coeficientes reductores por jubilación anticipada derivada del cese no voluntario

de 41 años y 6 m					os de 44 años y 6 meses
/leses Anticipo	Coeficiente actual	Coeficiente propuesto	Meses Anticipo	Coeficiente actual	Coeficiente propuesto
48	26,00%	26,00%	24	13,00%	13,00%
47	26,00%	25,46%	23	13,00%	12,46%
46	26,00%	24,92%	22	13,00%	11,92%
45	24,38%	24,38%	21	11,38%	11,38%
44	24,38%	23,83%	20	11,38%	10,00%
43	24,38%	23,29%	19	11,38%	8,89%
42	22,75%	22,75%	18	9,75%	8,00%
41	22,75%	22,21%	17	9,75%	7,27%
40	22,75%	21,67%	16	9,75%	6,67%
39	21,13%	21,13%	15	8,13%	6,15%
38	21,13%	20,58%	14	8,13%	5,71%
37	21,13%	20,04%	13	8,13%	5,33%
36	19,50%	19,50%	12	6,50%	5,00%
35	19,50%	18,96%	11	6,50%	4,71%
34	19,50%	18,42%	10	6,50%	4,44%
33	17,88%	17,88%	9	4,88%	4,21%
32	17,88%	17,33%	8	4,88%	4,00%
31	17,88%	16,79%	7	4,88%	3,81%
30	16,25%	16,25%	6	3,25%	3,25%
29	16,25%	15,71%	5	3,25%	2,71%
28	16,25%	15,17%	4	3,25%	2,17%
27	14,63%	14,63%	3	1,63%	1,63%
26	14,63%	14,08%	2	1,63%	1,08%
25	14,63%	13,54%	1	1,63%	0,54%



© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes affiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

Tabla 6: Comparativa de coeficientes reductores por jubilación anticipada derivada del cese no voluntario

Más de 44 años y medio cotizados			Más de 44 años y medio cotizados		
Meses Anticipo	Coeficiente actual	Coeficiente propuesto	Meses Anticipo	Coeficiente actual	Coeficiente propuesto
48	24,00%	24,00%	24	12,00%	12,00%
47	24,00%	23,50%	23	12,00%	11,50%
46	24,00%	23,00%	22	12,00%	11,00%
45	22,50%	22,50%	21	10,50%	10,00%
44	22,50%	22,00%	20	10,50%	9,20%
43	22,50%	21,50%	19	10,50%	8,40%
42	21,00%	21,00%	18	9,00%	7,60%
41	21,00%	20,50%	17	9,00%	6,91%
40	21,00%	20,00%	16	9,00%	6,33%
39	19,50%	19,50%	15	7,50%	5,85%
38	19,50%	19,00%	14	7,50%	5,43%
37	19,50%	18,50%	13	7,50%	5,07%
36	18,00%	18,00%	12	6,00%	4,75%
35	18,00%	17,50%	11	6,00%	4,47%
34	18,00%	17,00%	10	6,00%	4,22%
33	16,50%	16,50%	9	4,50%	4,00%
32	16,50%	16,00%	8	4,50%	3,80%
31	16,50%	15,50%	7	4,50%	3,62%
30	15,00%	15,00%	6	3,00%	3,00%
29	15,00%	14,50%	5	3,00%	2,50%
28	15,00%	14,00%	4	3,00%	2,00%
27	13,50%	13,50%	3	1,50%	1,50%
26	13,50%	13,00%	2	1,50%	1,00%
25	13,50%	12,50%	1	1,50%	0,50%

# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes affiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

#### Jubilación prolongada

Cuando se **acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la edad ordinaria de jubilación** y se cumpla con el periodo de cotización exigido, la Seguridad Social reconoce un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió la edad ordinaria de jubilación y la del acceso a la pensión. El porcentaje adicional varía en función del número de años cotizados acreditados en el momento de acceso a la edad de jubilación:

- El 2% si se acreditan hasta 25 años cotizados.
- El 2,75 % si se acreditan entre 25 y 37 años cotizados.
- El 4 % si se acreditan más de 37 años cotizados.

Si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el límite máximo sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, el importe que se percibe es la pensión máxima y un complemento adicional por el porcentaje adicional que corresponda.



¿Está de acuerdo con el desarrollo de medidas destinadas a incentivar la prolongación de la vida laboral por encima de la edad ordinaria de jubilación?

**58%** 

de los participantes está de acuerdo.

#### Reformas en materia de Jubilación prolongada

Se establece un complemento vitalicio del 4% por año de aplazamiento de la jubilación. Este cambio implica una mejora para todos aquellos jubilados con menos de 37 años de cotización en el momento de la jubilación para los que la normativa actual establece un complemento del 2,75% por año.

La principal novedad en este aspecto radica en la posibilidad de que el jubilado perciba un complemento en modo de pago único u opte por una combinación de los dos tipos de complementos (pago único y complemento vitalicio).

Con el objetivo de aproximar la edad efectiva de jubilación a la edad legalmente establecida, la reforma pretende mostrar a la población la conveniencia de retrasar la edad de jubilación y crear incentivos para ello. En este sentido, el Gobierno se enfrenta a un doble reto: identificar medidas efectivas que ayuden al objetivo de prolongar la vida laboral pero sin incurrir en un mayor gasto que el resultante de aplicar los porcentajes del actual sistema.

Por tanto, con el propósito de modificar el diseño de los incentivos para demorar el acceso a la jubilación, la propuesta de pago único recogida en el planteamiento del Ministerio de inclusión a los interlocutores sociales sobre la jubilación demorada, recoge importes anuales a abonar en un único pago por año de prolongación de la vida laboral.

El importe de los "cheques" varía en función de la pensión reconocida, estableciéndose importes en dos tramos en función del periodo cotizado que se acredite. Conforme han avanzado las negociaciones, y tal y como se recoge en el Proyecto de Ley de 6 de septiembre, se conoce que en lugar del cobro de los importes en pago único, la propuesta recoge la posibilidad de optar por el reconocimiento de un 4% adicional sobre la pensión o bien por una combinación de ambas: una parte con un cheque y otra con un aumento de su prestación.



© 2021 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.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

El cálculo del importe del pago único por año de retraso en el acceso a la jubilación se corresponde con las siguientes fórmulas:

1º Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses:

Pago único = 
$$800 \left( \frac{\text{Pensión inicial anual}}{500} \right)^{1/1,65}$$

2º Si ha cotizado, al menos, 44 años y 6 meses la fórmula de cálculo se ajusta a lo siguiente:

Pago único = 880 
$$\left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500}\right)^{1/1,65}$$

A continuación, mediante un ejercicio teórico se compara la pensión pública resultante del reconocimiento de los importes adicionales recogidos en la propuesta como pago único respecto de la pensión pública resultante de la aplicación del 4% y respecto de la pensión pública aplicando los actuales porcentajes. El ejemplo se ha realizado suponiendo que el empleado accede este año a la jubilación retrasando un año el acceso respecto de su fecha de jubilación ordinaria:

Datos personales	
Fecha de nacimiento	01/01/1955 (a la fecha de valoración (*) tiene 66 años)
Fecha de inicio de las cotizaciones	01/01/1984 (a la fecha de valoración (*) tiene 37 años cotizados)
Salario en la fecha de valoración	30.000 € (**)

(\*) La fecha de efecto o fecha de valoración de los cálculos es el 01/01/2021

(\*\*) El salario, así como el resto de variables intervinientes en el cálculo (pensión máxima de Seguridad Social, base máxima de cotización a la Seguridad Social e IPC) se han supuesto constantes desde la fecha de efecto. De manera previa a la fecha de efecto, los salarios se retrotraen de acuerdo a la evolución del IPC y el resto de las magnitudes se corresponden con los importes reales vigentes en cada ejercicio.

Datos de jubilación			
Fecha de jubilación ordinaria	01/11/2020 (cumple los requisitos para poder jubilarse a los 65 años)		
Años cotizados en la fecha de jubilación ordinaria	36,86 años cotizados		
Fecha de jubilación prolongada	01/11/2021		
Base reguladora en jubilación prolongada	29.921,30 €		

# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

#### © 2021 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 arantía. Todos los derechos reservados.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

Pensión de jubilación					
	Normativa actual	Normativa propuesta: porcentaje por año de retraso	Normativa propuesta: pago único por año de retraso		
Porcentaje adicional	2,75%	4,00%	NA		
Incentivo por prolongar un año	822,84 euros anuales	1.196,85 euros anuales	9.551,38 euros en un único pago		
Esperanza de vida a la edad de acceso a la jubilación	23,00	23,00	NA		
Valor Actual Incentivo total	18.925,22€	27.527,60€	9.551,38€		

En el ejemplo anterior se ha estimado el valor actual con tipo de interés cero de la renta que proporcionarían los importes adicionales de pensión a percibir por el reconocimiento de los porcentajes, tanto en normativa actual como en normativa propuesta y al importe reconocido en concepto de pago único.

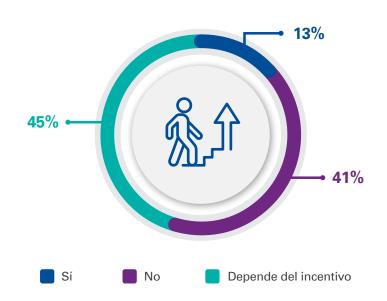
No es posible determinar si es mejor la opción de pago único que la opción de reconocimiento del porcentaje adicional de pensión al depender de la situación personal de cada individuo. En cualquier caso, suponiendo una esperanza de 23 años, el valor actual de la renta por los porcentajes adicionales, tanto en normativa actual como en normativa propuesta, es superior al pago único. Además, cabe destacar el impacto fiscal que supone percibir en un único ejercicio el importe del pago único o cheque.

Para aquellos pensionistas que opten por el reconocimiento del 4% adicional por año de retraso, el cambio normativo en los incentivos para demorar el acceso a la jubilación implica una ganancia para los pensionistas que acrediten menos de

37 años cotizados en la fecha de jubilación ordinaria. Para aquellos que acrediten más de 37 años de cotización, el cambio normativo equipara el porcentaje adicional con la normativa actual.

¿Estaría dispuesto a jubilarse después de los 67 años a cambio de un incentivo o de una mayor pensión?

#### Gráfico 15: Predisposición a retrasar la edad de jubilación



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la muestra obtenida en la encuesta realizada en 2021.

