

# Así afectará la nueva plataforma a los autónomos y a los asalariados

No se incluyen aspectos de obligatoriedad para el ahorro en la nueva ley

Gonzalo Velarde / Juan Ferrari  
 MADRID.

El Consejo de Ministros dio luz verde definitivamente al proyecto de ley para la articulación del fondo público de pensiones con el que se pretende dar un impulso definitivo al ahorro complementario para la jubilación, una de las tareas pendientes de España si elevamos la comparación al resto de países del entorno comunitario y, más allá, se trata de una demanda de Bruselas de cara a la reforma del sistema público de pensiones.

En concreto, el proyecto de ley ha incorporado incentivos fiscales para impulsar los planes de pensiones colectivos, en línea con la recomendación 16ª del Pacto de Toledo y con las recomendaciones de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF). Hay que recordar que en los Presupuestos Generales del Estado de 2022 se continúa el proceso de diferenciación de la fiscalidad entre planes individuales y colectivos, estableciendo un límite en la deducción de la base imponible de 1.500 euros y de 10.500 euros, respectivamente. Eso sí, el texto no incluye definitivamente una de las demandas del sector privado, que ha trasladado al Ejecutivo hasta el último momento previo a la aprobación y que era una condición para sostener un apoyo público a la medida: la desgravación fiscal en el impuesto de Sociedades.

Se espera, según el calendario comprometido con la Comisión, que estos fondos de promoción pública estén activos para la segunda mitad de 2022. De ello dependerá que nuestro país reciba el tramo correspondiente al segundo semestre de este año procedente de los fondos Next Generation, por valor de 6.000 millones de euros.

## ■ ¿Para quiénes va destinado el instrumento de ahorro?

El objetivo del Gobierno es alcanzar y agrupar en estos planes de pensiones de empleo a cerca de 10 millones de trabajadores en nuestro país y quintuplicar la base de dinero depositada en estos instrumentos por parte de los trabajadores, hasta alcanzar los 300.000 millones de euros. Principalmente, son objeto de esta reforma los tres millones de trabajadores autónomos de nuestro país, los cerca de tres millones de trabajadores que se encuentran empleados en alguno de los niveles de la administración pública (según los últimos datos EPA) y los trabajadores de pymes



La portavoz del Gobierno, Isabel Rodríguez, en la rueda de prensa tras el Consejo de Ministros. EFE

## Ejemplos de aportación máxima del trabajador

Datos en euros/año

APORTACIÓN EMPRESA		APORTACIÓN MÁXIMA TRABAJADOR	TOTAL POSIBLE DEDUCCIÓN
500 (42 al mes)	1.250 (Max: 2,5 veces empresa)	+1.500	3.250
1.000 (83 al mes)	2.000 (Max: 2 veces empresa)	+1.500	4.500
2.000 (166 al mes)	2.000 (Max: igual que empresa)	+1.500	5.500

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

elEconomista

que no tienen acceso a estos planes de ahorro, muy concentrados en las grandes corporaciones.

## ■ ¿Deberán, obligatoriamente, ahorrar todos los empleados españoles tras la reforma?

La ley aprobada para el impulso de los planes de empleo no recoge ningún elemento nítido y claro de obligatoriedad sobre el uso de los instrumentos de ahorro. En Reino Unido, se incorporó para el fomento de estos planes el denominado *autoenrollment*, que se trata de un aspecto de automatización por el cual cada trabajador que se incorpora a una compañía comienza a aportar por defecto a este plan de jubilación. Y es el mismo empleado quien debe trasladar de forma expresa su deseo de salir del plan que tenga la empresa abierto para sus trabajadores. En el caso de España tan solo se añade un punto

en que se fija el deber de negociar (pero no de pactar) la previsión complementaria en los procesos de negociación colectiva sectorial de las empresas. Más allá, este punto, al colgar de la ley reguladora de fondos y planes de pensiones, carece de obligatoriedad legal, y según apuntan los expertos consultados por *eE* se podría tener que replicar en el Estatuto de los trabajadores si se quiere imponer como un deber de cara a futuras negociaciones.

## ■ ¿Para quiénes va destinado el instrumento de ahorro?

En primer lugar, los trabajadores tendrán la opción de aceptar o rechazar el plan de ahorro, tal y como sucede con los actuales fondos por ley y promovidos desde el sector privado. Pero estos planes serán abiertos a futuro por una decisión acordada en

negociación colectiva por parte de los empresarios y de los sindicatos, y en los que también habrá representación designada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, por lo que se presentará con condiciones aceptadas por todas las partes.

## ■ ¿Y si mi empresa decide abrir un plan simplificado para sus trabajadores?

Los trabajadores tendrán la opción de aceptar o rechazar el plan de ahorro, tal y como sucede con los actuales fondos ya regulados por ley y promovidos desde el sector privado. Pero estos planes serán abiertos a futuro por una decisión acordada en negociación colectiva por parte de los empresarios y de los sindicatos, y en los que también habrá representación designada por el Ministerio de Seguridad Social, por lo que se presentará con condiciones aceptadas por todas las partes.

## ■ ¿Cómo serán mis aportaciones? ¿Cuánto dinero destinaré?

En el caso de que el trabajador decida incorporarse al nuevo sistema de ahorro, comenzará a destinar dinero de su nómina para el fondo de pensiones. De la negociación colectiva saldrá un acuerdo sobre el porcentaje de la nómina que se destina al plan (en Reino Unido esta aportación que si es obligatoria alcanza el 8% del sueldo).