



Jaume Quibus, Fernando Luque, Gregorio Gil de Rozas, Miguel Ángel Menéndez, Francisco González-Quevedo, Eva Valero y Jose Miguel Arcos. DAVID GARCIA

La concienciación del ahorro es clave para impulsar los planes de pensiones de empleo

Los expertos apuestan por complementar la jubilación a través de los productos del segundo pilar

E. Zamora / J. M. Arcos MADRID.

Con una mirada puesta en el futuro, es clave que los trabajadores tomen conciencia sobre la importancia de los planes de pensiones de empleo. Para ello, Eva Valero, directora de Ahorro y Pensiones de Caser Seguros, destacó que la concienciación sobre el ahorro “es uno de los puntos claves a la hora de desarrollar planes de pensiones de empleo” y apuestan por mejorar la educación financiera para salvar esta barrera.

Es una de las conclusiones que se extrajeron del observatorio *Claves para mejorar el ahorro para la jubilación con planes de empleo* organizado por *elEconomista.es* en colaboración con Caser Seguros, donde los participantes apostaron por un futuro sistema multipilar en el que los planes de empleo sean esenciales para complementar la jubi-

lación. La fiscalidad sigue en el centro de la diana y las empresas valoran cada vez más estos productos de ahorro como herramienta para atraer y retener talento.

En el debate participaron varios expertos en el área además de la citada Valero: Francisco González Quevedo, socio responsable de planes de pensiones de EY; Gregorio Gil de Rozas, Head of Retirement de WTW; Miguel Ángel Menéndez, director del Área de Previsión Social de Mercer España; Jaume Quibus, responsable de Área de Previsión Social de LHH (Grupo Adecco); y Fernando Luque, editor de Morningstar España.

Eva Valero, extrayendo datos del informe Situación del Ahorro y la Inversión en España del Observatorio Caser que dirige, expuso que tan solo el 26% de los trabajadores conoce los planes de pensiones, conocimiento de lo que es un plan de

La negociación colectiva será vital para el desarrollo de grandes fondos a nivel sectorial

pensiones, “cifra baja que con más concienciación se podría mejorar”.

La directora de Ahorro y Pensiones de Caser Seguros se refirió a España como “un país que antiguamente ahoraba” pero ahora ha cambiado. “Hay que revertir la situación porque el ahorro significa un consumo a futuro”. Menéndez, desde Mercer, puntualizó que la generosidad del sistema público español incita a no ahorrar.

Francisco González-Quevedo, propuso una solución a la concienciación de los trabajadores: “Tie-

nen que tener en cuenta si cuando se vayan a jubilar van a tener que depender de la empresa o van a poder vivir sin ella”, manifestó González-Quevedo.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones lanzó en 2022 la Ley de impulso de los planes de empleo que los ponentes valoraron de forma positiva. Fernando Luque, Editor de Morningstar España, manifestó la implicación que deben tener de trabajadores y empresas para que esta solución de ahorro gane tracción.

El Gobierno se propuso alcanzar a 12 millones de trabajadores cubiertos por el ahorro complementario. ¿Cómo debe hacerse? Los expertos señalan el camino: primero, apostar por alcanzar a un mayor número de trabajadores a través de los planes sectoriales para después implicarse en mejorar las aportaciones.

Gregorio Gil de Rozas destacó la importancia de los planes sectoriales: “Si los agentes sociales logran negociar un acuerdo para cada sector estamos favoreciendo a pymes y autónomos en la manera de ahorrar y van a tener algo que hoy en día de *motu proprio* es difícil que sea”. Hasta la fecha solo se ha creado un gran plan sectorial, el de la construcción, aunque otros como el metal, la hostelería o los grandes almacenes tienen interés.