El Proyecto de Ley, incluye la exención de cotizar por contingencias comunes, tanto a la empresa como al empleado, salvo por incapacidad temporal, una vez se ha superado la edad ordinaria de jubilación. No obstante, esos periodos sí computaran a efectos del cálculo de la base reguladora.



# © 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes affiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

### Medida 3: Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación:

#### Jubilación forzosa

Cabe destacar que en España, el acceso a la jubilación es un derecho y no una obligación. No obstante, el Real Decreto-ley 28/2018, en su disposición final primera, modifica el Estatuto de los Trabajadores y reconoce la capacidad de los convenios colectivos para "establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social" permitiendo que actualmente las empresas pueden extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores cuando superan en determinados años la edad de jubilación ordinaria mientras se cumplan dos requisitos:

- El trabajador debe cumplir los requisitos para acceder en ese momento al 100% de la pensión de jubilación contributiva
- La extinción del contrato o jubilación obligatoria debe vincularse a objetivos coherentes de política de empleo como es la contratación de nuevos trabajadores fomentando así el relevo generacional.

Desde su regulación, estas cláusulas han sido recogidas en multitud de convenios sectoriales y de empresa, como son el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción o el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

#### Reformas en materia de jubilación forzosa.

Para la alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación, el componente 30 del Plan de Resiliencia reza "es una precondición eliminar los obstáculos de todo tipo, incluido los legales, convencionales o sociales al mantenimiento voluntario de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo".

Si bien la propuesta inicial del Gobierno fue la de prohibir la inclusión de cláusulas de jubilación forzosa en convenios, tras negociaciones con los agentes sociales se ha rechazado esta prohibición y la reforma contenida en el Proyecto de Ley de 6 de septiembre recoge la limitación de las cláusulas de jubilación forzosa u obligatoria a la edad de 68 años y con el requisito de contratar de manera indefinida y por tiempo completo a un nuevo trabajador o trabajadora. Estas limitaciones serán de aplicación a los convenios que se aprueben o se renueven

de manera posterior a la entrada en vigor de la normativa, respetando las cláusulas ya existentes.

Las medidas encaminadas a retrasar la edad de acceso a la jubilación o a alinear la edad real a la edad legal, no han estado exentas de polémica por su efecto en el mercado de trabajo. Por una parte, existe la opinión de que retrasar la edad de jubilación bloquea el acceso a algunos empleos a los que podrían optar los jóvenes. No obstante, otra corriente de opinión niega este impacto por no haberse demostrado una correlación negativa entre el retraso de la edad de jubilación y el empleo juvenil, argumentando que el mercado laboral no es finito ni estático.





# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes affiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

# Medida 4: Adecuación a las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación

La ampliación del periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora de la pensión generalmente suele implicar pensiones más reducidas. En algunos casos, podría suponer una mejora en el importe de la pensión.

La prestación de Seguridad Social se calcula sobre una base reguladora que se obtiene del promedio de las últimas bases de cotización.

Actualmente nos encontramos en un periodo transitorio de adaptación a las reformas legislativas aprobadas por la Ley 23/2013 el cual finaliza en 2022, momento en el que se tendrán en cuenta los últimos 25 años de cotización.

En el año 2021, se consideran las bases de cotización de los últimos 24 años previos al acceso a la jubilación para el cómputo de la base reguladora. Las bases de cotización están topadas por la base máxima y la base mínima de cotización, siendo 4.070,10 euros mensuales la base máxima de cotización en 2021.

A partir del año 2022, año de finalización del periodo transitorio de adaptación a las reformas legislativas, la base reguladora será el cociente que resulta de dividir por 350 las bases de cotización de los 300 meses, o 25 años, inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.

Cabe señalar que en caso de no haber cotizado en algún periodo dentro del considerado para el cálculo de la base reguladora, se realiza el ajuste conocido como "integración de lagunas"; por el cual se reconocen cotizaciones por la base mínima legal.

Las sucesivas reformas en materia de Seguridad Social han ido ampliando el periodo de consideración para el cálculo de la base reguladora. La medida de adecuación a las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación tiene por objeto profundizar en la reforma de 2011 incluyendo el planteamiento de ampliar este periodo de cotizaciones.



Aumentar el número de bases de cotización para el cálculo de la base reguladora tiene efectos desiguales en función de la carrera profesional del individuo. En este sentido, si consideramos una carrera laboral regular en la que no hay periodos de inactividad y donde los salarios son crecientes desde el inicio de las cotizaciones hasta el acceso a la jubilación, el hecho de considerar un mayor número de bases implica disminuir la base reguladora sobre la que se calcula la pensión. En cambio, en casos con lagunas de cotización cercanas a la edad de acceso a la jubilación, el hecho de aumentar el periodo de cotizaciones podría o no compensar la merma producida por ese periodo de inactividad.

A continuación se detalla un ejemplo que pretende ilustrar el cambio en el importe de la pensión a otorgar por la Seguridad Social si se amplía el periodo de consideración de los 25 años a toda la vida laboral.

El ejemplo se ha realizado para un empleado que presenta una carrera profesional regular en la que sus salarios han crecido un 1,5% anual y actualmente percibe un salario de 40.000 euros. El empleado teórico tiene 41 años a 1 de enero de 2021 y accede a la jubilación a la edad de 65 años con una vida laboral completa.

La pensión de jubilación que obtendría bajo la normativa actual ascendería a 3.125 euros. Esta pensión se ha calculado teniendo en cuenta los últimos 25 años o 300 bases mensuales de cotización. Suponiendo un cambio legislativo por el que el periodo a considerar aumenta a 35 años o 420 bases de cotización (\*), la pensión se reduce a 3.047 euros.

Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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.

# Medida 4: Adecuación a las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación

(\*) Para el cálculo de la pensión bajo la normativa actual, la base reguladora se obtiene sumando las últimas 300 bases mensuales de cotización divididas entre 350. Para obtener el denominador equivalente que resultaría de aplicación en la hipotética medida de reforma consistente en ampliar el numerador de las bases a 420, a falta de concreción por los agentes sociales, se ha supuesto un denominador equivalente a la evolución de los denominadores vigente en el actual periodo transitorio. El denominador que se ha supuesto es 490.

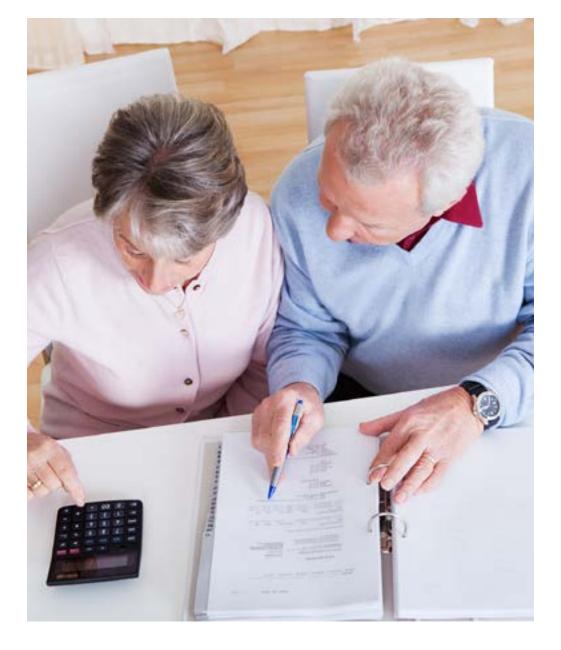
Legislación actual	2,6%	Legislación propuesta
Pensión de jubilación: 3.125€		Pensión de jubilación: 3.047€

En caso de que este empleado teórico sufriese una interrupción en su carrera laboral en los años previos al acceso de la jubilación, la consideración de las bases de cotización por ese periodo se realiza integrando lagunas de cotización por la base mínima. Para ilustrar este ejemplo, se ha supuesto que el empleado finaliza sus cotizaciones 5 años antes de la edad de acceso a la jubilación a los 65 años. En este supuesto, el aumento en el periodo a considerar para el cálculo de la base reguladora fruto del cambio normativo supondría una mejora respecto de la fórmula actual:

Legislación actual	-1,6%	Legislación propuesta
Pensión de jubilación: 2.697 €		Pensión de jubilación: 2.742€

Todavía no se ha concretado la ampliación del periodo de referencia para el cálculo de la pensión. No obstante, el planteamiento del Gobierno incluiría una revisión del actual procedimiento de integración de lagunas y la posibilidad de escoger o desechar determinados años en el cómputo del periodo considerado para el cálculo.

El calendario de implementación de la reforma indica que la medida tomará efecto de forma progresiva a partir de 2023 tras su aprobación antes del fin de 2022.



# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

# Medida 5: Sustitución del factor de sostenibilidad por un mecanismo de equidad intergeneracional

Todavía no se conoce la fórmula del nuevo mecanismo de equidad intergeneracional, pero podría tener un efecto similar al de su derogado predecesor factor de sostenibilidad.

El factor de sostenibilidad introducido en la reforma del 2013 ajusta la pensión inicialmente reconocida en función de la esperanza de vida de la cohorte del pensionista. La aplicación del factor de sostenibilidad, actualmente, implicaría una reducción sobre la pensión inicial con el objetivo de adaptar las pensiones causadas a la evolución demográfica.

Tal y como ya se ha indicado en la medida 2, *Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones*, la reforma recoge la derogación del actual factor de sostenibilidad de las pensiones y la sustitución por otro mecanismo de equidad intergeneracional avalado por el Pacto de Toledo.

La creación del nuevo factor de equidad intergeneracional está enormemente vinculada con el acceso a la jubilación de la generación del baby boom. El inminente acceso a la jubilación de este colectivo, que supone cerca de 11 millones de españoles nacidos entre finales de los 50 y principios de los 70, sin duda conllevará un aumento del gasto difícil de financiar con la cohorte de trabajadores que ha de sostener mediante sus cotizaciones las pensiones de esta generación. Mediante la implantación del nuevo mecanismo se espera descargar a las generaciones de trabajadores en aras de una mayor solidaridad de los próximos jubilados sobre los actuales trabajadores.

Era de esperar que si se considerase adecuadamente el impacto de los factores determinantes en la sostenibilidad del sistema de reparto español, el nuevo mecanismo de equidad intergeneracional tuviese efectos reductores similares a la actual formulación.

