

Publicación	Cinco Días General, 1
Soporte	Prensa Escrita
Circulación	30 782
Difusión	21 772
Audiencia	38 000

Fecha	20/10/2021
País	España
V. Comunicación	67 244 EUR (78,423 USD)
Tamaño	16,93 cm ² (2,7%)
V.Publicitario	1564 EUR (1824 USD)



/ Desayuno CincoDías. El sector ve imprudente reducir los topes en las aportaciones privadas antes de generalizar los planes de empresa —P26-27

La necesaria coexistencia de las pensiones colectivas y las individuales

El sector considera imprudente haber reducido los topes de aportación en las pensiones privadas sin haber logrado generalizar previamente los planes empresariales

MIGUEL M. MENDIETA
MADRID

España tiene un problema con las pensiones para la jubilación. La factura del gasto público para esta partida se está disparando y ningún Gobierno ha conseguido ni frenarlo ni fomentar adecuadamente el ahorro a través de planes de pensiones privados. Ahora, el Ejecutivo quiere incentivar el ahorro en el ámbito laboral, a través de planes colectivos promovidos por empresas y Administraciones públicas. El problema, a juicio del sector, es que se está desvistiendo un santo para vestir otro: las medidas adoptadas van a afectar notablemente al ahorro por medio de planes de pensiones individuales, sin que esté listo el entramado para fomentar el otro pilar.

Para debatir sobre la coyuntura del ahorro previsional en España, **CincoDías** ha organizado, en colaboración con Grupo Mutua Madrileña, el encuentro *Cómo tener mejores pensiones: un reto político, empresarial y personal*, en el que han participado expertos del ámbito de la gestión de activos, la banca y los seguros.

“La cuestión de las pensiones es, sin lugar a dudas, el mayor problema que hay en España en la actualidad, desde un punto de vista socioeconómico”, explica Ricardo González, director general de Mutuactivos Pensiones.

El directivo, con 20 años de experiencia en el mun-

do financiero (ha trabajado para JP Morgan, VidaCaixa y, desde 2013, para el Grupo Mutua Madrileña) recuerda que la jubilación de la generación del *baby boom* (7,7 millones de personas que hoy tiene entre 44 y 64 años) va a hacer que la situación sea más grave en las próximas décadas.

A su juicio, el problema de las pensiones lleva perfectamente identificado desde los años ochenta, pero los Gobiernos, de distinto signo político, no han tenido las agallas para atajarlo. “Se gestiona como un problema a corto plazo, ligando su solución al ciclo legislativo, de cuatro años. Y así es imposible. Siempre acaba entrando en el rifirrafe político, cuando debería tratarse como una cuestión de Estado. Lo peor que es que vamos camino de perder otros diez años con debates estériles”.

Un sistema estresado
Eva Valero es la directora de vida ahorro y pensiones de la aseguradora Caser (ahora propiedad del grupo suizo Helvetia). En su opinión, tanto el sistema público de pensiones como el privado “están fuertemente estresados”.

Valero, que ha trabajado para Citibank, Morgan Stanley, CaixaBank y Banco Santander, antes de llegar a Caser, denuncia uno de los principales obstáculos para mejorar el sistema: la falta de información de los ciudadanos.

La directiva señala que la clase política repite sin cesar que las pensiones pú-



José Carlos Vizcárraga, director general de Ibercaja Pensión; Ricardo González, director general de Mutuactivos Pensiones; Eva Valero, directora de vida ahorro y pensiones de Caser, y Rodrigo Fernández-Avello, director general del negocio de vida y pensiones de Santalucía. PABLO MONGE

blicas están garantizadas, “lo que es verdad”, pero no le interesa tanto hablar sobre su importe. “Todos los expertos reconocen que las pensiones de las próximas décadas no podrán mantenerse al mismo nivel que las actuales, pero ningún Gobierno quiere asumir el coste de mandar una carta a los contribuyentes ofreciéndoles una estimación de qué pensión será la que van a cobrar. Así, es mucho más difícil tomar decisiones financieras”.

Rodrigo Fernández-Avello, director general del negocio de vida y pensiones de Santalucía, recuerda que España es el país de la Unión Europea donde la pensión pública que se empieza a

cobrar en el momento de la jubilación es más cercana al último sueldo. “Es lo que llamamos la tasa de sustitución, y aquí aún está cerca del 80%. Con ese nivel es normal que la gente no le dé mucha importancia a ahorrar de cara a la jubilación. Pero la realidad es que en otros países el nivel es más bajo y en España, poco a poco, se va a ir reduciendo”, apunta.