Ante la necesidad de mejorar los planes de ahorro, Miguel Ángel Menéndez considera que habría que eliminar los límites al ahorro en estos productos. “Los planes de pensiones de empleo deben ser el vehículo principal de las empresas”, sentenció. Quibus destacó que el principal problema es “la desconexión entre los que conocemos el sistema de pensiones y los que necesitan los servicios”.

“Es importante planificar el ahorro desde que empezamos a trabajar. Hay que ahorrar sí o sí”

La concienciación sobre el ahorro es fundamental para que los trabajadores tengan en cuenta el dinero con el que contarán cuando llegue el momento de jubilarse. También la información que recibe cada potencial ahorrador, tal y como perciben desde Caser Seguros en el diálogo sobre los planes de empleo y las claves para la jubilación. Su directora de Ahorro y Pensiones, Eva Valero, señala la importancia de “planificar el ahorro desde que empezamos a trabajar”, consciente de que la hucha se debe llenar de forma constante y hay que pensar en una largo camino hacia el retiro durante toda la etapa activa.

“No solo es importante planificar el ahorro a nivel personal, sino que también lo es a nivel familiar”, explicó. Por ello, Valero insistió en la necesidad de “tender al ahorro desde su planificación desde el primer momento en el que empezamos a trabajar” y matizó la importancia del ahorro “sí o sí”.

Por ello, señala también a la Administración como parte responsable de fomentar la educación financiera y de poner la vista en el



Eva Valero
Directora de Ahorro y Pensiones de Caser Seguros

largo plazo y recuerda que el Gobierno se comprometió a enviar la famosa *carta naranja* de las pensiones en 2012. Esta carta no es más que la información sobre la pensión futura esperada, una práctica que nunca se ha puesto en marcha y que ampliaría las miras de cara a la planificación de un objetivo tan lejano como importante: la jubilación.

Valero mostró una posición favorable a los potenciales acuerdos colectivos para desarrollar grandes planes simplificados y señala la no desdeñable barrera de “poner en común la opinión de muchas personas y sectores diferentes” como reto.

“Empresas y trabajadores deben ver los planes de pensiones como un salario y beneficio en diferido”

Desde Mercer España han encontrado una vertiente para tratar de concienciar a los trabajadores y a las empresas: “Consideramos que las empresas y trabajadores tienen que ver el plan de pensiones de empleo como un beneficio y un salario diferido. Es decir, hemos de ser conscientes que vamos a ser una de las poblaciones más envejecidas y vamos a necesitar más ese salario en diferido para complementar la jubilación”, reconoció Miguel Ángel Menéndez, director del Área de Previsión Social de la consultora multinacional.

Menéndez pone el foco en varios problemas. Uno de ellos es la baja capacidad de ahorro de los trabajadores. Considera que la generosidad de la pensión pública, que en términos medios supone casi el 80% del último salario, genera un desincentivo al ahorro previsional. Y también pone el foco en la normativa de los productos financieros: “Hasta la fecha los que hemos tenido son complejos. Para saber la aportación que puedo hacer a la hora de realizarlo hay que realizar algoritmos y no da lugar a ser un producto creíble”.



Miguel Ángel Menéndez
Director del Área de Previsión Social de Mercer España

La fiscalidad, que es el beneficio que más fácil perciben los actores implicados en el ahorro –empresas y trabajadores– “está congelada desde la anterior normativa, excepto las deducciones en cotizaciones sociales”. Apunta a que el Gobierno debería apostar más por los planes de empleo ampliando los límites de aportaciones para ahorrar en estos productos.

Por último, el Director del Área de Previsión de Mercer España, apuesta por mejorar la liquidez de los planes individuales, siguiendo la estela de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) vascas, para construir un sistema multiplicar robusto que complemente los esfuerzos de la Seguridad Social.

“La clave del ahorro para la jubilación es la planificación financiera y la formación de los empleados en ésta”

La planificación financiera y formación de los empleados son un elemento clave en EY de cara a planificar el ahorro para la jubilación, así lo señala Francisco González-Quevedo, Socio Responsable de Planes de Pensiones de EY.