En el debate de la financiación de la jubilación de las generaciones del baby boom, aquellas nacidas entre mediados de los 50 y de los 70, se ha conocido la propuesta del Gobierno la cual consiste en elevar un 0,6% las cotizaciones durante un periodo temporal de 10 años que se iniciaría en 2023. Este incremento de cotizaciones recaería en un 0,5% en la empresa mientras que los trabajadores tendrían que soportar un incremento del 0,1%. Estas cotizaciones extraordinarias se canalizarían a través del vaciado fondo de reserva e irían destinadas a formar un colchón con el que hacer frente a este pico de gasto. El enfoque del derogado y sustituido factor de sostenibilidad cambia totalmente con la propuesta de diseño del MEI. Mientras el factor de sostenibilidad reducía las prestaciones para ajustarlas a la creciente esperanza de vida, el MEI, en su enfoque inicial, aumenta los ingresos por cotizaciones.

Cuando finalice el periodo de aplicación, en 2032, se analizará de manera trianual la desviación del déficit para 2050 respecto de los objetivos de Europa para desplegar otra serie de medidas en caso de que el gasto en pensiones estimado supere las previsiones. La propuesta ha generado polémica por el impacto en los costes laborales y el efecto negativo en la competitividad y en la recuperación económica y de empleo. Además, las estimaciones no parecen indicar que estas cotizaciones adicionales vayan a recaudar lo suficiente como para hacer frente a semejante reto demográfico y podríamos estar perdiendo un tiempo muy valioso en el que implementar medidas de mayor calado que asegurasen la sostenibilidad futura del sistema.

# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

# Medida 6: Nuevo sistema de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos por sus ingresos reales

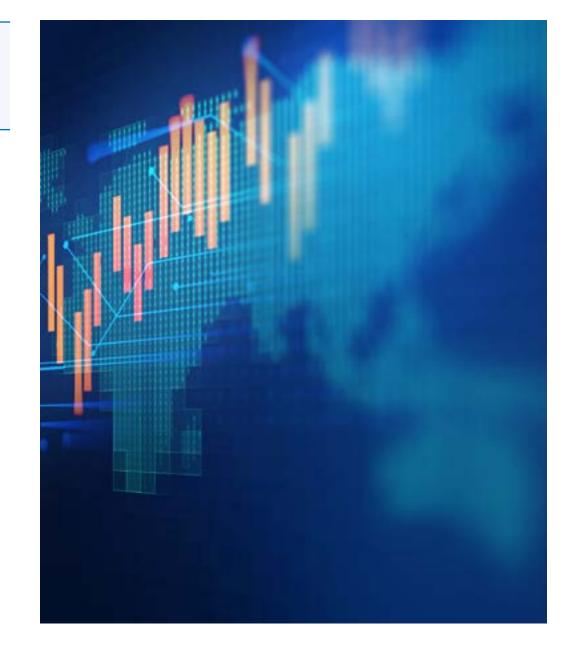
Se aplicará un nuevo sistema de cotización para autónomos para mejorar su contributividad al sistema y así conseguir mejoras en las cuantías de sus pensiones para que puedan estar alineadas con las pensiones del Régimen General de la Seguridad Social

El texto del Plan de Resiliencia recoge la implantación gradual de un nuevo sistema de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) basado en los rendimientos reales de la actividad desempeñada declarados fiscalmente.

Actualmente, los autónomos pueden escoger su base de cotización. Esta facultad de elección provoca que casi el 85% del colectivo cotice por la base mínima, lo que da lugar a grandes desigualdades entre el importe de pensión reconocido y el déficit que se genera en el régimen RETA respecto al régimen general.

La convergencia de las condiciones de los distintos regímenes ha sido una demanda social recogida en el Pacto de Toledo, por lo que con el objetivo de igualar las cotizaciones de asalariados y trabajadores por cuenta ajena y de alinearlas con los ingresos efectivos, la actual propuesta del Gobierno recoge aumentos en la base de cotización mínima para permitir la adaptación al nuevo régimen.

La implementación del nuevo sistema se realizará de manera progresiva en un periodo de 9 años a contar desde el 2023. Además, se pretende la equiparación de la base mínima del régimen de autónomos (944,40 euros en 2021) a la del régimen general (1.466,40 euros en 2021 para el grupo de cotización 1).



Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

### Medida 7: Modificación del complemento de maternidad de pensiones

El nuevo complemento de brecha de género supone una mejora para las mujeres con un hijo con respecto a la normativa vigente.

El complemento de maternidad fue creado para reconocer la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social de las mujeres trabajadoras que han compatibilizado su carrera laboral con la maternidad. Este complemento, tal y como se regulaba en el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social, consistía en un incremento de la pensión del 5% en caso de madres de dos hijos; del 10% si han tenido tres hijos o de un 15% en caso de haber tenido cuatro o más hijos.

Desde su aplicación en las pensiones causadas con posterioridad al 1 de enero de 2016, son varias las sentencias que se han pronunciado a favor de padres quienes habían recibido la negativa del Instituto Nacional de la Seguridad Social al solicitar esta bonificación. Finalmente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), dicta sentencia el 12 de diciembre de 2019 en contra del conocido complemento de maternidad al alegar que constituía una «discriminación directa por razón de sexo».

En la búsqueda de una fórmula que palie la brecha de género de las pensiones pero sin menoscabar el derecho de los hombres a optar a la bonificación en caso de haber sufrido desventajas en su carrera laboral por el cuidado de los hijos, se diseña el conocido como complemento contra la brecha de género.

El complemento contra la brecha de género se regula en el Real Decreto-Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, que entró en vigor el 4 de febrero de 2021.

El complemento acaba con la discriminación de los hombres y les permite solicitarlo cuando se cumplen los siguientes requisitos:

- Su pensión de jubilación debe ser inferior a la que cobra la madre.
- Los padres de hijos nacidos o adoptados antes del 31 de diciembre de 1994 deben presentar lagunas de cotización de al menos cuatro meses entre los nueve anteriores al nacimiento o adopción y los tres años siguientes.
- Para los padres de hijos nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, la suma de las bases de cotización de los dos años siguientes al nacimiento o adopción han de ser inferiores en más del 15% a la suma de las de los dos años anteriores.

El importe que reconoce el complemento contra la brecha de género consiste en una cuantía fija de 378 euros anuales por cada hijo con el tope de 4 hijos. Esta nueva definición deja en peor situación a las mujeres con más de dos hijos y que perciben salarios por encima de la base máxima de cotización y por el contrario beneficia a mujeres con salarios bajos y con un solo hijo, puesto que la normativa anterior reconocía complemento a partir del segundo hijo, y como es obvio a los hombres que cumplan los requisitos anteriormente citados.

Otro aspecto que cabe destacar es que el antiguo complemento de maternidad no era de aplicación en los casos de acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada mientras que el nuevo complemento de brecha de género no limita su percepción a aquellos pensionistas que anticipen la edad de jubilación.

A continuación, se realiza el análisis de los ganadores y perdedores con la modificación del complemento de maternidad de pensiones. Para el ejemplo se ha considerado una empleada que accede a la jubilación con un importe de pensión inicial de 29.625,40 euros anuales:

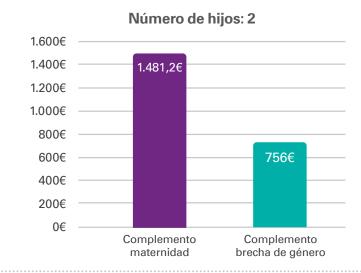
Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

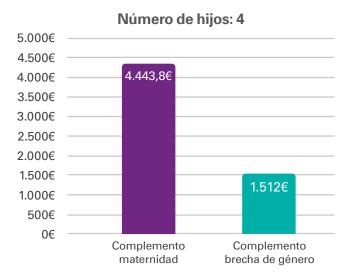
### Medida 7: Modificación del complemento de maternidad de pensiones

Gráfico 16: Comparativa del Complemento de maternidad y del Complemento por brecha de género para diversos perfiles









Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 16 pueden observarse los importes reconocidos por cada uno de los complementos. En el ejemplo considerado, el cambio normativo implica un perjuicio para la pensionista salvo en el primero de los casos, el supuesto en el que sólo tiene un hijo, supuesto bajo el cual no se tendría derecho al ya sustituido complemento de maternidad.



# por el gobierno

### Análisis de las medidas de reforma propuestas

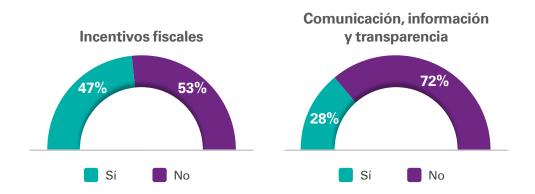
## Medida 8: Revisión e impulso de los sistemas complementarios de pensiones

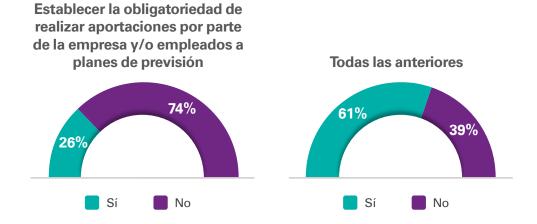
Se pretende incentivar la creación de sistemas colectivos de pensiones promovidos por las empresas, como posible complemento a la pensión pública que podría sufrir reducciones con las próximas reformas.

Los ingresos al alcanzar la edad de jubilación a día de hoy para la mayoría de la población los compone casi exclusivamente la pensión de Seguridad Social. Sin duda, para las próximas jubilaciones, estos ingresos deberán construirse tanto con la pensión pública como con aquellas que provengan del ahorro privado (colectivo e individual).



Gráfico 17: Medidas necesarias para el desarrollo de la previsión social complementaria





Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la muestra obtenida en la encuesta realizada en 2021.

© 2021 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.



# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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 grantía. Todos los derechos reservados.

## Medida 8: Revisión e impulso de los sistemas complementarios de pensiones

La previsión social en España se encuentra en un nivel de desarrollo muy inferior al de otros países de nuestro entorno. Con un patrimonio gestionado en planes de pensiones del 10,5% sobre el PIB, España dista mucho de países como Holanda (210,3%), Suiza (149,1%), Reino Unido (118,5%) o de la media de los países de la OCDE (63,5%). Aún nos queda mucho camino por recorrer.

El componente 30 del Plan de Reconstrucción recoge la medida de impulsar los planes de pensiones de empleo en el ámbito de la negociación colectiva. La propuesta pasa por desplazar los incentivos fiscales del tercer pilar (ahorro individual) al segundo pilar o ahorro colectivo.

