

Los planes de empleo ante el reto de crecer y consolidarse

DESAFÍO La necesidad de impulsar los ahorros complementarios para disponer de un ingreso adicional durante la jubilación sitúa a los planes de pensiones de empleo en el centro del tablero.

Kati Ferrero, Madrid
El envejecimiento y longevidad de la población obligan a adaptar las herramientas de previsión social complementaria para aportar soluciones flexibles e innovadoras. El Gobierno, en la Ley 12/2022, incentivó los planes de pensiones colectivos, tanto de empresas como de administración, frente a los individuales. La situación, expectativas y barreras de estas soluciones han centrado el foro *Los planes de empleo, desarrollo e implantación de un mercado emergente*, organizado por EXPANSIÓN con la colaboración de Ibercaja.

En nuestro país el modelo de seguridad social tiene tres pilares: el sistema público de pensiones, a cargo de las cotizaciones sociales; los planes de empleo o planes de pensiones de empresas que son de carácter privado, a cargo de la nómina del trabajador; y los planes de pensiones individuales con aportaciones voluntarias personales.

A diferencia de otros países, en España los planes individuales, atribuidos a rentas medias y altas y cuya aportación se ha reducido a 1.500 euros anuales, han tenido mayor aceptación que los planes de empleo o planes de empresa, con un tope de aportación de 8.500 euros al año. Esta mayor penetración "es una anomalía", dice José Antonio Herce, socio fundador de Loris, ya que son "secundarios en todo el mundo, mientras que los planes de empleo son la columna vertebral de la previsión social complementaria". "Tenemos el 23% del PIB sumando planes de pensiones convencionales y productos asegurados", añade. El porcentaje es menor que en otros países por la inversión española en inmo-



De izquierda a derecha, Andrés Sánchez de Apellániz, secretario general de Confemetal; Diego Valero, presidente de Novaster; Estela S. Mazo, redactora jefa de Expansión; Carlos Bravo, secretario confederal de Políticas públicas y Protección social de Comisiones Obreras; José Antonio Herce, socio fundador de Loris; y José Carlos Vizárraga, director general de Ibercaja Pensión.

biliario.

El éxito de los planes individuales se debe a que "no hay cultura de generación de previsión social complementaria, sino aprovechamiento de una regulación para reducir las obligaciones fiscales del año siguiente porque el patrimonio medio o cantidad que se aporta así lo indican", ha dicho Carlos Bravo, secretario confederal de Políticas públicas y Protección social de Comisiones Obreras.

Diego Valero, presidente de Novaster, coincide: "El gran problema ha sido confundir las aportaciones con la posibilidad de deducción fiscal". Y critica que el límite de 1.500 euros a las aportaciones de ahorro particular, por insuficiente, lleve "a tener 1.500 en un plan de pensiones y el resto en otras figuras de aho-

Los fondos de pensiones son rentas de capital con rentabilidad a largo

rrero. Hubiera sido más fácil un producto global que recoja toda la previsión social individual". Otra crítica es que se haya "descafeinado" el plan de pensiones al permitir la recuperación a los diez años porque "los convierten en fondos de inversión a largo plazo donde puedes poner 1.500 euros".

Perspectivas

Los planes de pensiones de empleo no han despegado como se esperaba, pero la subida de salarios - y mayor capacidad de ahorro - y su inclu-

En España mucho ahorro se ha destinado a la inversión inmobiliaria

sión en la negociación de convenios colectivos abren las expectativas. "Están en la agenda de los convenios de distribución y comercialización del textil o grandes almacenes", apunta Bravo desde CCOO, y está el precedente de la construcción que ha integrado "a más de 550.000 personas y 60.000 empresas desde febrero". "Es un ejemplo para el resto de los sectores, aunque hay que adaptarlo a cada caso", apuntaba José Carlos Vizárraga, director general de Ibercaja Pensión. "Nos interesan los planes

de empleo por la posibilidad de hacerlos a través de la negociación colectiva al abrir campos importantes como enriquecer esa negociación, porque es un salario diferido que se cobrará cuando se acabe la vida laboral de la persona. Además, es un atractivo para el trabajador, aunque hay que venderse al empresario que es el que va a poner el dinero, y fideliza a la gente que está en los sectores", afirmaba Andrés Sánchez de Apellániz, secretario general de Confemetal.

Un escalón más sería el *auto enrolment* o inscripción automática de trabajadores a sistemas de ahorro para la jubilación. En Reino Unido, antes de esa figura "el 30% de los trabajadores tenía un plan de pensiones y diez años después lo tiene el 92%", apunta

CLARIDAD

Entre los desafíos está **llegar a los jóvenes y explicar, con un lenguaje sencillo**, por qué son necesarios los planes de empleo.

Valero desde Novaster que aboga por "generar sistemas que hagan fácil que la gente esté en un plan pensiones, que hagan fácil la aportación, su incremento en el tiempo y la elección de donde invertir. Los automatismos y opciones por defecto es lo que funciona".

En cuanto a las nuevas figuras de los planes de empleo -simplificados para autónomos y los de promoción pública- auguran un posible trasvase de autónomos desde opciones individuales a planes de empleo al permitir una mayor aportación. Para los públicos, recomiendan la agrupación en grandes fondos de administraciones locales. Un ejemplo es "la Diputación General de Aragón, con 25.000 trabajadores, que hizo generosamente la ampliación para que pudieran entrar los ayuntamientos más pequeños con las mismas condiciones", incidían desde Ibercaja.

"Esta agrupación permite aprovechar mejor las economías de escala para invertir a largo plazo en infraestructuras y alternativos que pueden ser buenos para el desarrollo del país y generar mayor rentabilidad a largo plazo", añadían desde Novaster.

Otro punto de acuerdo es la necesidad de comunicar mejor por qué hay que tener un sistema de previsión complementaria en la jubilación, que no es sustitutivo sino complementario de una Seguridad Social que va a seguir existiendo. "Tenemos que cambiar el lenguaje para hacerlo sencillo", apuntaba Vizárraga.

Para Carlos Bravo, de Comisiones, educa mucho y pone en valor lo que hace la Seguridad Social explicarle a una persona que "para construir una renta vitalicia del 25% en un sistema complementario, tiene que poner, desde que tiene 25 años, entre un 6% y 8% según sea hombre o mujer".

Con todo, hay optimismo: "Hay medio millón más de asalariados con planes de pensiones que los que había hace dos años", señala José Antonio Herce desde Loris.

JOSÉ CARLOS VIZÁRRAGA
Director general
Ibercaja Pensión

El mejor vehículo de educación financiera es el plan de empleo y democratiza el ahorro para la jubilación"

CARLOS BRAVO
Secretario confederal
Políticas públicas CCOO

La garantía de Seguridad Social y una mejor distribución de renta entre capital y trabajo fortalecen la previsión"

ANDRÉS SÁNCHEZ DE APELLÁNIZ
Secretario general
Confemetal

Hay que trabajar por los fondos de empleo porque es la complementariedad y enriquecen la negociación colectiva"

JOSÉ ANTONIO HERCE
Socio fundador
de Loris

El ahorro previsión a largo plazo es estable y es el combustible del crecimiento del bienestar futuro"

DIEGO VALERO
Presidente
de Novaster

Es clave comunicar que la Seguridad Social va a seguir estando y que es importante ahorrar para el largo plazo"