Además, González-Quevedo señala a las empresas y trabajadores como parte activa para buscar la “in-

dependencia financiera” del salario que paga la empresa con el objetivo de amoldar la brecha que existe entre el sueldo y la pensión pública, un efecto que se produce especialmente en las rentas altas.

El Socio Responsable de Planes de Pensiones de EY objeta que las empresas deben ayudar de manera activa a sus empleados a través de dos puntos fundamentales: “Con productos para la jubilación a disposición de los trabajadores, como los planes de pensiones de empleo o pólizas de ahorro; y acompañarles en toda la formación para que puedan entender y planificar sus pensiones, lo que reportará beneficios a ambos”.



Francisco González-Quevedo
Socio Responsable de Planes de Pensiones de EY

“Los sectores tendrán una base para planificar la jubilación de las siguientes generaciones”

Los planes de empleo simplificados, aquellos que se desarrollan a nivel sectorial, favorecerá el ahorro entre la mayor parte del tejido empresarial que hoy componen las pymes y los autónomos. Es en este punto donde la previsión social complementaria todavía no ha calado. En este sentido, Gregorio Gil de Rozas, Head of Retirement de WTW España, manifiesta que gracias a estos planes y al ejemplo de la construcción “los sectores van a tener una base para planificar la jubilación de las siguientes generaciones” con una mirada puesta en el futuro, en muchos casos lejano.

Ante la posibilidad de desarrollar estos planes de pensiones, Gil de Rozas destaca el papel que deben desarrollar para concienciar a los actores implicados: “Nuestro papel es formar e informar a los agentes sociales implicados y que necesitan más conocimientos para conocer los planes de pensiones de empleo”.



Gregorio Gil de Rozas
Head of Retirement de WTW España

“Los incentivos ayudan a que las empresas cumplan su responsabilidad social y mejoren reputación”

La promoción de los planes de pensiones de empresas es fundamental para que las empresas sean más atractivas y cumplan, a su vez, su responsabilidad social. Jaume Quibus, Responsable del Área de Previsión Social de LHH (Grupo Adecco), resaltó estos productos son una oportunidad para que las compañías “cumplan con sus res-

ponsabilidad social, alcancen altas cotas de reputación y reduzcan costes. Todo ello, con el objetivo de que favorezcan a sus propios trabajadores”.

En lo que al desconocimiento de planes de pensiones de empleo se refiere, Quibus pone el foco en el tamaño de la aportación y el interés del empleado en su hucha particular: cuanto menor sea el ahorro, menor será la información que reclame el participante. Dista con la posición de los “directivos que ahorran hasta 100.000 euros por otras vías y por ello, esos están más informados” sobre el estado de su ahorro y su futuro financiero.



Jaume Quibus
Responsable del Área de Previsión Social de LHH/Grupo Adecco

“El plan de empleo es el pilar que menos cojea en el sistema de pensiones y el que más hay que reforzar”

El sistema de pensiones cuenta con tres vertientes: los individuales, los de empleo y los asociados. De todos ellos, Fernando Luque, Editor de Morningstar España, destacó que “los planes de pensiones de empleo yo creo que es la pata que menos cojea y la que debemos reforzar”.

En este sentido, Luque se refirió a la labor de comunicación como una “figura importante dentro de

la empresa”, unido a la formación de los empleados “para fomentar el sistema de pensiones de empleo”. Para el Editor de Morningstar España, la afiliación automática (*automatic enrolment*, en inglés) sería una herramienta útil para ampliar el porcentaje de población trabajadora cubierta por el ahorro complementario.

Los cambios normativos recientes apuestan por los planes del segundo pilar, el colectivo, mientras que los planes individuales han quedado relegados a un segundo plano una vez se ha merchado el atractivo de la fiscalidad: ahorrar ya no es tan rentable ni tan fácil en estos productos.



Fernando Luque
Editor de Morningstar España