En 2021, los Presupuestos Generales del Estado aprobados por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre ya recogen una modificación en los límites financieros y fiscales de aportación a planes de pensiones.

La primera medida tomada con el objetivo de incentivar los planes colectivos y penalizar los individuales ha sido la modificación recogida en los Presupuestos Generales del Estado de 2021 y en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, consistente en reducir el límite de aportaciones de 8.000 euros a 2.000 euros, siendo este límite conjunto tanto para las aportaciones a sistemas individuales como para sistemas colectivos. La norma recoge una ampliación de este límite a 10.000 euros mientras los 8.000 de ampliación provengan de aportaciones a cargo de la empresa.

El Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 presentado el 13 de octubre en las Cortes Generales, recoge nuevas modificaciones en los límites de aportaciones a planes de pensiones. A continuación se resumen los cambios propuestos:

- El límite financiero de aportaciones a partir de 1 de enero de 2022 pasa a ser
   1.500 Euros anuales. Se reduce en 500 euros el límite actual de 2.000 euros.
- Este límite se podrá incrementar en 8.500 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial. Esto puede suponer una buena noticia

para aquellos planes de pensiones en los que la aportación del trabajador establecida en las especificaciones estuviera superando el límite de 1.500 euros (actualmente de 2.000) y se cumpliese la regla de que la aportación del trabajador, aún excediendo de 1.500 euros, fuera igual o inferior a la aportación de la empresa u en conjunto no superase los 10.000 euros.

A estos efectos, las aportaciones que realiza la empresa que deriven de una decisión del trabajador, tendrán la consideración de aportaciones del trabajador. Esto podría suponer un inconveniente en aquellos planes de pensiones implantados en parte bajo la modalidad de retribución flexible, en la medida en que podrían no respetarse los nuevos límites de aportación establecidos para 2022. En estos casos, es recomendable revisar en el plan de pensiones de empleo o plan de previsión social empresarial que tuviese incorporado un esquema de retribución flexible, si estos cambios pueden afectar al esquema de aportaciones del trabajador que se realicen bajo modalidad flexible.

Actualmente, el ahorro a través de planes de pensiones conlleva un diferimiento en el tratamiento fiscal y no una exención de impuestos, es decir, las aportaciones a planes de pensiones permiten la reducción de la base imponible de los rendimientos del trabajo. No obstante, llegado el momento de cobro de la prestación, esta tributará en su totalidad como rendimientos del trabajo al tipo impositivo vigente en ese momento.

La reducción en los límites de aportaciones por las aportaciones realizadas pasando del límite de 8.000 euros que operaba hasta 31 de diciembre 2020 hasta el actual límite de 2.000 euros, y la posible reducción que operaría a partir de 2022 en caso de que finalmente se apruebe el Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado de 2022, supone un perjuicio para los planes de pensiones individuales y para la mayoría de los trabajadores que no se encuentran cubiertos por un vehículo del sistema de empleo o sistema colectivo.

Según datos de Inverco, el patrimonio gestionado a finales del primer trimestre de 2021 en planes colectivos asciende a 34.769 millones de euros y corresponde a 1.990.962 partícipes, mientras que en planes individuales este importe aumenta hasta los 75.048.787 miles de euros que pertenecen a 7.579.738 partícipes, cifras que evidencian la falta de desarrollo del segundo pilar de la previsión social (ahorro colectivo promovido por entidades). Un mayor número



# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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 quantia. Todos los derechos reservados.

### Medida 8: Revisión e impulso de los sistemas complementarios de pensiones

de ahorradores individuales se ven afectados por la reducción de los límites de aportación, incluyendo al colectivo de autónomos, cuyas aportaciones actualmente han de ser realizadas a planes de pensiones individuales

En los sistemas de previsión colectivos (planes de pensiones de empleo y plan de previsión social empresarial), la modificación en los límites de aportación puede tener diferentes impactos dependiendo de cómo esté definido el esquema de aportaciones a realizar al plan. Para la mayoría de estos impactos, existen soluciones que cada empresa afectada podría poner en marcha. Los impactos más significativos se recogen a continuación:

Tabla 7: Impactos de la modificación en los límites de aportaciones a planes de pensiones para 2021

Ejemplos de casuística	Aportaciones de la empresa	Aportaciones del empleado
Planes con póliza de excesos	El importe de la aportación no cambiaría, pero sí el vehículo al que se realizan dado que el límite conjunto pasa de ser 8.000 euros a 10.000 euros. En la medida en la que se aumenten las aportaciones a planes de pensiones, aumentarán las deducciones del Impuesto de Sociedades	Se ve reducido su límite de aportación al plan de pensiones a 2.000 euros. Podrían destinar el exceso de las aportaciones del empleado sobre los 2.000 euros a la póliza de excesos, pero sobre éstas no se aplicaría reducción en la base imponible del empleado.
Para los planes sin póliza de excesos	Si la definición del compromiso limita la aportación al límite legal, la ampliación del límite podría implicar un aumento de las aportaciones de la empresa.	Se ve reducido su límite de aportaciones al plan de pensiones a 2.000 euros. Si no se crea una póliza de excesos, podrían verse reducidas las aportaciones del empleado.
Planes vinculados a aportaciones del empleado a vehículos individuales.	Dependiendo de lo establecido en las especificaciones del plan de pensiones, en la medida en la que las aportaciones de la empresa estén vinculadas a aportaciones a planes individuales, estas se podrían ver limitadas a 2.000 euros, provocando un perjuicio para el empleado.	Se ve reducido su límite de aportaciones al plan de pensiones a 2.000 euros.

Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

### Medida 8: Revisión e impulso de los sistemas complementarios de pensiones

En cualquier caso se deben revisar las especificaciones del plan de pensiones y adaptarlas a la medida adoptada ante el cambio normativo. Cabe señalar que el límite a planes de pensiones y planes de previsión social empresarial es tanto fiscal como financiero, por lo tanto la modificación no implica únicamente una reducción de la reducción fiscal sino la imposibilidad de realizar la aportación a ambos vehículos.



¿Supone el cambio en el límite de las aportaciones a planes de pensiones a partir de 1 de enero de 2021 un freno en el desarrollo de la previsión social complementaria?

**85**%

opina que s

#### Los fondos de pensiones de empleo de promoción pública

Los Presupuestos Generales del Estado para 2021 aprobada por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, en su Disposición adicional cuadragésima, promoción de fondos de pensiones públicos, disponen de un plazo de un año para que el Gobierno presente un proyecto de ley para la creación de fondos de pensiones de carácter abierto y con el que instrumentar el ahorro tanto de empresas como de pymes o autónomos. En el primer borrador del Anteproyecto de ley de fondos de pensiones de promoción pública y planes simplificados presentado en octubre, se recoge esta intención de fomentar el ahorro privado a través de la negociación colectiva mediante la creación de fondos de pensiones de empleo de carácter abierto (FPEPP).

Para la implementación de los FPEPPS, se contempla la creación de una Comisión Promotora y de Seguimiento, órgano designado por el ministerio, que será el responsable de su constitución y de establecer la estrategia común de inversión de estos FPEPP. La política de inversión tendrá en cuenta el ciclo de vida por el que conforme se acerque la edad de jubilación se invertirá en estrategias conservadoras.

Los nuevos fondos serán administrados por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria y supervisados por una única Comisión de Control Especial, el órgano equivalente a la comisión de control de los fondos de pensiones de empleo.

Con el objetivo de incentivar su desarrollo, los FPEPP gozarán de comisiones limitadas totales de 0,5% muy inferiores a las actuales tal (0,25% de depósito más un gasto de gestión que oscila entre 0,85% y el 1,50% en función del grado de exposición a la renta variable).

El anteproyecto de ley recoge otra nueva figura jurídica, los planes de empleo simplificados, aquellos planes promovidos por organizaciones económicas sectoriales, instituciones públicas o asociaciones de autónomos con una delimitación sectorial específica. Para promover su implementación, presentan novedades respecto a los actuales planes de empleo: la formalización se llevará a cabo en mesas de negociación, y la constitución de la comisión de control del plan se realizará mediante designación directa, agilizando así la puesta en marcha de estos planes respecto a los planes tradicionales. Habrá unas especificaciones del plan simplificado para todas las empresas que se integren en el mismo, si bien es cierto que el documento tendrá que contar con un anexo para cada entidad.

Los nuevos planes de pensiones simplificados han de integrarse necesariamente en los FPEPP, pero también los planes de pensiones de empleo podrán hacerlo.

La propuesta normativa incluye una delimitación específica de los planes de naturaleza sectorial por la que las empresas incluidas en acuerdos colectivos estatutarios de carácter sectorial en el que se prevea la implantación de un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado deben adherirse al mismo si así lo establece el citado acuerdo, si bien es cierto que las empresas del sector pueden rechazar el plan sectorial y proponer la creación de un nuevo y propio plan de empleo (con condiciones al menos tan buenas como las recogidas en el acuerdo).

Las empresas que ya contaban con un plan de pensiones de empleo que estén afectadas por un acuerdo colectivo estatutario de carácter sectorial en el que se prevea la implantación de un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado han de adherirse a estos planes de pensiones de empleo simplificados de



# Análisis de las medidas de reforma propuestas por el gobierno

# © 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

# Medida 8: Revisión e impulso de los sistemas complementarios de pensiones

promoción pública si las condiciones de sus planes actuales son peores a las de estos (podrán mantener sus compromisos con sus empleados en el plan preexistente siempre que sea tan beneficioso como el del plan simplificado de nueva creación). En cualquier caso, si se quedan con el plan preexistente, se han de revisar y adaptar si es necesario las especificaciones a lo acordado en el acuerdo colectivo sectorial.

Otra novedad del anteproyecto de ley es la implementación de una plataforma digital única para todas las gestoras y depositarias que agilice la gestión y facilite la información a los partícipes.

