



Los fondos de planes de empleo de promoción pública saltan al ruedo

La última medida del ministerio comandado por Escrivá para impulsar el ahorro privado en pensiones se pone en marcha tras el verano

AMPARO ESTRADA

MADRID. El patrimonio acumulado por los españoles en fondos de pensiones es diez veces inferior al de Reino Unido. Medido en porcentaje del PIB: 10,5% del PIB aquí frente al 117% del PIB en Gran Bretaña. Y si miramos un poco más allá, Islandia o Países Bajos tienen veinte veces más dinero ahorrado para afrontar la jubilación que los españoles (alrededor del 210% de su PIB según los últimos datos de la OCDE correspondientes a 2021). La brecha es inmensa: mientras en los países mencionados los activos acumulados a lo largo de los años en fondos de pensiones superan el tamaño de su economía, aquí apenas llega a la riqueza que se produce en un mes.

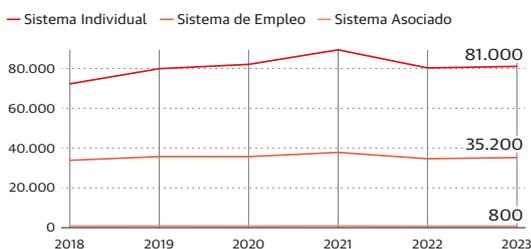
Y el futuro no está claro. Sigue sin cumplirse la obligación aprobada por ley en 2011 de enviar a cada trabajador una carta con el cálculo de cuál podría ser su pensión de jubilación y resulta aún más difícil aventurar cuál será la pensión pública que podrán recibir los jóvenes.

En paralelo a la reforma del sistema público, el Ministerio de Seguridad Social ha apostado por impulsar los planes de empleo (el segundo pilar del sistema). El patrimonio gestionado en los fondos de pensiones de empleo ha pasado de representar el 50% del total de la previsión social complementaria en los años noventa a suponer ahora menos del 30% del total. A cierre del primer semestre, el patrimonio acumulado en planes de empleo se situaba en 35.385 millones de euros de un total de 120.126 millones en planes privados. Apenas 2,2 millones de trabajadores, el 10% de los ocupados en España, tienen un plan de empleo mientras que en Europa lo poseen entre el 25% y el 90%. En Reino Unido hay una adscripción automática por defecto a un plan de empleo y los trabajadores pueden salirse de él en el plazo de un mes; en Países Bajos si se acuerda un plan de empleo en un sector, el Gobierno puede obligar a ofrecerlo a todos los trabajadores de ese sector.

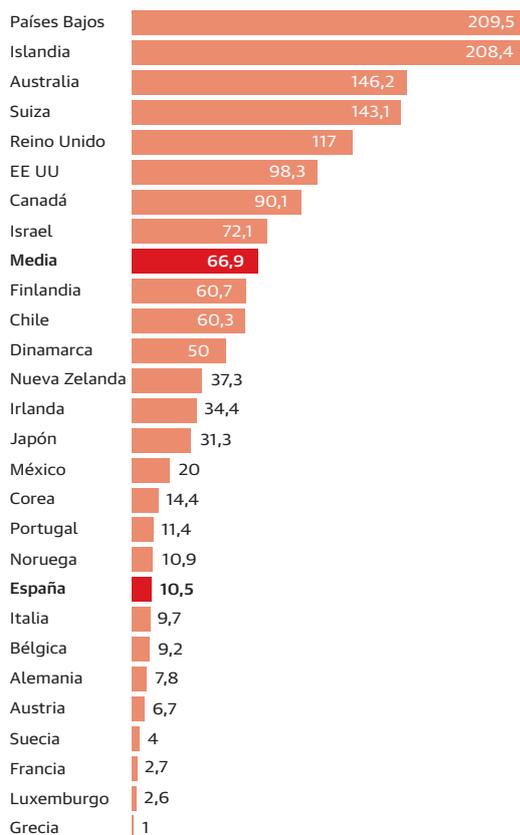
Con el objetivo de impulsar los planes de empleo, el ministro Escrivá aprobó los Fondos de Planes de Empleo de Promoción Pública (FPEPP), que empezarán a funcionar después del verano –cuando finalice en agosto el pla-

Radiografía del fondo de pensiones

Evolución del patrimonio de los fondos de pensiones (en millones de euros)



Patrimonio de los fondos de pensiones, por países (en % sobre el PIB)*



*Datos de 2021

Fuente: Inverco, CNMV y OCDE

GRÁFICO R.C.

zo para recurrir las adjudicaciones– y que buscan facilitar sobre todo a pymes y autónomos la constitución de planes de empleo. Desde Inverco apoyan medidas que impulsen los planes de

empleo pero su presidente, Ángel Martínez-Aldama señala que sería más efectivo dar mayores incentivos y que hubiera obligación de incluirlos en la negociación colectiva, como se hace con

los planes de igualdad, aunque luego no necesariamente se llegara a aprobarlos. Estas son las principales características de los nuevos fondos.