José Carlos Vizcárraga es director general de Ibercaja Pensión, en Ibercaja Banco. Allí llegó después de trabajar en la aseguradora Zurich y también en Caja Inmaculada. El ejecutivo comparte la visión de Eva Valero de que no se está transmitiendo una información adecuada a la ciu-

dadanía. “Hay que recordar que aquí se aprobó una ley que obligaba al Gobierno a remitir a los cotizantes una carta en la que se informara de la pensión que van a cobrar. Algo que nadie ha querido hacer”.

Para Vizcárraga, el sistema de pensiones “está cojo”, porque en la parte pública no se está contando la verdad y en la parte privada, los planes de pensiones “cada vez están más denostados”.

La última reforma

El actual Gobierno tampoco parece interesado en remitir esa famosa carta a los ciudadanos y, además, ha garantizado la actualización anual de las pensiones en el

No hay buena información sobre la pensión pública y los planes privados están denostados

JOSÉ CARLOS VIZCÁRRAGA
(IBERCAJA)





“Este debate no puede entrar en el rifirrafe político y debería tratarse como una cuestión de Estado. No podemos perder otros diez años”

RICARDO GONZÁLEZ,
DIRECTOR GENERAL DE
MUTUAUTIVOS PENSIONES



“Ningún Gobierno quiere asumir el coste de mandar una carta a los contribuyentes con una estimación de qué pensión será la que van a cobrar”

EVA VALERO,
DIRECTORA DE VIDA DE AHORRO
Y PENSIONES DE CASER



“Las pensiones son muy altas en España, en relación con el último sueldo. Mucho más que en otros países. Lo normal es que vayan bajando”

RODRIGO FERNÁNDEZ-AVELLO,
DIRECTOR GENERAL DEL NEGOCIO
DE VIDA Y PENSIONES DE SANTALUCÍA



“Debería haber campañas públicas de fomento del ahorro a largo plazo, igual que la DGT tiene anuncios a favor del uso del cinturón de seguridad”

JOSÉ CARLOS VIZCARRAGA,
DIRECTOR GENERAL
DE IBERCAJA PENSION



mismo importe de la evolución de los precios. Como el IPC se está disparando este año por encima del 3%, en los nuevos Presupuestos Generales del Estado se ha disparado el gasto en pensiones en 8.000 millones de euros, hasta superar los 171.000 millones. Esta cantidad representa el 69% de todo el gasto social previsto para 2022.

Además, el Ejecutivo va a tratar de fomentar el ahorro de cara a la jubilación impulsando los planes de pensiones empresariales, en detrimento de los planes individuales. En primer lugar, para 2022 va a fijar el límite máximo de aportación/desgravación en los individuales en 1.500 euros, mientras que en los planes colectivos estará en 8.500 euros.

Además, va a crear una nueva figura, denominada fondos de pensiones de empleo de promoción pública, que pueden impulsar fondos de pensiones de autónomos y **colegios profesionales**, para que este tipo de vehículos llegue a trabajadores de pequeñas empresas y a empleados por cuenta propia. La comisión máxima será del 0,5%, inferior a la de los planes individuales.

Fernández-Avello, de Santalucía, recuerda que la definición de un nuevo modelo de previsión social en el ámbito empresarial tardará en arrancar, puesto que necesita del visto bueno de los sindicatos y, sobre todo, que las empresas y pymes tengan interés en hacer dotaciones para sus empleados. “Mientras tanto, el límite de aportación para planes indi-

Un modelo basado en tres pilares

► **Primer pilar: las pensiones públicas.** Los sistemas de previsión para la jubilación de todo el mundo están basados en tres pilares. El primero son las pensiones públicas. El segundo, los planes colectivos desarrollados en el ámbito empresarial. Y, el tercero, los planes privados. En España, los jubilados dependen en más de un 80% del dinero que reciben de la Seguridad Social por su pensión. El desarrollo del segundo pilar es escaso (menos de 40.000 millones de euros) y el tercer pilar, los planes de pensiones individuales, no han conseguido crecer lo suficiente (solo suman 84.000 millones de euros). Las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) apuntan a la importancia de contar con tres pilares fuertes, como la mejor garantía para disponer de unos ingresos suficientes y ciertos al llegar a la edad de retiro. Una excesiva dependencia hacia las pensiones públicas, como ocurre en España, provoca que la evolución demográfica (con una baja natalidad y una alta esperanza de vida) y laboral (con una población joven con empleos precarios y bajos sueldos) tensionen mucho el sistema. Es difícil pedir a las nuevas generaciones que se hagan cargo de pagar pensiones altas a sus mayores cuando muchos de ellos no tienen acceso a un trabajo con un salario digno.

