

Desayuno **CincoDías**

Los planes de empleo necesitan más impulso oficial para que funcionen

En el sector argumentan que debería fomentarse más la concienciación de trabajadores y empresas y que tendrían que disfrutar de más incentivos, aunque han recibido positivamente la nueva ley dado el estancamiento existente

MARTA YOLDI
MADRID

El pasado 2 de julio entró en vigor la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo, con la que se trata de extender la previsión social complementaria en el ámbito de las empresas. La norma pretende reforzar el segundo pilar del sistema de pensiones, el de los planes dentro de las compañías. Sin embargo, este segundo pilar necesita más impulso, más divulgación y más apoyo institucional, en opinión de los participantes en el desayuno *Planes de empleo: ventajas para pymes, micropymes y autónomos*, organizado por **CincoDías** en colaboración con Caser.

La directora del Observatorio Caser, Eva Valero, afirma que "es muy importante todo lo que tiene que ver con la divulgación y la formación financiera, que al menos desde las instituciones públicas no se está haciendo". Resalta la labor que en este sentido realiza el Observatorio Caser hacia mediadores y cliente final sobre "la importancia del ahorro y la que toma ahora, pues, al disminuir los límites del ahorro individual, ya solo queda realizar un ahorro finalista a través del empleo".

Valero recuerda que solo el 10% de los trabajadores en España cuenta con un plan de pensiones de empleo. Por eso es fundamental, a su juicio, "la divulgación, la formación

y el apoyo institucional desde el ministerio, desde la Dirección General de Seguros".

Para Carlos Herrera, miembro del comité de servicios de EFPA, economista y administrador de Globalbrok, "la nueva ley es una buena aportación si se hace de forma correcta. Ha habido disfunciones en su nacimiento porque, en primera instancia, ha dejado de lado a los planes individuales, castigándolos, sin que se haya iniciado la puesta en marcha de los planes de empleo". El analista cree que con estos planes de empleo simplificados, "quien va a quedar muy beneficiado va a ser el autónomo, se le permite aportar más y es un factor importante porque va acompañado de los elementos fiscales que ello conlleva".

A partir de ahí, la nueva ley "es más de lo mismo, beneficia a los autónomos, me imagino que va a simplificar la promoción de planes de empleo y espero que todos los actores se pongan las pilas en este proyecto, porque desde 1987 no ha habido una negociación entre sindicatos y empresa. Es necesario impulsar estos planes".

Oportunidad

Francisco González-Quevedo, responsable de consultoría de pensiones de WTW y representante de Ocopen, indica que "vemos esta ley como una gran oportunidad para desarrollar los planes de empleo, sobre todo porque este ha sido



José Luis Manrique, director de estudios del Observatorio Inverco; Carlos Herrera, miembro del comité de servicios de EFPA, economista y administrador de Globalbrok; Eva Valero, directora del Observatorio Caser, y Francisco González-Quevedo, responsable de consultoría de pensiones de WTW y representante de Ocopen. PABLO MONGE

históricamente un producto específico para aquellas compañías que tenían capacidad de utilizarlos".

"La realidad es que desde el año 2000 los planes de empleo están estancados, los derechos consolidados siguen en torno al 3% del PIB. Con esta ley se persigue que en 2050 toda la población activa tenga posibilidad de aportar a estos planes", explica González-Quevedo. Y agrega que "lo que sí que hay que hacer es concienciar a la población, a las empresas, a los trabajadores, que se aproveche esta oportunidad".

El director de estudios del Observatorio Inverco, José Luis Manrique, asegura que "el último hito fue

en 2004, con los planes de pensiones de las Administraciones públicas, y el impulso es necesario". Pero Manrique se muestra crítico: "El ministro [José Luis Escrivá] dijo en sede parlamentaria que es hacer un traslado progresivo de los beneficios del sistema individual. Sin embargo, no es progresivo, porque en 2021 hubo una reducción del límite máximo de aportación del 75% más la adicional de este año, ni ha habido traslado porque el efecto ha sido que en el sistema individual hemos perdido 4.000 millones de euros de ahorro a largo plazo y, en cambio, en el sistema de empleo las aportaciones se han quedado planas por-

que de forma implícita se reduce también el límite en los planes de empleo".

Como aspecto positivo, Manrique señala que la ley supone un refuerzo del segundo pilar. Y, además, "colectivos que tenían imposibilidad de acceso, como los autónomos, ahora lo van a tener, y colectivos que lo tenían difícil, como Administraciones públicas, pymes y micropymes, van a tener un acceso mejor". Ahora bien, si es a través de la negociación colectiva, "la experiencia ha demostrado que si no hay una obligación de negociar, esto no va a funcionar y probablemente haya convenios sectoriales en los que no se trate este asunto", avisa.

