

PARA FOMENTAR EL DESARROLLO DEL SEGUNDO PILAR

La gran migración hacia los planes de empleo, sin estímulos para volar

El Gobierno quiere provocar un trasvase de ahorradores hacia productos del segundo pilar, pero todavía no ha definido ningún incentivo fiscal más allá de intercambiar los topes

POR ÁNGEL ALONSO

El Gobierno tiene un plan de reforma del sistema de pensiones, pero el sector considera que se ha equivocado, como la famosa paloma del poema de Alberti. Aunque el objetivo es compartido, ya que todos los organismos y centros de estudios llevan años indicando que es necesario adaptar el sistema de previsión social a la nueva realidad demográfica y económica de España, para que puedan ser sostenibles a largo plazo, el método empleado no termina de convencer a nadie de la industria de inversión. Y no es tanto por la vía elegida, el fomento de los planes de promoción pública de gestión privada, sino por la falta de concreción en los estímulos fiscales, verdadero viento de cola que permitiría que la gran migración pretendida por el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, desde los planes privados a los

"COMPARTIMOS EL OBJETIVO DE REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES PERO NO LA FORMA", DICE INVERCO

LAS GESTORAS ASEGURAN QUE ESTÁN PREPARADAS PARA LA CREACIÓN DE LOS NUEVOS PLANES

de empleo, llegara a buen puerto.

De hecho, la falta de estos incentivos tributarios para que las empresas sean favorables a la adscripción a los planes de empleo sigue siendo el caballo de batalla del

sector, a la espera de conocer si en la revisión del anteproyecto aprobado hace unas semanas por el Consejo de Ministros se hace alguna mención más específica, aunque el texto está orientado a la atracción de funcionarios y autónomos a la contratación de los planes.

"Compartimos el objetivo de reforma del sistema de pensiones, pero no la forma en que se está implantando", afirma Ángel Martínez-Aldama, presidente de Inverco, la asociación profesional que reúne a las gestoras de fondos de inversión y planes de pensiones. "Pero no hemos visto todavía ningún estímulo fiscal sin ellos va a ser muy complicado que se hagan realidad los cambios", subraya.

Más contundente se muestra Pilar González de Frutos, presidenta de Unespa, que agrupa a las compañías aseguradoras, también involucradas en la gestión de planes, quien afirma que en el

proyecto del gobierno no existe ningún tipo de incentivos para los trabajadores ni para las empresas (ver páginas 10 y 11 de *Ecobolsa*). "Si en épocas con más incentivos no fuimos capaces de avanzar más, sin ellos mucho menos, y más cuando las empresas están sometidas a una fuerte presión porque estamos en una recuperación económica no consolidada, una inflación bastante elevada, [...] y una reforma impositiva para el año que viene", explica.

Sin incentivos fiscales

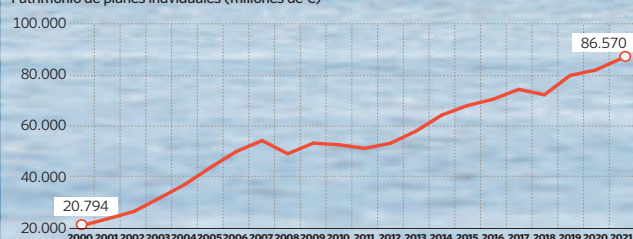
El problema de los incentivos fiscales no es algo nuevo y, de hecho, su eliminación a lo largo de los años es lo que ha provocado que el volumen patrimonial de los planes de pensiones de empleo se haya estancado en los 37.110 millones de euros, con datos de Inverco hasta septiembre, gracias principalmente a la revalorización de los mercados.

En el año 2006 se eliminó la reduc-

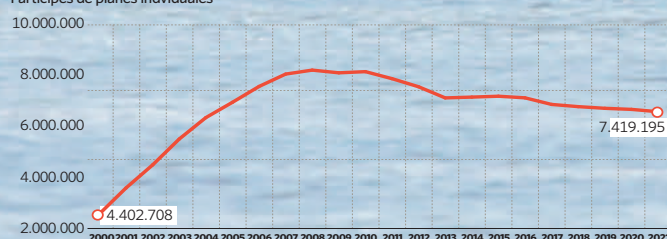


Los planes individuales concentran el grueso del volumen patrimonial

Patrimonio de planes individuales (millones de €)



Participes de planes individuales



Fuente: Inverco, con datos a septiembre de 2021.

ción del 10% en el Impuesto de Sociedades por las aportaciones realizadas por las empresas y en el año 2013, con Mariano Rajoy ya como presidente, se quitó la exención que tenían hasta el año 2012 en las bases de cotización a la Seguridad Social las aportaciones realizadas a los planes.

“No creemos que al final se incluyan incentivos fiscales. El gobierno tiene prisa por aprobar la norma en junio del próximo año para poder acceder a los fondos europeos, pero luego va a ser algo que se va a quedar vacío, porque vendrá la tramitación de los presupuestos generales de 2023, entraremos en período electoral y todo se diluirá en el tiempo”, señala un experto del sector.

De esta forma, conseguir un volumen patrimonial en los planes de empleo de promoción pública que llegue a los 300.000 millones de euros, como señaló Escrivá en su presentación –mucho más de los 86.570 millones con que cuentan en la actualidad incluso los planes de pensiones individuales– parece algo muy complicado, mientras no se incorporen no solo incentivos fiscales que atraigan a los trabajadores y las empresas, sino también un desarrollo de las negociaciones colectivas de la patronal y los sindicatos para promocionarlos.

