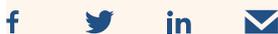


# Bienvenida crítica a los nuevos planes de empleo

---

VERA  
CASTELLÓ



[Ir a comentarios](#)

Madrid | 29 JUL 2022 - 10:44 CEST

La ley de fomento de los planes de pensiones de empleo, que busca impulsar este instrumento de ahorro incentivando las aportaciones de empresas de todos los tamaños, trabajadores y autónomos, ha sido recibida con mezcla de sentimientos entre los expertos. En general,

todos se alegran del objetivo de reforzar el segundo pilar del sistema de pensiones, el relativo al ahorro previsión desde el ámbito de la empresa; no obstante, añaden matices.

La normativa establece nuevos instrumentos, retoma, aunque limitadamente, incentivos fiscales y de Seguridad Social, y simplifica algo la promoción de **planes de empleo**, abriendo además la promoción a diferentes actores. “Todo cuanto se haga en aras de promover la reflexión sobre el ahorro, implique a la sociedad en general, no quedándose en una discusión al margen de la realidad, y amplíe las opciones que se ofrecen a los ahorradores es útil”, admite Rodrigo Fernández-Avello, director general del negocio de vida y pensiones de Santalucía; sin embargo, “la solución no ha sido la mejor”.

## La ley busca impulsar las aportaciones de empresas y trabajadores

“Desgraciadamente, la ley deja fuera a gran parte de la población que no tiene un plan de empresa, por lo que es muy probable que no se alcancen los ambiciosos objetivos planteados por el ministerio en número de trabajadores y patrimonio de los fondos de pensiones de promoción pública. Por ello, hubiera sido necesario un plan de transición”, argumenta José Luis Manrique, director de estudios del Observatorio Inverco.

Si realmente se quiere potenciar este ahorro, Carlos Herrera, miembro del Comité Servicios EFPA, economista y administrador de Globalbrok, cree que se debería haber implantado un modelo como el británico, donde es obligatorio para todas las empresas inscribir a sus

trabajadores en un plan de pensiones de empleo con aportaciones de la empresa y del trabajador, pudiendo este decidir voluntariamente salirse del plan pero renunciando a la aportación que realiza la empresa por él, “con lo que son pocos los que salen del sistema”.

Donde los expertos coinciden más es en el beneficio que van a tener los planes de empleo simplificados para autónomos, ya que podrán aportar hasta 5.750 euros al año, “posibilitando así elevar su ahorro futuro, ya que hasta ahora solo tenían posibilidad de acceder al sistema individual de planes con la limitación de aportaciones que ello supone”, recuerda Sandra Zapata, responsable de desarrollo de negocio en Ibercaja Pensión.

## Su desarrollo dependerá de la negociación colectiva a través de los convenios

Además, la nueva ley modifica el artículo 52.1 de la ley del IRPF, dando entrada a la posibilidad de que los profesionales puedan hacer aportaciones empresariales a las mutualidades de previsión social, si son mutualistas de las mismas, sin necesidad de tener que aportar a un plan de empleo simplificado y a través de los instrumentos aseguradores de la propia mutualidad. “En este nuevo escenario, estoy convencido de que las entidades innovarán en el desarrollo de nuevas ofertas de productos para los particulares, que puedan ser una alternativa atractiva, o complemento, a los planes de pensiones individuales”, asegura Rafael Navas, director general de Mutualidad de la Abogacía.

En cuanto a si van a ser realmente útiles los nuevos planes de empleo, Eva Valero, directora del Observatorio de



|             |                |                 |                         |
|-------------|----------------|-----------------|-------------------------|
| Medio       | Cinco Días     | Fecha           | 29/07/2022              |
| Soporte     | Prensa Digital | País            | España                  |
| U. únicos   | 1 315 192      | V. Comunicación | 26 703 EUR (27,299 USD) |
| Pág. vistas | 203 138 866    | V. Publicitario | 6655 EUR (6803 USD)     |

Pensiones de Caser, cree que se tardará en comprobarlo, ya que su desarrollo se basa en la negociación colectiva a través de los convenios, y en España contamos con más de 5.000 convenios, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, “y la duración de los mismos está en torno a tres años, que se pueden prorrogar, así que queda en manos de las partes negociadoras de los convenios que se puedan establecer fórmulas de ahorro para la jubilación. Llevará varios años que se pueda negociar en toda la economía”, admite.

IBERCAJA GESTIÓN

INVERCO

CASER

PLAN DE EMPLEO