► **Segundo pilar: planes de empleo.** El ahorro en el ámbito de la empresa es ahora la gran prioridad del Gobierno. Dado que estas fórmulas consisten en apartar una porción del ahorro presente para garantizarse en una renta futura, tiene sentido que esté vinculado al salario y a la negociación colectiva. En Reino Unido, Suecia y otros países se ha creado un sistema de adscripción por defecto, de modo que todos los trabajadores que no lo rechazan expresamente son incorporados a distintas fórmulas de pago de parte del sueldo en forma de fondo de pensiones. En Alemania, además, el Estado completa las aportaciones que hacen el empresario y el trabajador a ese plan colectivo, para que así sea más atractivo ahorrar.

► **Tercer pilar: planes individuales.** En España, hasta la fecha, la mayor parte del ahorro privado para completar la pensión de jubilación se ha canalizado a través de planes de pensiones individuales y en seguros de ahorro. En los primeros vehículos hay 84.000 millones y en las pólizas de capitales diferidos y rentas vitalicias, otros 149.500 millones. Con todo, siguen siendo unas cantidades relativamente bajas. Cuando se hace el cálculo por persona y se reparte a lo largo de los más de 23 años de esperanza de vida tras la jubilación, se obtienen rentas muy bajas.

viduales es tan bajo que una persona que estuviera 40 años contribuyendo con los topes máximos actuales, de 1.500 euros, tan solo podría llegar a acumular 60.000 euros, una cantidad insuficiente para acompañar a la pensión pública durante 20 años tras la jubilación”.

Llegar a las pymes

Todos los participantes en el coloquio reconocen la importancia de que la previsión social empresarial cale en todo el tejido productivo. Por el momento, los planes de empleo y los planes asociados tan solo han logrado acumular 34.000 millones de euros y se circunscriben a grandes compañías, multinacionales y a algunas Administraciones públicas (ayuntamientos, la Generalitat de Cataluña, la Administración General del Estado...).

Con los nuevos fondos de pensiones de empleo de promoción pública, las pymes podrán adherirse a un plan creado en el ámbito de su negociación colectiva sectorial. Ahora bien, ¿lo harán?

Eva Valero es escéptica. “Volvemos otra vez con la cuestión de la información. De acuerdo con un estudio que elaboramos en el Observatorio de Pensiones de Caser, tan solo uno de cada tres dueños de una pyme era consciente siquiera de que existían los planes de pensiones de empleo, en los que hacer aportaciones para sus trabajadores”.

Hasta ahora, el proceso de adhesión a un plan de empleo era complejo, con la obligación de aportar mucha información en papel para la

Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP).

Con la nueva propuesta, que aún está en estado embrionario, se crearía una plataforma digital compartida por todas las gestoras que administraran los nuevos planes de empleo simplificados. El Gobierno busca así que los trámites para la contratación y para hacer aportaciones a este nuevo vehículo sean mucho más fáciles, y que todas las entidades participantes puedan compartir una única plataforma.

Para Vizcarraga, de Ibercaja, una de las claves para que triunfe el nuevo modelo de pensiones de empleo es la formación financiera y la promoción de los mismos. “El ministerio debería hacer campañas de fomento del ahorro, del mismo modo que la DGT hace campañas para

fomentar el uso del cinturón de seguridad”, explica. “El problema es que a la gente no se le está diciendo la verdad sobre la situación real del sistema público de pensiones”.

Ricardo González, del Grupo Mutua Madrileña, recuerda que tal y como está diseñado hoy el modelo se está trasladando la carga a las generaciones futuras. “Es muy duro pensar que nuestros jóvenes, con unas tasas de desempleo del 40% y unos sueldos bajísimos, tienen que pagar las cotizaciones sociales para pagar pensiones muy generosas para sus mayores y, a la vez, aceptar que el Estado asuma una deuda pública superior al 120%, que habrá que ir devolviendo en las próximas décadas”.

Pese a todo, los participantes en el encuentro consideran que, poco a poco, se irá generalizando una mayor cultura del ahorro y se irán introduciendo reformas adecuadas en el sistema público de pensiones.

“Hay que ser optimistas y seguir haciendo propuestas constructivas a nuestra Administración. El sector financiero tiene que arrimar el hombro y ayudar en la definición de nuevos modelos”, apunta Fernández-Avello.

Las tensiones en el sistema público, el conocido como el primer pilar del modelo, seguirán en los próximos años. Esto obligará a acometer nuevas reformas en el mismo, al tiempo que la previsión social complementaria en el ámbito de la empresa irá ganando protagonismo.

Estamos traspasando a los jóvenes el problema de la deuda y las pensiones

RICARDO GONZÁLEZ
(MUTUAUTIVOS PENSIONES)

