

# Informe de KPMG

## Seis de cada diez empresas creen que no es momento de hacer planes de pensiones a su plantilla

El 43% de las compañías aportaría el 2% del salario del empleado

Solo dos millones de trabajadores tienen este ahorro

kioskoymas.com/comunicacion@ronfquadros.com

kioskoymas.com/comunicacion@ronfquadros.com

RAQUEL PASCUAL  
MADRID

El Gobierno ha puesto en marcha el diseño de un macrofondo de pensiones de empleo de promoción pública y gestión privada para facilitar estas herramientas de ahorro a pymes, autónomos y empleados públicos, aunque en principio estará abierto a todas las compañías que deseen adscribir sus propios planes colectivos a las condiciones que determine el fondo que promoverá el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Sin embargo, el estudio elaborado por la consultora KPMG entre 63 empresas sobre la Situación de las pensiones en España. Impacto del Covid-19 en las pensiones indica que aunque casi la práctica totalidad de las compañías (el 87% de las consultadas) estarían dispuestas a "realizar una aportación sobre el salario a sus empleados con el objetivo de destinarlo al ahorro para su jubilación", al mismo tiempo, un elevado porcentaje de las sondeadas (el 63%) considera que actualmente no se dan las condiciones económicas para realizarlo.

En cuanto a las aportaciones que estarían dispuestas a realizar a favor de sus empleados, la mayoría (43%) abriría la puerta a una aportación equivalente a un 2% del salario. El siguiente grupo más numeroso estaría formado por el 29% de las compañías, que aumentaría esta disposición hasta equiparar el 4% de dicho salario, según este estudio.

Desde los departamentos de recursos humanos consultados, esta elevada predisposición a suscribir un plan de pensiones colectivo obedece a "la creciente demanda por parte de la plantilla de contar con un sistema de previsión. De hecho, este estudio -que celebra este año su cuarta edición- también ha preguntado a los trabajadores su grado de preocupación acerca de sus rentas para la jubilación, obteniendo un llamativo 98% de personal preocupado en distintos

### Implantación de planes de previsión en las empresas

#### DISTRIBUCIÓN DE LOS PLANES DE PREVISIÓN POR SECTORES



Fuente: KPMG

grados. Así, solo un 2% asegura no tener ningún tipo de inquietud al respecto, mientras que un tercio (33%) dijo estar "un poco preocupado", más de la mitad (55%) aseguró simplemente que le preocupa y el 10% restante indicó estar "sumamente preocupado" por su nivel de rentas para su retiro.

Para analizar la opinión acerca de la sostenibilidad del sistema de pensiones actual, se ha preguntado a los participantes sobre la necesidad de llevar a cabo reformas en el mismo, y parece haber un claro consenso entre los participantes en el estudio. Un 95% de los mismos ha respondido afirmativamente tanto a la pregunta de si consideraba necesario llevar a cabo una reforma en la Seguridad Social previamente a la llegada de la emergencia sanitaria como a la de si lo considera necesario después.

Es más, entre estos últimos, hay un 63% que cree que las reformas que se llevarán a cabo próximamente implicarán una reducción de las futuras pensiones públicas.

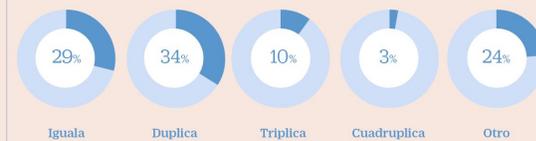
En este escenario de mandante de ahorro para la jubilación, este estudio ha preguntado también a las empresas participantes acerca de su opinión sobre

qué tipo de medidas considera necesarias para el crecimiento y desarrollo de la previsión social complementaria. Un elevado 77% ha coincidido en apuntar tres tipos de iniciativas: que el Gobierno tome medidas en materia de fiscalidad (algo que demanda un 82%), de mejora de comunicación acerca de cuál será la pensión que podría corresponder al trabajador en el futuro, así como que se establezca la obligatoriedad de realizar aportaciones a sistemas privados.

Todas estas reclamaciones buscarían un mayor de-

#### APORTACIÓN EN FÓRMULAS EN DOS TRAMOS

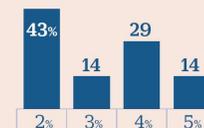
En planes donde se requiere aportación del empleado, la relación de aportaciones de la empresa respecto de las de los empleados es:



#### PREDISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS A IMPLANTAR PLANES DE JUBILACIÓN

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

Porcentaje del salario del trabajador que estarían dispuestas a aportar para la jubilación de sus empleados



BELEN TRINCAO / CINCO DÍAS

### Reclaman para este aporte mejor fiscalidad, más información y obligatoriedad

### El 98% de los trabajadores está preocupado por sus rentas para la jubilación

desarrollo de la prevención social complementaria, sobre todo de los planes colectivos en el seno de las empresas, ya que actualmente apenas dos millones de los ocho millones de ahorradores privados para la jubilación tienen un plan de empleo suscrito con su empresa. Apenas una de cada cuatro compañías (27%) cuenta con uno de estos instrumentos.

#### Radiografía actual

Según la radiografía de la previsión social complementaria en la empresa que ahora pretende fomentar el Gobierno, el vehículo de financiación más elegido por las compañías es el plan de empleo (escogido por un 46% de las firmas, frente al 30% que optan por los seguros colectivos de vida).

Asimismo, los sectores financiero, energía y químico y farmacéutico son los que tienen mayor peso de este tipo de fondos colectivos. Concretamente, el 57,8% de las empresas financieras y de seguros tiene uno, el 51,1% de las compañías energéticas y el 38,7% del sector químico. Esta expansión obedece entre otras cosas a que, por ejemplo, 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 para las plantillas.

El Convenio de la Industria Química, por su parte, estipuló en 2018 abordar la promoción de un plan de previsión social específico para el sector que pudiera suponer la constitución de un plan de pensiones de empleo sectorial, un seguro de accidentes o un seguro de vida para los trabajadores del ramo.

En el resto de sectores analizados, entre el 17% y el 24% de las compañías ofrecen estos fondos, mientras que en el transporte y la logística solo lo tiene el 7%.

Lo normal es que se ofrezca para toda la plantilla, algo que ocurre en el 61% de estos planes, frente al 20% que solo lo tienen para los directivos. El 79% opta por planes de aportación definida; el 10%, de prestación definida y el 11%, mixtos.

En una de cada cuatro empresas con planes de aportación definida o mixtos dirigidos a la totalidad de la plantilla se exige aportación por parte del empleado para tener derecho a la aportación de la empresa. En estos casos, lo más habitual es que la empresa duplique la aportación obligatoria del empleado.

### El Covid reduce las aportaciones del 10%

► **Medidas anticrisis.** Este estudio de KPMG realizado a más de 60 compañías de ámbito local, multinacional, así como filiales en España de multinacionales extranjeras, ha preguntado también sobre si han tenido que tomar medidas por el impacto de la pandemia de Covid-19. El 62% no ha tomado ninguna medida, el 28% hizo un ERTE y el 10% utilizó otras medidas (como bolsas de horas, permisos retribuidos o fin de contratos temporales). Si bien, solo el 10% dijo haber tomado medidas temporales de reducción de sus aportaciones a planes de jubilación.

► **Ocupados.** En cuanto a los trabajadores, el 57% dijo no haber modificado sus aportaciones al ahorro para su jubilación por el Covid, el 7% las ha reducido, otro 7% las ha aumentado y el 29% lo decidirá en el momento de aportar.