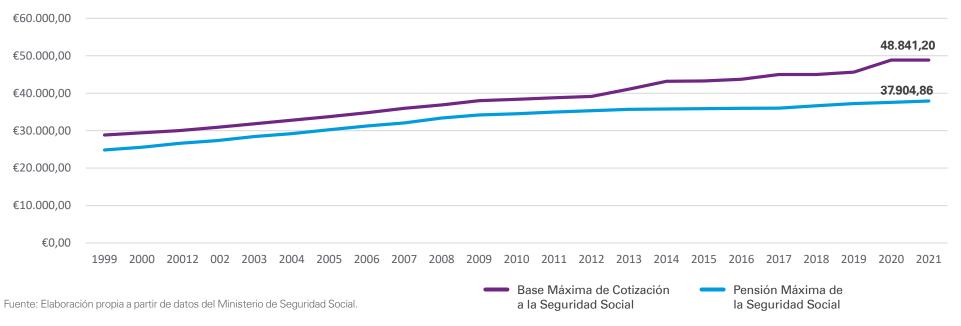
# Medida 9: Adecuación de la base máxima de cotización del sistema

El aumento de la base máxima de cotización al sistema debería ir acompañado del correspondiente aumento de la pensión máxima para no mermar el principio de contributividad del sistema.

Como se ha comentado anteriormente, las propuestas para enfrentarse al desafío demográfico y financiero de las pensiones pueden venir por el lado de los gastos, disminuyendo la ratio de sustitución o importe de la pensión, o por el lado de los ingresos, influyendo en las cotizaciones sociales. Una manera de reforzar los ingresos consiste en eliminar o aumentar los topes máximos de cotización. En este sentido, la reforma incluye una revisión de la base máxima de cotización que consistirá en un incremento gradual de la misma en un periodo transitorio de aproximadamente 30 años.

Eliminar la base máxima de cotización sin el correspondiente aumento de la contraprestación afectaría al carácter contributivo del Sistema de la Seguridad Social, por lo que se espera que el aumento de la base máxima vaya acompasado de una adaptación de la pensión máxima. No obstante, finalizado el periodo de adaptación, continuaría habiendo un gap o diferencia entre la base de cotización y el tope de pensión a percibir. En el siguiente gráfico puede verse la evolución que han experimentado estas variables y la diferencia existente entre las mismas:

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



Es necesario conocer el detalle de la implementación de esta medida para analizar el impacto de la misma en el principio de contributividad del sistema y en el aumento del coste laboral que supondrá para las empresas.

#### Futuro del sistema

La evolución de los factores demográficos y socioeconómicos determinantes en el estado de salud del sistema de pensiones, como la natalidad, la esperanza de vida y el mercado laboral, manifiesta la necesidad de llevar a cabo una reforma en aras de la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. Estos factores se han visto agravados con la situación provocada por la pandemia, aumentando la urgencia de tomar medidas destinadas a contener el gasto o a aumentar los ingresos.

Hace años que Europa y organismos como el Banco de España, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), el Fondo Monetario Internacional (FMI) o el Banco Central Europeo (BCE) tienen el foco puesto en la sostenibilidad del sistema de pensiones español y han sugerido medidas plasmadas en documentos como "El sistema de pensiones en España: una actualización tras el impacto de la pandemia" (2021) y "El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma" (2017),

del Pablo Hernandez de Cos, Gobernador del Banco de España; "Covid-19: Perspectivas económicas, envejecimiento y pensiones: situación, perspectivas y retos" (2020) del Óscar Arce, Director General de Economía y Estadística del Banco de España; o Pensions Outlook (2020) de la OCDE.

Las recomendaciones de Europa, la condicionalidad de los fondos europeos y el déficit contributivo que presenta el sistema han propiciado que estemos viviendo este periodo de reformas para la adaptación del sistema público de pensiones a la realidad demográfica y económica del país.

No obstante, la mayoría de las medidas todavía se encuentran pendientes de concreción legislativa y afectan a ámbitos indivisibles del crecimiento y la sostenibilidad de las finanzas públicas. Se trata de una reforma compleja con numerosos componentes de efectos contrapuestos y pendientes de definición por lo que habrá que esperar para ver la suficiencia de las medidas adoptadas.



# 04. Análisis de la previsión social en las empresas

#### Práctica de mercado.

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 2021, esto es, una muestra de 439 empresas que representan a todos los sectores de nuestra economía.

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

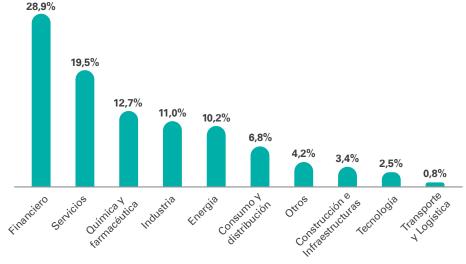
Æ

El 20,000/0 de las empresas de la muestra tiene Plan de Previsión.

De las cuales el 33,000 tiene más de un Plan de Previsión.

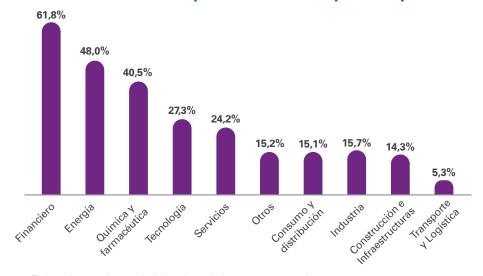
Los sectores Financiero, Energético y Químico y farmacéutico son los que mayor desarrollo presentan en previsión social complementaria.

Gráfico 19: Desarrollo de la previsión social empresarial por sectores



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

#### Gráfico 20: Desarrollo de la previsión social empresarial por sectores



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

Análisis de la previsión social en las empresas: práctica de mercado

© 2021 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.



Análisis de la previsión social en las empresas: práctica de mercado

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.



El 61,8% de las empresas del sector Financiero cuenta con uno más planes de previsión. Hay que tener en cuenta que tanto el Convenio colectivo de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social como el Convenio de Banca recogen la obligatoriedad de establecer un sistema de previsión social complementario de aportación definida a favor del personal en activo.



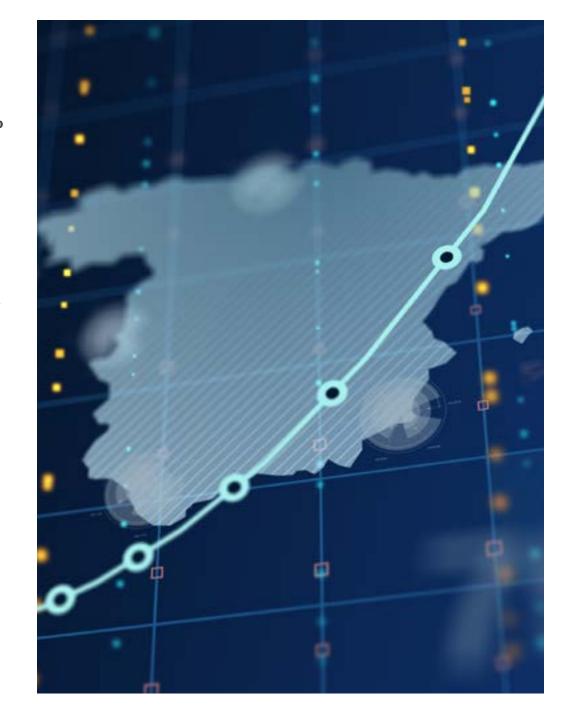
El 48% de las empresas del sector Energía tiene plan de previsión.



El **40,5%** de las empresas del **sector Químico** tiene plan de previsión. **El Convenio colectivo general de la industria química,** aprobado el 19 de julio de 2021, recoge en su disposición adicional séptima el compromiso de 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 plazo indicado para haber finalizado el estudio es el 31 de diciembre de 2022.



El sector **del Transporte y Logística es el que tiene un menor desarrollo en planes de previsión social** pues tan sólo el **5,3%** de las empresas analizadas disponía de un plan de previsión.



## KPING

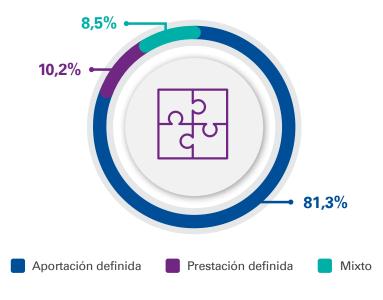
Análisis de la previsión social en las empresas: práctica de mercado

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

### ¿Cómo son los planes de jubilación en España?

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

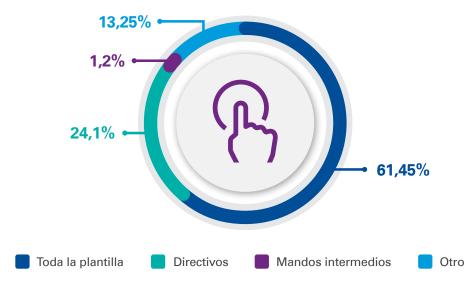
#### Gráfico 21: Tipología de planes



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

Podemos decir que España en un país de Aportación Definida. La mayor parte de los planes de prestación definida fueron transformados en aportación definida tras la normativa de exteriorización del 2002 (Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios) y los que se mantienen en vigor corresponden, en la mayoría de los casos, a **colectivos cerrados** donde no se permite la entrada de nuevos partícipes. El porcentaje de planes mixtos responden normalmente a planes de aportación definida para la contingencia de jubilación y prestación definida para las contingencias de fallecimiento e incapacidad.

#### **Gráfico 22: Elegibilidad de los planes**



El 62% de los planes va dirigido a toda la plantilla y un 24% al personal directivo.



## Tipo de fórmula

69% Porcentaje fijo sobre el salario pensionable Fórmula de aportación en dos tramos separados 5% por una variable de corte 8% Cuantía fija independiente del salario pensionable Otra fórmula de aportación No aplica, puesto que el plan es de Prestación definida

Aportación en fórmulas de Porcentaje fijo

Media y mediana 4%

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

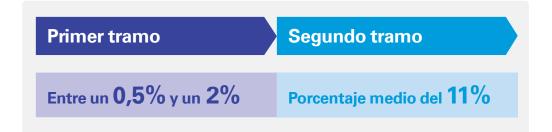
En relación con la fórmula de aportación a los planes de jubilación, la mayoría de las empresas tienen **fórmulas de aportación consistentes en un porcentaje fijo sobre el salario pensionable**. En la mayoría de los casos, se define el salario pensionable como el salario fijo bruto.

En fórmulas de tipo "porcentaje fijo sobre el salario pensionable", las empresas están invirtiendo en la aportación un **4% del salario del empleado.** 

¿Es suficiente destinar un 4% del salario para complementar mi pensión pública? Para dar respuesta a esta pregunta, es necesario contar con la información adecuada que además nos ayudará a conseguir realizar una correcta planificación de nuestra jubilación.