La gran migración de los planes privados a los de empleo podría quedar de esta forma en un mero paseo acrobático por el aire para volver al mismo sitio, pero con la particularidad de que los primeros ya han visto desaparecer de golpe los topes en las deducciones fiscales para las aportaciones, que se han quedado en 1.500 euros, aunque a partir del próximo año aumentarán a 2.000 euros.

José Carlos Vizárraga, director general de Ibercaja Pensiones, una de las gestoras con más activos bajo gestión en planes de pensiones de empleo, explica que, a falta de que se concreten todas estas lagunas, las gesto-

ras están preparadas para la creación de los nuevos productos de promoción pública, ya que no difieren mucho en su diseño de los que ya se comercializan en la actualidad. Pero subraya la falta de concreción que existe también en la plataforma tecnológica que debería acogerlos y que permitiría a los potenciales partícipes de estos planes contar con toda la información detallada de los productos, su contratación e incluso el traspaso en el caso de que lo estimaran.

Plataforma tecnológica

Inverco ha contado con el asesoramiento de una de las cuatro grandes consultoras internacionales para dar pinceladas a un proyecto de plataforma tecnológica, que cumpliría los requisitos exigidos por Bruselas para el acceso de los fondos europeos *Next Generation* para la digitalización del sector. Pero tampoco hay nada concretado sobre quién soportaría el coste de dicha plataforma y cómo se implementaría. Un proceso que los expertos estiman que requeriría de un período de transición de dos a cuatro años para que estuviera plenamente operativa, porque requiere la participación de todos los actores implicados.

Miguel Ángel Menéndez, director del negocio de previsión social de Mercer, se muestra abiertamente escéptico con el anteproyecto aprobado el gobierno. “¿Qué hay de nuevo frente a lo que existe en este momento? No hay incentivos fiscales, los límites para aportaciones son los mismos, solo que los han quitado para los planes individuales y los han puesto en los de empleo, pero si no hay incentivos fiscales ¿por qué un empleador va a montar un plan de pensiones que le va a costar dinero? Las pymes lo que quieren es subir los salarios mayoritariamente y cualquier cuestión pasa por la negociación colectiva. Pero patronal y sindicatos tienen otros asuntos encima de la mesa, así que lo

LOS EXPERTOS ADVIERTEN DE QUE LAS PENSIONES NO SON UN ASUNTO PRIORITARIO PARA LAS EMPRESAS

LAS FIRMAS APUNTAN QUE LOS NUEVOS PLANES PUEDEN QUEDARSE EN CARCASAS VACÍAS SI NO HAY INCENTIVOS

tiene bastante complicado el ministro”, advierte.

Marta Alamán, socia de Labora del despacho de abogados Broseta, señala precisamente que las empresas están ahora mismo más preocupadas del coste de la Seguridad Social, los contratos temporales o la subida del salario mínimo. “Hay tal cantidad de factores que [los planes de pensiones] no es la preocupación más importante para las empresas en este momento”, señala.

Hay otro factor que tampoco se suele tener en cuenta a la hora de abordar el fomento de los planes de pensiones y es la edad media de las plantillas en las compañías. “Cuando los trabajadores son muy jóvenes no les suele interesar que se realicen aportaciones a los planes de pensiones de empleo o seguros colectivos a cambio de reducir una parte de su salario”, comenta Alamán. Y no es un factor baladí, puesto que los planes de pensiones de empleo solo cuentan con poco menos de dos millones de partícipes, frente a los siete millones y medio que tienen los planes privados.

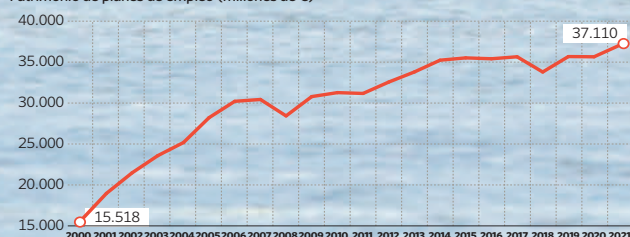
“Lo que nos preocupa es el fomento de los planes de pensiones y para que se pue-

dan fomentar hacen falta incentivos fiscales y sociales, porque si no, serán un fracaso. Y para que materialicen esos incentivos es necesario articularlos a través de la negociación colectiva. Se dice siempre que la industria de inversión no ha sabido promocionar los planes de pensiones, pero éstos ya han sufrido la aplicación de topes en las comisiones máximas que pueden cobrar y los partícipes no se han guiado por esto para su comercialización. Hacen falta palancas desde la Administración para su fomento y eso pasa por los incentivos fiscales”, apunta el responsable de una de las grandes gestoras bancarias.

Vizárraga es de la misma opinión y considera que establecer una comisión del 0,3%, que dejó caer el ministro Escrivá para sorpresa de un sector que contaba con el 0,5% que aparecía en la primera versión del anteproyecto, es un canto al sol. “El desarrollo de la plataforma y la distribución adecuada de los planes, para que lleguen al último rincón de España, tiene un coste. Y se está comparando la comisión media de los planes de empleo más grandes por volumen patrimonial con los que deberían tener al principio los planes de promoción pública para que fuesen sostenibles”, recalca.

Sin incentivos fiscales todavía a la vista, con la falta de una mesa de trabajo que reúna al ministerio y la industria de inversión, y sin la necesaria cooperación de los agentes sociales para consensuar los beneficios sociales, la gran migración que pretende Escrivá puede dejar estos productos en unas meras carcasas vacías, algo de lo que ya han alertado desde el sector, teniendo en cuenta que no se pueden traspasar planes de pensiones del sistema individual a planes de empleo. Una migración que debe iniciar el vuelo con las alas mojadas y adentrarse en un lugar desconocido.

Patrimonio de planes de empleo (millones de €)



Partícipes de planes de empleo