¿Quién puede hacer aportaciones a estos fondos de promoción pública?

Se dirigen fundamentalmente a pymes, trabajadores autónomos, empleados públicos y las asociaciones de trabajadores autónomos, colegios profesionales y mutualidades. Hasta ahora a los planes de empleo accedían fundamentalmente trabajadores de grandes empresas.

¿Cuál es el límite de aportación?

Las aportaciones están limitadas a 10.000 euros entre empresa y trabajador al año. Se establecen unos coeficientes que determinan cuál es la aportación tope que puede ingresar el empleado al plan de forma voluntaria. Si el empresario pone menos de 500 euros, el coeficiente es el 2,5, lo que permite un añadido de hasta 1.250 euros del trabajador; entre 500 y 1.000 euros el coeficiente baja a 2, permitiendo un máximo de 2.000 euros al asalariado; entre 1.001 y 1.500 euros, el coeficiente es del 1,5 con un tope de 2.250 euros al trabajador, y si el empresario aporta más de 1.500 euros, el trabajador solo podrá igualar esa cantidad hasta 10.000 euros anuales como máximo. Eso implica que para llegar al tope de los 10.000 euros que establece la norma, cada parte debería aportar 5.000 euros al año al fondo.

¿Qué es un plan de pensiones simplificado?

Son planes en los cuales el proceso de creación y de adscripción de las empresas y partícipes es mucho más sencillo, lo que facilitará la adhesión de pymes. No todos los planes simplificados tienen que invertir a través de planes de promoción pública.

¿Quién gestionará estos fondos de promoción pública?

El Ministerio de Seguridad Social ha seleccionado a cinco gestoras: Caser, BBVA, Ibercaja, Santander y VidaCaixa.

¿Cuáles son las comisiones que van a aplicar las gestoras?

Caser, 0,1%; BBVA, 0,15%; Ibercaja, 0,2%; Santander, 0,2%; y VidaCaixa, 0,26%, según las propuestas presentadas. El máximo legal permitido era el 0,3%. En el caso de las entidades depositarias la media es del 0,039%.

¿Qué tipo de planes de pensiones de empleo ofrecerán?

Cada gestora debe ofrecer tres ti-

pos de fondos: renta fija, renta fija mixta y renta variable. Cada tres años se revisará si hay que constituir nuevos productos.

¿Quién controlará?

Hay una comisión con mayoría de representantes del Estado que decide las gestoras y depositarias de estos fondos y sus principales características. Además, hay una comisión de control y seguimiento de cada plan, con representación de la empresa y los trabajadores. Y, como todos los fondos, están supervisados por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

¿Los FPEPP tienen el respaldo del Estado?

No están garantizados por el Estado como las pensiones públicas. Pueden tener rentabilidades negativas como cualquier otro fondo de pensiones.

¿Que diferencia hay entre un plan y un fondo de pensiones?

El plan es el acuerdo entre empresas y trabajadores para ir pagando parte de su retribución en un instrumento para complementar su pensión pública. El fondo es el vehículo a través del cual se invierte el dinero del plan. Un fondo puede contener varios planes de pensiones.

¿Cuáles son los incentivos fiscales para el trabajador?

En el IRPF podrán deducirse hasta 8.500 euros, independientemente de si la aportación ha sido realizada por el trabajador o por la empresa. A estos 8.500 euros anuales se suma la deducción de hasta 1.500 euros –5.000 en el caso de Euskadi– por aportaciones a planes de pensiones privados.

En el caso de los trabajadores autónomos, el límite conjunto deducible por planes individuales y colectivos se eleva de 2.000 euros a 5.750 euros (1.500 euros de tope de planes individuales y 4.250 por la parte patronal de la aportación a un plan colectivo).

¿Y para las empresas?

Tienen derecho a una reducción máxima anual en las cotizaciones sociales de 1.380 euros por trabajador. Además, se podrán beneficiar de una deducción en la cuota del Impuesto sobre Sociedades del 10% por las contribuciones empresariales a los planes constituidos por trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros. Esta deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las aportaciones empresariales en caso de que la retribución sea superior.

¿Todos los trabajadores de una empresa tienen derecho al plan si se constituye?

La norma extiende el acceso a estos instrumentos a todos los trabajadores, incluidos los temporales que lleven ya un mes en la compañía.