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

#### Aportación en fórmulas en dos tramos



social en las empresas: práctica de mercado

Análisis de la previsión

© 2021 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.

Análisis de la previsión social en las empresas: práctica de mercado

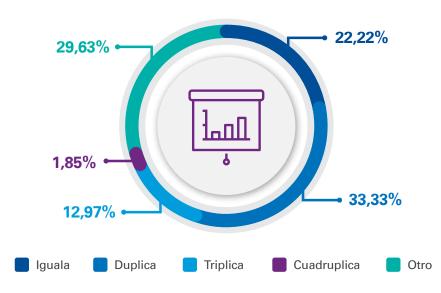
© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por granafía. Todos los derechos reservados.

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

Las fórmulas de tipo "fórmula de aportación en dos tramos separados por una variable de corte", si bien no es la opción mayoritaria, si es la que se ha venido adoptando en España en muchos de los planes que se han puesto en marcha durante los últimos años. La variable de corte entre los dos tramos, suele ser una cantidad similar a la pensión máxima o base máxima de cotización a la Seguridad Social. Este tipo de planes ofrece porcentajes de aportación individuales sobre el salario de cada empleado, quedando este porcentaje ajustado a las necesidades del individuo en función de su futura pensión de jubilación de la Seguridad Social.

El **50%** 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:

## Gráfico 23: Relación de las aportaciones a planes de previsión a cargo de las empresas respecto de las aportaciones a cargo de los empleados.



## Planes dirigidos a directivos

El 9% de las empresas 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 lbex 35 elaborado por KPMG en 2021, el 74% de las empresas del lbex 35 tiene planes de previsión social dirigidos a consejeros.

En 2020, un 24% de las compañías Ibex 35 con planes de jubilación para sus consejeros no ha realizado aportaciones.

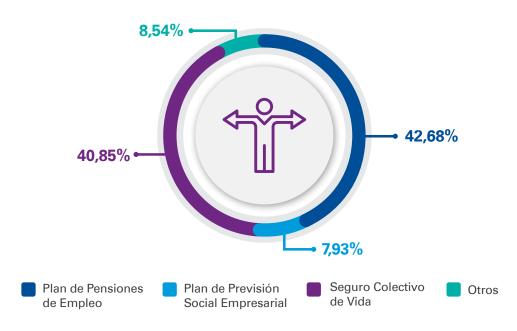


Análisis de la previsión social en las empresas: práctica de mercado

© 2021 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.

### Vehículos de financiación

#### Gráfico 24: Vehículos de financiación



La mayoría de los planes de jubilación implementados en España son los Planes de Pensiones de Empleo, pero puede decirse que está bastante equilibrada la proporción entre planes de previsión instrumentados a través de planes de pensiones de empleo y mediante pólizas de seguro. En la elección del vehículo de financiación que mejor se adecua a las necesidades de la empresa hay que analizar diferentes factores.

Con respecto a los datos de años anteriores, se aprecia un aumento significativo de los seguros colectivos de vida en detrimento de otros vehículos de financiación. En gran parte, este cambio se explica por la situación de los mercados financieros que dan lugar a tipos de interés muy bajos incluso cero en productos con rentabilidad garantizada como por ejemplo los planes de previsión social empresarial, lo que ha motivado traspasos a pólizas de seguros colectivos de tipo Unit Linked. Si bien los planes de pensiones de empleo no garantizan tipos de interés, son un vehículo al que pocas empresas han recurrido a lo largo de los últimos años por diferentes motivos, como pueden ser los requerimientos administrativos para la puesta en marcha y gestión del plan, que en ocasiones suponen una barrera a empresas de pequeño tamaño, entre otros.

A continuación, se resumen las principales características de los vehículos aptos para la instrumentación de los compromisos por pensiones:



Análisis de la previsión social en las empresas: práctica de mercado

© 2021 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.

### Tabla 9: Características de los vehículos aptos para la instrumentación de compromisos por pensiones

	Plan de Pensiones de Empleo	Plan de Previsión Social Empresarial	Seguro colectivo de vida
Elegibilidad	ser incluidos en el nían de pensiones nudiendo establecerse periodos de carencia interiores a este		Flexible: es posible incluir sólo parte de la plantilla.
Partes implicadas	Promotor: Empresa. Participes y Beneficiarios: Empleados.	Tomador: Empresa. Asegurados y Beneficiarios: Empleados.	
Función de control	Comisión de control (formada al 50% por representantes de la empresa y de los empleados).  La realiza directamente la empresa. Los representantes de la empresa y de los empleados).		entantes de los empleados no participan en la
Límites de aportación	Límite conjunto para aportaciones de la empresa y dindividuales). En caso de aprobarse el Proyecto de L 2022, el límite conjunto se reduce a 1.500 Euros y estal incremento provenga de contribuciones empresa	mite conjunto para aportaciones de la empresa y el empleado (incluyendo los planes de pensiones dividuales). En caso de aprobarse el Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 222, el límite conjunto se reduce a 1.500 Euros y es posible ampliarlo en 8.500 Euros siempre que il incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo strumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial.	
Baja (cese en la empresa)	matemática de la póliza, pudiendo acceder a ellos cuando se cause alguna de las prestaciones		Dependerá de lo establecido en el Reglamento del plan no pudiendo, en ningún caso, establecerse una antigüedad superior a 3 años para generar derecho.
Derechos en caso de baja	Si, por Ley.		<b>Discrecional,</b> dependiendo del compromiso adquirido con el empleado.
Supuestos excepcionales de liquidez	Desempleo de larga duración. Enfermedad grave		
Ventana de liquidez	A partir de 2025 existe la posibilidad de rescatar aportaciones que tengan una antigüedad de 10 años mientras se recoja en las especificaciones del plan de pensiones.	10 No.	
En esta modalidad existen dos tipos de producto productos sin garantía de rentabilidad. Productos con rentabilidad garantizada:  PPSE y pólizas de seguros de vida: se establed de seguros. Es posible la implantación de un ciclo de vida.  En esta modalidad existen dos tipos de producto productos sin garantía de rentabilidad. Productos con rentabilidad garantizada:  PPSE y pólizas de seguros de vida: se establed de seguros. Productos sin garantía de rentabilidad:		e una <b>rentabilidad garantizada</b> por la compañía	
		Pólizas de seguros de vida: en aquellas pólizas donde no se garantice rentabilidad (Un una misma estrategia de inversión, decidida por el tomador de la póliza. Es posible la implantación de un ciclo de vida.	
Rentabilidad	La rentabilidad depende directamente de los resultados del fondo.	Los planes de previsión social empresarial ofrecen una garantía de tipo de interés pudiendo incorporar una participación en beneficios que depende de los resultados de las inversiones de la compañía de seguros.	En la modalidad de interés garantizado sería equivalente a lo indicado para el plan de previsión social empresarial. En la modalidad Unit Linked, sería equivalente a lo indicado para el plan de pensiones de empleo.



Análisis de la previsión social en las empresas: práctica de mercado

© 2021 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.

	e los vehículos aptos para		-	
Table U: Caracterictions of	o loc vobioliloc antoc nara	la inctriimantaaian da	AAMBEAMICAC BAR	DANCIANAC
latia 9. Garatteristicas t	e ius veinculus abius bara	ia ilistrumentacion de	: COHIDIOHIISOS DOI	Densiones
	o ioo toimuaioo aptoo paia		Compromised por	P 0110101100

	Plan de pensiones de empleo y plan de previsión social empresarial	Seguro colectivo de vida	
		La empresa puede escoger entre imputar o no las primas o aportaciones al empleado:	
		<ul> <li>Con imputación de primas: gasto deducible en el Impuesto de Sociedades.</li> </ul>	
Fiscalidad para la Empresa de las aportaciones	Fiscalmente deducibles en el Impuesto de Sociedades.	<ul> <li>Sin imputación de primas: deducción diferida al momento en el que el empleado cobre la prestación.</li> </ul>	
		<ul> <li>Es obligatorio la imputación de primas que excedan de 100.000 euros por lo que las primas por encima de 100.000 euros serán gasto deducible en el Impuesto de Sociedades.</li> </ul>	
Fiscalidad para la Empresa de las		<ul> <li>Con imputación de primas al empleado: sin efecto fiscal.</li> </ul>	
prestaciones	Sin impacto fiscal.	<ul> <li>Sin imputación de primas al empleado: la deducción fiscal aplica en el momento del cobro.</li> </ul>	
	Aportaciones de la empresa: consideradas rendimientos del trabajo con impacto fiscal neutro para el trabajador por ser reducidas en su base imponible.  - Con imputación de pr		
Fiscalidad para el Empleado de las aportaciones	Aportaciones de la Empresa y del Empleado: <b>Reducción en la Base Imponible</b> hasta 2.000 euros (*) o el 30% del rendimiento neto del trabajo.	rendimientos del trabajo al ser consideradas retribución en especie.  - Sin imputación de primas al empleado: sin impacto fiscal para el empleado. Es obligatorio la imputación de primas que excedan de 100.000 euros.	
	(*): Cuando haya aportaciones a cargo de la empresa, el límite se amplía hasta 10.000 euros en la parte correspondiente a dichas aportaciones empresariales.	100.000 euros.	
		Prestaciones de jubilación e incapacidad:	
	Tributan como rendimiento del trabajo sin ningún de tipo de	<ul> <li>Con imputación de primas al empleado: los rendimientos generados tributan como rendimientos del trabajo.</li> </ul>	
Fiscalidad para el Empleado de las	reducción.	- Sin imputación de primas al empleado: la totalidad de la	
prestaciones	Excepción en la tributación cuando se cobra en forma de capital: reducción del 40% por las aportaciones realizadas antes de 31 de diciembre de 2006.	prestación tributa como rendimiento del trabajo.  Excepción en la tributación cuando se cobra en forma de capital: reducción del 40% por las aportaciones realizadas antes de 31 de diciembre de 2006.  Prestaciones de fallecimiento: Impuesto de Sucesiones y Donaciones.	

Análisis de la previsión social en las empresas: práctica de mercado

© 2021 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.

## Predisposición de las empresas a implantar planes de jubilación

Tan solo el 26,8 % de las empresas cuentan con planes de jubilación. Todavía queda mucho camino por recorrer en el desarrollo de la previsión social complementaria y así lo están manifestando las empresas en España.

De las empresas tiene en su agenda a medio plazo, la toma de medidas para planificar la jubilación de sus empleados.

