

Ahorro para la jubilación

Así quedan regulados los nuevos planes de pensiones de empresa

La norma aumenta los incentivos fiscales para fondos colectivos

La aportación de la plantilla podrá superar a la de la compañía

MIGUEL M. MENDIETA
MADRID

El Boletín Oficial del Estado ha publicado la nueva ley para el impulso de los planes de pensiones de empleo. Con esta medida el Gobierno quiere cambiar la dinámica que ha hecho que los planes de ahorro para la jubilación más populares sean los individuales (que presentan unas comisiones mucho más caras), en detrimento de los planes de pensiones que dotan a las empresas y las Administraciones públicas para sus trabajadores.

A lo largo de los años, el patrimonio gestionado en los fondos de pensiones de empleo ha perdido peso relativo respecto del total de fondos de pensiones. Al inicio de los años 90 llegó a representar el 50% del total de la previsión social complementaria, mientras que ahora representan un porcentaje ligeramente superior al 25%, y bajando.

La reducida dimensión media de los patrimonios de los fondos de pensiones españoles es un elemento que afecta a su eficiencia en términos de costes de gestión, y, en definitiva, a su rentabilidad. Además, desde el Ejecutivo consideran que los planes individuales se han utilizado de forma abusiva para hacer arbitraje fiscal y que reduzcan su factura con Hacienda las personas con patrimonios elevados.

Para revertir esta situación e impulsar los planes de pensiones de empleo, el Gobierno ha aprobado esta normativa, que contempla varios aspectos. Por una parte, algunos incentivos fiscales para trabajadores y empresas. Por otra, la creación de una nueva figura de fondos de pensiones de empleo de promoción pública, para que se generalice este instrumento de ahorro.

¿Cómo se van a fomentar los planes de empleados?
El principal acicate es el fiscal. Las aportaciones a planes permiten reducirse la base imponible del impuesto de la renta. A más dinero que se aporta al plan, menos pagos de IRPF. Ahora bien, para

fomentar los planes colectivos frente a los individuales, el Gobierno ha cambiado los topes de aportación.

En los planes individuales se ha reducido el máximo de aportación/deducción a solo 1.500 euros al año (cuando no hace mucho estaba en 10.000 euros). En cambio, en los planes de pensiones de empleo se puede llegar a aportar 8.500 euros al año, con algunas limitaciones.

Para llegar al tope de aportación, el dinero que pone el empleado tiene que ser el mismo que el que pone su empleador. De forma general. Ahora bien, desde Hacienda se permitirá algo más de manga ancha con las aportaciones más pequeñas. Por ejemplo, si la empresa pone 500 euros al año, el trabajador puede llegar a poner 1.250 euros. Y si la empresa pone 1.000 euros al año, el trabajador puede aportar 2.000 euros.

¿Qué interés tendrán las empresas o Administraciones en fomentar los planes?
Las contribuciones empresariales al plan de pensiones no cotizarán a la Seguridad Social, con un límite de 115 euros al mes por trabajador (1.380 euros al año), lo que supone un ahorro de casi 400 euros por trabajador.

Además, se crea también una deducción del 10% en la cuota íntegra del impuesto de sociedades por las aportaciones a planes de empleo de trabajadores con rentas brutas anuales inferiores a 27.000 euros. Estos dos incentivos pueden hacer que haya compañías que se animen a pactar con sus empleados el pagar un parte de las subidas salariales en concepto de aportación al plan de pensiones colectivo.

¿Cómo pretende el Gobierno extender los planes a autónomos y pymes?

La parte más novedosa de la nueva ley es que crea las figuras de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública (FPEPP) y los planes de pensiones simplificados.

Los FPEPP estarán administrados por gestoras de planes de pensiones, como CaixaBank, Ibercaja, BBVA



Una oficina de Bankinter, en Madrid, en la que se anuncian planes de pensiones. PABLO MONGE

o Mapfre. También por parte de mutualidades de colectivos profesionales, como la Mutualidad de la Abogacía (que gestiona los planes de pensiones de los abogados). Pese a la referencia en el nombre a la "promoción pública", serán empresas privadas quienes los gestionen, y siempre mirando por el interés de los participantes, como ocurre con los planes de pensiones actuales.

