
Los contratados desde 2022 deben sumarse ya a los planes de empleo

Pensiones. Economía exige a las empresas con estos beneficios incluir a todos los nuevos trabajadores

Retroactividad. Los empleados podrán reclamar las aportaciones acumuladas desde su contratación —**P16**

Publicación	Cinco Días General, 16
Soporte	Prensa Escrita
Circulación	30 782
Difusión	21 772
Audiencia	44 000

Fecha	19/04/2024
País	España
V. Comunicación	38 835 EUR (41,470 USD)
Tamaño	414,76 cm² (66,5%)
V.Publicitario	9985 EUR (10 663 USD)



Economía exige a las empresas con planes de empleo dar de alta a los contratados desde 2022

El supervisor impone que se hagan aportaciones retroactivas a quienes no estaban en el plan, lo que puede suponer hasta 900 euros por empleado

MIGUEL M. MENDIETA
MADRID

El Ministerio de Economía va a obligar a rascarse el bolsillo a las empresas que cuenten con un plan de pensiones de empleo para su plantilla. Una norma de 2022 les obligaba a incorporar a estos vehículos de ahorro para la jubilación a todos los trabajadores que llevaran más de un mes contratados. La inmensa mayoría de compañías hizo una interpretación creativa de la ley y no hizo aportaciones para los nuevos fichajes. Ahora, el supervisor les mete en vereda, obligándoles a cumplir con este mandato y, además, a hacerlo de forma retroactiva, es decir, incorporando por las aportaciones no realizadas desde julio de 2022 hasta la actualidad.

Los planes de pensiones de empleo son instituciones de inversión colectiva creadas por una empresa con el objetivo de acumular un capital para la jubilación de sus trabajadores. Santander, BBVA, CaixaBank, Mapfre, Iberdrola y Naturgy son algunas de las empresas que tienen constituidos este tipo de vehículos. En total, hay 37.000 millones de euros invertidos en España a través de esta figura, con 2,1 millones de trabajadores beneficiarios.

Bajo la regulación anterior, las empresas solo tenían que incorporar al plan (y por tanto hacer aportaciones a su favor) a aquellos trabajadores que llevaran más de dos años en nómina. Pero la modificación legal de 2022 –desarrollada en un reglamento el verano pasado– les obligaba a añadir a todos aquellos que estuvieran contratados desde hacía más de un mes. En la mayoría de compañías, esa aportación está entre el 1% y el 2% del salario anual.



¿Qué hicieron las empresas tras la aprobación del reglamento? Cumplir la ley, pero a su manera, como Sinatra. En lugar de hacer las aportaciones al plan de empleo para los nuevos fichajes, se conformaron con suscribir para ellos unas coberturas de seguros de vida e incapacidad. Una solución parcial mucho más barata que meter dinero al plan.

Comisión de control
Ahora bien, en los planes de pensiones constituidos hay una comisión de control en la que están representados trabajadores y empresa. Y esa solución creativa para cumplir la ley escamó a dichas comisiones. Algunas de ellas elevaron una consulta a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (dependiente del Ministerio de Economía), el supervisor competente en materia de pensiones de empleo, para

que se pronunciara al respecto, y su posición ha sido meridiana.

La subdirectora del ramo, María-Francisca Gómez-Jover, ha respondido a esta consulta recordando que la ley exige incorporar a los planes de empleo, íntegramente, a todos los trabajadores con más de un mes de antigüedad. En caso contrario, se estaría vulnerando “el principio de no discriminación de los trabajadores en el acceso al plan y a la percepción de contribuciones”.

Además, la respuesta aclara que esta medida es retroactiva. Así que las empresas tendrán que aportar a la hucha para la jubilación de los empleados que contrataron desde julio de 2022. Deberán meter el dinero de ese medio año 2022 y todo el correspondiente a 2023. Hay miles de trabajadores que se verán beneficiados.

Un cartel promocional de planes de pensiones, en una oficina de Banco Santander. PABLO MONGE

Hay 37.000 millones de euros invertidos en España a través de esta figura

La cifra de trabajadores beneficiarios asciende hoy a 2,1 millones

Percibirán en sus planes aportaciones de 500 y 900 euros, de media.

Elisa Ricón, directora general de Inverco (la asociación de las gestoras de fondos y planes de pensiones), explica que “el hecho de que las empresas vayan a hacer más aportaciones es una buena noticia para los empleados y para las propias gestoras”. También recuerda que, en algunos casos, “ha habido empresas que han planteado algunas dudas para hacer contribuciones a planes de empleados que han estado contratados pocos meses o pocas horas, debido a que el dinero aportado es muy escaso y, en cambio, conlleva muchos trámites administrativos”.

El Gobierno lleva cuatro años tratando de fomentar el ahorro para la jubilación por medio de planes de pensiones de empleo, frente a los planes indi-

viduales. En este último tipo, mucho más generalizado, se ha reducido el tope de aportación anual a 1.500 euros. Mientras, en los planes colectivos de empresas se pueden aportar hasta 8.500 euros al año.

Dinero aportado
Para este tipo de productos, todo el dinero que el participante aporta anualmente se puede descontar de la base imponible del impuesto de la renta de las personas físicas. Así, si un trabajador gana 38.000 euros y aporta al plan 5.000 euros, solo tiene que tributar por 33.000 euros. A cambio, cuando se rescata el producto en el momento de la jubilación (o por alguna otra causa tasada, como enfermedad grave, riesgo de desahucio...), ese dinero tiene que pagar impuestos. Se considera una renta del trabajo y se le aplica el marginal correspondiente del IRPF. Desde Inverco subrayan que este tipo de fiscalidad es muy común y que no se puede hablar de una desgravación sino de un diferimiento.

El argumento del Ejecutivo para fomentar los planes de empleo frente los individuales es que los segundos eran utilizados mayoritariamente por rentas altas para rebajar su factura fiscal. En cambio, consideran que los planes colectivos son los idóneos para extender la previsión social complementaria.

Con el ánimo de impulsarlos, el anterior ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá, creó dos variantes: los planes de pensiones simplificados, pensados para trabajadores autónomos. Y un fondo de pensiones de empleo de promoción pública, que tendrá comisiones muy bajas y cuenta con mayor monitorización pública, pero que está costando arrancar.