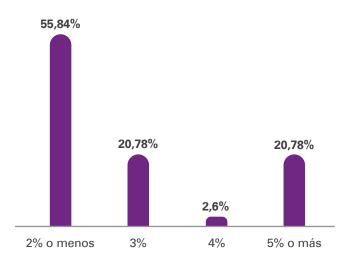
Existe una demanda creciente de los empleados a sus empresas para que estas implanten planes de jubilación. En este sentido, **un 30% de las empresas ya tiene en su agenda corto plazo abordar la puesta de medidas en relación con la jubilación de sus empleados.** 

¿Están las empresas dispuestas a invertir en la futura jubilación de sus empleados?

El 700/ El 700/ El 700/ O 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. No obstante, el 46% 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, algo más de la mitad de las empresas estarían dispuestas a realizar una aportación máxima del 2% del salario.

## Gráfico 25: Niveles de aportación que las empresas están dispuestas a realizar.



# 04 Análisis de la previsión social en las empresas:

práctica de mercado

# © 2021 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.

## Predisposición de las empresas a implantar planes de jubilación

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

Problemas	Solución	Aspectos a tener en cuenta
Compromiso a largo plazo	Planes vinculados a resultados	La variable a la que se vinculen las aportaciones ha de ser objetiva, transparente y fiable.
Coste para las empresas	Retribución flexible	67% tiene Sistema de retribución flexible, de estos 44% incluye el ahorro para la jubilación.
Escasa información y comunicación	Plan de comunicación	Elemento clave para la planificación de la jubilación

Uno de los problemas potenciales a la hora de implantar planes de previsión es que suponen un compromiso a largo plazo para las empresas con un alto coste que a futuro puede ser difícil de mantener. Una posible solución es plantear planes vinculados a los resultados de la compañía. En este tipo de planes se vinculan las aportaciones a cargo de la empresa, o parte de estas, a resultados o variables similares determinados por la empresa. La variable económica a la que se escoja ligar las aportaciones anuales ha de ser objetiva, transparente y ha de estar completamente determinada por los resultados empresariales del negocio. Este tipo de planes permite a las empresas reducir los costes en momentos difíciles y por otra parte motivar a los empleados para la consecución de unos mejores resultados ya que repercute en sus aportaciones al plan de previsión.

Para todas aquellas empresas que tienen previsto implantar planes de jubilación para sus empleados, pero consideran que actualmente no se dan las condiciones económicas adecuadas para poner en marcha un plan, existen soluciones para contar con un plan de jubilación sin que esto implique un coste para la empresa. Una posible solución es la implementación de sistemas de ahorro a través de retribución flexible. Este tipo de sistemas, que suelen tener mucho éxito con una adecuada campaña de comunicación, además de cumplir con el objetivo principal

de contar con un complemento en la jubilación, constituye una fórmula muy interesante a efectos de la planificación fiscal del empleado.

En este apartado, mencionar la propuesta recogida en el Proyecto de Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 por la que se indica que, a efectos de consideración en los límites de aportaciones a planes de pensiones, las aportaciones que realiza la empresa que deriven de una decisión del trabajador, tendrán la consideración de aportaciones del trabajador. Cabe destacar que este cambio normativo afecta a planes de pensiones, planes de previsión social empresarial y mutualidades de previsión social. Los seguros colectivos financiados mediante sacrificio salarial no estarían sujetos a límites de aportaciones.

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

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

#### Ejemplo de un sistema de retribución flexible:

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

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

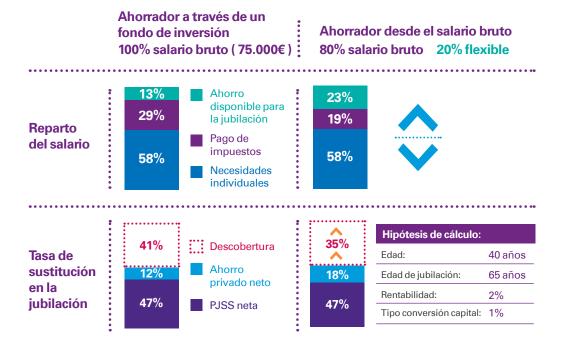
Análisis de la previsión social en las empresas:

práctica de mercado

© 2021 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.

## Predisposición de las empresas a implantar planes de jubilación

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



El 40% afirma conocer las ventajas de implantar un sistema de retribución flexible para financiar la jubilación.

### Preferencias de los empleados en relación con beneficios sociales

El plan de pensiones, beneficio social que no figuraba hace 10 años como la opción preferencial en cuanto a beneficios otorgados por la empresa, es en la actualidad el beneficio con mayor valoración seguido del seguro médico.



Plan de pensiones: El 48% eligió el plan de pensiones como primera Plan de opción



Seguro médico: El 43% eligió el seguro médico como primera opción.



 $^{9}$ n Seguro de vida: Tan solo un 1% consideró el seguro de vida como 🕍 primera opción.



Vales de comida: El 2% eligió los vales comida como primera opción.



 $\bigcap_{n=0}^{\infty}$  Formación: El 6% situó la formación como primera opción.

Asimismo, el beneficio social más elegido como segunda opción es el seguro médico, seguido del seguro de vida como tercera opción, los vales de comida como cuarta y la formación como guinta. No obstante, estos beneficios pueden cambiar de orden en función de las características de la plantilla en cuestión, siendo necesario realizar un análisis individualizado y personalizado para cada empresa con el objetivo de maximizar el coste-beneficio de las medidas adoptadas en materia de compensación y beneficios.

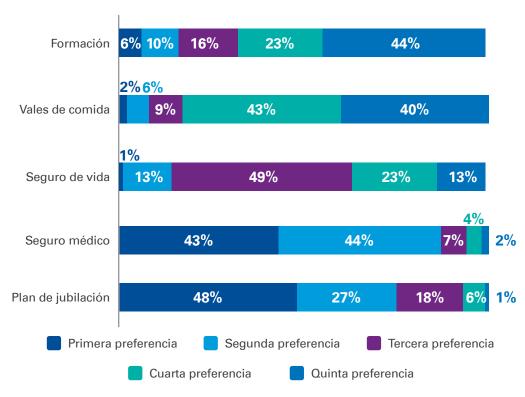
El plan de jubilación es el beneficio social más valorado por los empleados.

Análisis de la previsión social en las empresas: práctica de mercado

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

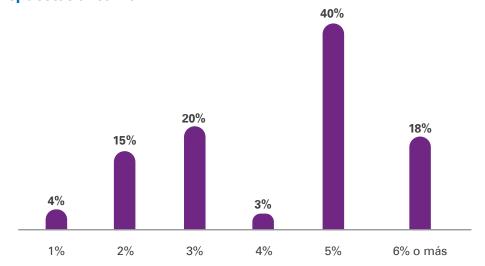
### Preferencias de los empleados en relación con beneficios sociales

#### Gráfico 26: Orden de preferencia en los beneficios sociales.



Este interés preferente por los planes de pensiones por parte de los empleados se pone también de manifiesto ante la pregunta realizada en relación con el porcentaje de salario al que un empleado estaría dispuesto a destinar.

Gráfico 27: Niveles de aportación que los empleados están dispuestas a realizar.



Casi un 60% de los empleados estarían dispuestos a destinar por lo menos un 5% de su salario para su jubilación.

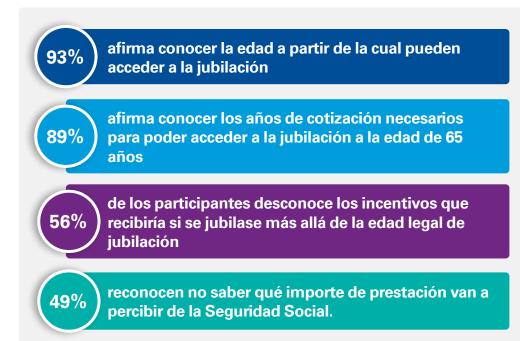
El 91% de los participantes, valoraría que su empresa implantase un plan de ahorro para la jubilación o mejorase el ya existente.



# 05. Planificación de la jubilación: información relevante

El punto de partida para una correcta planificación de la jubilación es la información, para lo cual, es necesario contar con un sistema de comunicación eficaz, efectivo y transparente.

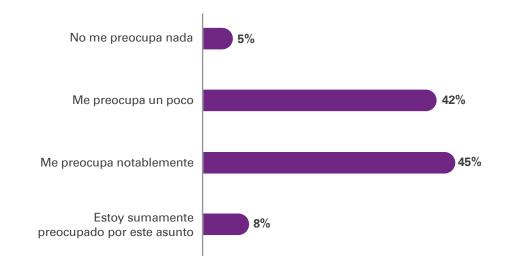
¿Qué sabemos de nuestras pensiones?



El incremento de nuestra esperanza de vida, unido a la situación que atraviesa la Seguridad Social, contribuye, entre otras cosas, al creciente interés de las personas por complementar a nivel privado la pensión futura de jubilación, ya

El 95% de los participantes del estudio, ha manifestado un cierto grado de preocupación por su futura jubilación.

Gráfico 28: Preocupación individual por la jubilación



sea la obtenida de la Seguridad Social o de ésta última junto con la que pueda recibirse por parte del plan de jubilación de la empresa.

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

jubilación: información relevante

Planificación de la

© 2021 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.



Planificación de la jubilación: información relevante

© 2021 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 grantía. Todos los derechos reservados. 600

91%

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.

600

Tan solo un **23%** de los participantes en la encuesta afirma que sus empleados disponen de información suficiente relativa a edad de jubilación y prestaciones a recibir a la hora de jubilarse.

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.



Un 80% de las empresas participantes en el estudio declara que sus empleados valorarían positivamente disponer de esta información.

Gobierno y Comisión Europea abogan por mejorar la transparencia, información y comunicación en materia de pensiones con el objetivo de sensibilizar a la población en este ámbito.

La Comisión Europea, con el objetivo de sensibilizar a la población en materia de pensiones, a través de una consulta técnica a EOIPA, ha desarrollado una guía de buenas prácticas en materia de pensiones. En concreto, estas buenas prácticas vienen a desarrollar una herramienta nacional de seguimiento y rastreo de planes de previsión social, así como de una plataforma online interactiva que sea visual con distintos paneles de control que ofrezcan información individualizada de los distintos vehículos de previsión social de cada individuo de manera sencilla.

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

Las novedades legislativas introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2020 y Real Decreto 738/2020, 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, se establece 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.