El único cambio significativo es en los procesos para la aprobación de nuevos FPEPP, donde se crean nuevas comisiones controladas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que tienen poder a la hora de autorizar qué nuevos FPEPP se lanzan.

En estos FPEPP acabarán metiendo dinero tanto empresas para sus trabajadores como autónomos que están amparados por determinado convenio sectorial.

¿Quién y cómo va a gestionar el dinero de los nuevos fondos de empleo?

El dinero que se vaya acumulando en los FPEPP lo gestionarán profesionales financieros de la gestora a cargo, que lo invertirán en bonos o acciones, siempre buscando la mejor relación de riesgo-rentabilidad para los participantes.

En la normativa solo se recoge alguna referencia genérica a que los gestores deben tener en cuenta criterios de inversión socialmente res-

ponsable al diseñar la cartera, algo que ya hacen todos los planes de pensiones.

También se recoge expresamente que no se podrá invertir en compañías que tengan su sede en paraísos fiscales. O que hayan sido condenadas por delitos medioambientales. Ahora bien, el Gobierno no podrá de ninguna manera obligar a los gestores de los fondos de pensiones a invertir en deuda pública española, por ejemplo.

¿Qué son los planes de pensiones simplificados?

Una vez que CaixaBank, Santander o Mutuactivos lancen sus FPEPP (si es que deciden presentarse al concurso y les aprueban sus fondos), habrá dos o tres fondos para cada una de estas firmas. Uno de Bolsa, otro mixto, otro de renta fija...

El siguiente paso es que las empresas y las Administraciones destinen parte del dinero que pagan a sus trabajadores a estos planes. Para ello se crean los planes de pensiones simplificados, que se pueden promover en el marco de la negociación de un convenio colectivo, o por parte de una asociación de trabajadores autónomos, o de un colegio profesional.

Así pues, si todo va bien, en 2024 podríamos ver al plan de pensiones de los dentistas andaluces invirtiendo en el FPEPP Unicaja Prudente. O a la Mutualidad

de la Abogacía desarrollando un FPEPP y un plan simplificado.

¿Cómo se contratarán?

Uno de los aspectos en los que el ministerio ha puesto mayor confianza es en el desarrollo de una plataforma digital que sirva de punto de encuentro para todos los nuevos FPEPP y para los planes simplificados que invertirán en ellos.

El objetivo es que sea fácil de contratar, que las comisiones de control tengan un acceso rápido y uniforme a todos los vehículos. Que se puedan comparar unos con otros. Y que, llegado el caso, sea fácil traspasar el plan de un FPEPP a otro. En los próximos meses se lanzará un concurso público para que una empresa privada desarrolle esta nueva plataforma.

Los planes estarán bajo gestión de expertos privados y tendrán bajas comisiones

La aportación de la empresa genera deducciones en las cotizaciones y en Sociedades

¿Qué comisiones tendrán?
Tienen que ser bajas, necesariamente. Aunque la nueva ley no ha fijado el tope máximo, se estima que el reglamento lo establecerá en el 0,3% anual, más un 0,1% extra de comisión de depositaria. Esto las acercaría mucho a las comisiones que pagan los planes de pensiones de empleo convencionales, que son mucho más bajas que las de los planes individuales, que superan el 1% anual.

Será en un desarrollo reglamentario donde se fijará el nivel máximo de precios. También las condiciones de idoneidad que tienen que cumplir las gestoras de pensiones interesadas en participar en este proyecto.

¿Tendrán éxito estos nuevos productos?

Además de los planes de pensiones individuales y los planes de pensiones de empleo (o colectivos), ya existe en la actualidad una categoría llamada planes de pensiones asociados, que se parecen a lo que quiere el ministerio para extender los planes a los autónomos. En la actualidad hay algo más de 800 millones de euros, que se invertirán mayoritariamente a los nuevos FPEPP.

Por otra parte, la Administración y los sindicatos pueden pactar que parte del dinero que tienen los empleados públicos en planes de pensiones de empleo se pasen a los nuevos FPEPP.