A continuación, se presenta una breve guía con recomendaciones sobre aspectos a considerar en la planificación a la jubilación.

### Guía para la planificación de la jubilación

Una correcta planificación de la jubilación permite mantener el nivel de vida deseado con la inversión de recursos óptima.

A continuación, se indican los puntos que debemos tener en cuenta para abordar la planificación de nuestra jubilación.



Conocer el nivel de prestaciones del sistema público



Conocer el nivel de prestaciones del ahorro empresarial



Plantear un objetivo de ingresos en la jubilación



Análisis periódico del grado de cumplimiento del objetivo



Consideración de los tres pilares en la construcción de nuestra pensión: Importancia del ahorro complementario Si con la cobertura que van a proporcionar la Seguridad Social y el ahorro de la empresa no es suficiente para alcanzar mi objetivo de cobertura propuesto, es conveniente explorar la vía del tercer pilar o ahorro individual.

A la hora de financiar la posible diferencia entre el objetivo de cobertura y la cobertura alcanzada, hay que plantearse las siguientes cuestiones:

## ¿Conozco el vehículo más conveniente para financiar el ahorro individual?

Para la consideración del vehículo a escoger, hay que tener en cuenta multitud de factores, como son el perfil de riesgo de cada inversor y la fiscalidad aplicable a cada producto financiero, tanto en el momento de la aportación como en el momento que cobremos las prestaciones.

#### ¿Cuándo y cuánto debo empezar a ahorrar?

La cuantía destinada al ahorro para alcanzar la pensión que deseas percibir llegada la jubilación está ligada al número de años necesarios para financiar dicha pensión y, por tanto, al horizonte temporal disponible.

Cuanto mayor sea el horizonte de planificación, menor será el esfuerzo para acumular el ahorro necesario.

#### ¿Cómo voy a cobrar mis prestaciones?

Es importante tomar la decisión sobre la modalidad de percepción de las prestaciones teniendo en cuenta tanto las necesidades financieras que pudieras tener en el momento de la jubilación, como los aspectos fiscales aplicables a cada prestación

Es posible percibir las prestaciones en forma de un único pago o capital, en forma de renta o de forma mixta en una combinación de capital y renta.

La modalidad de cobro de las prestaciones tiene un impacto en la tributación que dependerá del vehículo elegido y de si se decide cobrar en forma de renta o en forma de capital. Por ello, es importante conocer las características de los distintos vehículos y el impacto en la fiscalidad una vez se reciba la prestación.

Planificación de la jubilación: información relevante

© 2021 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 grantía. Todos los derechos reservados.



### Ejemplo práctico de comunicación

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

Desde KPMG se ofrece una solución para la comunicación y planificación en materia de previsión social. **KPMG Predict**.

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



¿Cuándo voy a poder acceder a mi jubilación?

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





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

Planificación de la jubilación: información relevante

© 2021 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 grantia. Todos los derechos reservados.

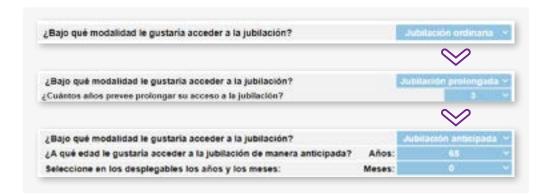


Planificación de la jubilación: información relevante

© 2021 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.

V Estudio de Mercado KPMG 2021. Situación de las pensiones en España.

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.



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

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

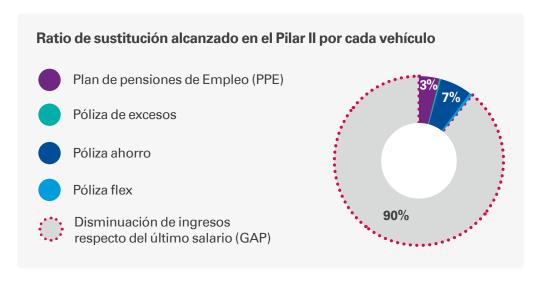
	Importe anual	Importe mensual
Pensión de jubilación estimada Seguridad Social	€54.408	€3.886
Ratio de sustitución de ingresos	73,	76%
Proporciona una imagen clara del nivel d adquisitivo del empleado durante su jub	'	$\otimes$
Ratio de sustitución de ingresos del Pilar I por la pensión pública de la Seguridad Social.	26,24%	
Cobertura de la PJSS		

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

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



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.



# Planificación de la jubilación: información relevante

© 2021 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.

V Estudio de Mercado KPMG 2021. Situación de las pensiones en España.

#### ¿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.



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.





### ¿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.

Modalidad de cobro	Renta tem	
Inserte fondo a convertir en renta en la fecha de jubilación	Inserter	€25.000
Seleccione en el desplegable la opción preferida	limero de años a perr	itar la renta
Indique el número de años que desearía percibir la prestación:	Inserter	5 Arios
El importe mensual estimado de renta a percibir en dichos años es:	433,33 E	uros/Mes

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

Modalidad de cobro	Renta temporal		
Inserte fondo a convertir en renta en la fecha de jubilación	Insertar	€50.000	
Seleccione en el desplegable la opción preferida	Importe estimado mem	and de sada Monoco	
Indique el importe mensual que desearía percibir:	Insertar	1000€	
El número de años estimados a percibir dicho importe es:	4.31	Años	

**KPMG Predict** ofrece una imagen completa de las prestaciones a percibir por los tres pilares que conforman la previsión social complementaria: la prestación a percibir del sistema de Seguridad Social, la derivada de los planes de previsión promovidos por la empresa y la prestación que provenga del ahorro que a nivel individual decida realizar.

PL	ANIFICACIO	N DE LA JUBILACIÓN: RESUI	MEN DE LOS C	OMPROMISOS	
	one de las pers	lones is law goe tendria devectory la co	betara que supore	cade into de ellas sol	tre el salado en la fect
de jubilisation:		0,10,10,10,10,10,00,00,00,00			
DATOS PERSONA	LES	PRIMER PILAR	PRESTACIONES	DOL SISTEMA PŪDIL	100
Fecha de nacimiento:	88198-1949		Impode anuel	INCOME TRANSPORT	Coberture score swar
Seatt.	Hombre	Pension de juditación Seg. Social:	654.406	43.006	73,76%
Marson de figne:		Person total del Preser Prior:	654.408	€3.88€	72,74%
Salariu Tinar areas	656.426				
Second Figs arount	450,000	SEGUE	IO FEAR MICER	O FIMPRIF SARIAL	400-00-00-00
After untindes actual:	25	CE SUITE CONTRACTOR	Impode anuel	impode mensual	Соретия воря зав
		Persión de judificación PPC:	€7.530	€006	10.54%
DATOS EN LA TECHA DE	JUERACION	Penalón de jutitleción P. Excesos:	697	643	0.67%
Modulided by yoldecole:	Protongada	Pensión de jubillación P. Aborro:	€6.523	6552	0.90%
Fachs to passación	2911/2009	Persión de juditeción P. Flex:	6178	640	0.65%
FORE DE JUDITIONS	70,29	Pressin total del Segundo Piler	C15.228	€1.289	20,64%
Salarin Total e printación	473,755				
		TERC	ER PLAR: AHORE	O MONDUAL	
HIPÓTESIS EMPLE	ADAS	[=	imports artual	importe mentual	Coperture soons seen
Cracements salaria:	1,50%	Periade petriocide plan individual:	42.246	4107	3,00%
Construents Paracetes 13	1.0%	Pensión total del Tercer Piter:	62.246	CIST	3,00%
Crecements IIC do in 55	2000				
Caccasa de IRC	1.00%		imports area!	Jacobs mentual	Coberture soors assist
Respondence on 2" Force:	2.00%	Pennión total de jubilación:	CS0.054	64.070	76.80%
Restaulidad plan individual.	3.60%	Disminución de ingresos respect	o del último saluri	o (GAP)	20,20%
Tipo de conversación meta:	2.00%				
Tipo de conversación mina:	DESMESSES.				

Planificación de la jubilación: información relevante

© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.



# 06. Algunas novedades legislativas en materia de previsión social

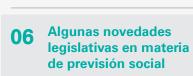
Las principales novedades legislativas en materia de previsión social en los últimos meses han sido:

Modificación del complemento de maternidad de la prestación de jubilación de Seguridad Social, aprobado en el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. Esta medida y su impacto en las prestaciones de Seguridad Social ya han sido analizaos en la sección III del presente informe.

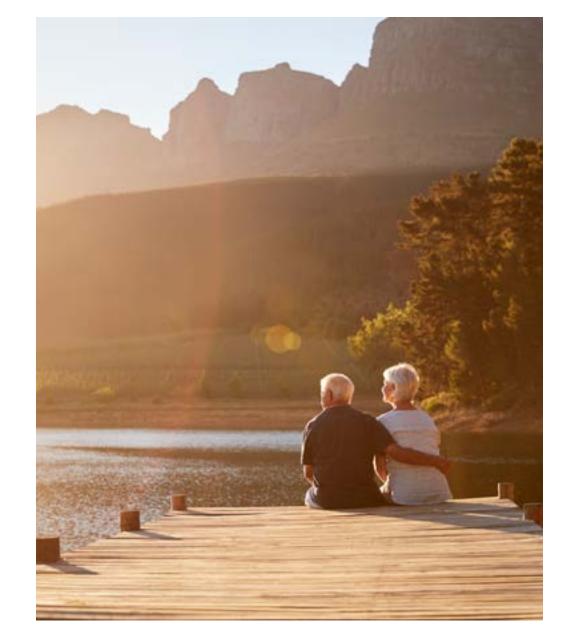
Modificación del límite de reducción por aportaciones a planes de pensiones, regulado en el artículo 52.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto de la Renta de las personas físicas, (en adelante Ley de IRPF) que fue establecida en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado. Esta medida y su impacto han sido analizados en la sección III del informe.

## Aprobación de las nuevas tablas de mortalidad y supervivencia por la Dirección General de Seguros

El 28 de diciembre se publicó en el BOE la **Resolución, de 17 de diciembre,** de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, relativa a las tablas de mortalidad y supervivencia a utilizar por las entidades aseguradoras y reaseguradoras, por la que se aprueba la guía técnica relativa a los criterios de supervisión en relación con las tablas biométricas y sobre determinadas recomendaciones para fomentar la elaboración de estadísticas biométricas sectoriales.



© 2021 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.





© 2021 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.

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.