Solamente el 10% de los empleados en España dispone de este beneficio social

Desde 2000, los derechos consolidados no han subido del 3% del PIB



“Hay que divulgar la importancia del ahorro, y más ahora, pues al disminuir los límites en los planes individuales, ya solo queda el finalista a través del empleo”

EVA VALERO,
DIRECTORA DEL
OBSERVATORIO CASER



“Espero que todos los actores se pongan las pilas en este proyecto, porque desde 1987 no ha habido una negociación entre los sindicatos y la empresa”

CARLOS HERRERA,
MIEMBRO DEL COMITÉ DE SERVICIOS
DE EFPA, ECONOMISTA Y
ADMINISTRADOR DE GLOBALBROK



“Esta ley es una gran oportunidad, ya que los planes de pensiones de empleo han sido específicos de compañías que tenían capacidad para utilizarlos”

FRANCISCO GONZÁLEZ-QUEVEDO,
RESPONSABLE DE CONSULTORÍA
DE PENSIONES DE WTW Y
REPRESENTANTE DE OCOPEN



“La norma no es un traslado progresivo de los beneficios del sistema individual por la reducción de los límites en este y la pérdida de 4.000 millones de euros”

JOSÉ LUIS MANRIQUE,
DIRECTOR DE ESTUDIOS DEL
OBSERVATORIO INVERCO



Eva Valero comenta que la idea era llevar los planes de empleo a través de la negociación colectiva y de los convenios y que estos recogieran lo que tienen que hacer las pymes y microempresas. “Lo cierto es que eso ya existe en los llamados planes de promoción conjunta. Ocurre que un plan de empleo necesita una representación paritaria de empresas y trabajadores” y hasta ahora, continúa la directiva de Caser, “muchos de estos han preferido una subida salarial y no un ahorro. Vamos a ver si los incentivos a la empresa interesan y al trabajador se le motiva con una aportación libre”.

Momento oportuno

Carlos Herrera entiende que “ahora, con una inflación tan alta y cuando difícilmente se va a llegar a incrementos salariales del 8%, es el momento de ofrecer un aumento del 3% vía salarial y otro 3% vía plan de pensiones, siempre y cuando el trabajador aporte también una parte, porque entiendo que el plan de pensiones tiene que ser contributivo, el esfuerzo debe ser de ambas partes”.

Francisco González-Quevedo subraya que, en estos momentos, una subida salarial del 4% tiene un impacto en las cuentas de la empresa del 4%. “Pero si se trata de una aportación al plan de pensiones del 4%, los empleados reciben el 4%, si bien en diferido, y el coste para la empresa puede ser del 3% gracias a

Divulgar la realidad para tomar decisiones informadas

Carta naranja. Carlos Herrera opina, como todos sus compañeros, que hace falta educación financiera, y asegura que “la gente tiene que ver que hay peligro en materia de pensiones y que tiene que ahorrar para su jubilación”. Es partidario de que la carta naranja en la que la Seguridad Social informa de la pensión estimada lo haga de acuerdo a la situación laboral de cada persona y a las proyecciones de futuro.

Productos fáciles. Eva Valero hace autocrítica: “Hemos fallado como sector en hacerlo fácil. Necesitamos productos de ahorro fáciles porque el discurso del ahorro cala, pero el dinero se queda en la cuenta corriente”.

Vivienda. Para Francisco González-Quevedo y también para José Luis Manrique está claro que en España sí se ahorra. “El 90% de los jubilados tiene una vivienda en propiedad”, dice el primero. “Tenemos el mayor porcentaje de viviendas en propiedad de toda Europa junto con Italia”, afirma el segundo. A eso se suma el hecho de que las pensiones

de jubilación “son altas, no hay incentivo para ahorrar”.

Pensiones más bajas. Los expertos presentes en el desayuno advierten de que las pensiones públicas seguirán existiendo pero serán más bajas en el futuro. Herrera indica que, si en la actualidad representan el 75% del salario, “llegaremos a que sean el 45%”.

Ahorro necesario. Hay unanimidad en que es imprescindible, mediante educación financiera y campañas, inculcar a la sociedad la necesidad de ahorrar para complementar la pensión de jubilación. González-Quevedo declara que en el Reino Unido, al llegar el momento del retiro, es obligatorio que el interesado tenga un asesor.

Asociaciones y colegios. Con respecto a la Ley de Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo, Valero insiste en que también hay que divulgarla, “pero no solo entre autónomos, empresas y trabajadores, sino asimismo entre asociaciones y colegios profesionales y a través de los convenios”.

las reducciones de cuotas a la Seguridad Social y a la deducción del 10% en sociedades. También puede haber una fórmula mixta, que no vaya toda la subida al plan”, señala.

Cultura del ahorro

“Es importante volver a la cultura del ahorro, que es consumo futuro a coste del consumo de hoy”, insiste Eva Valero. Los participantes recuerdan que el 45% del ahorro de los españoles se encuentra ahora en depósitos.

José Luis Manrique, por su parte, declara que hay que concienciar al trabajador de que el ahorro a largo plazo “es relevante”. “Hay que explicarle que las ventajas fiscales no son solo para la empresa y hacerle entender que el salario diferido o ahorro a largo plazo es fundamental. Para que el trabajador acabe solicitando este beneficio social tiene que tener muy claro las ventajas que tiene”. Y, además, los planes de empleo ayudan a retener talento, “lo que para una pyme es fundamental”, agrega Manrique.

Valero aclara que las empresas de matrices europeas que vienen a España, “como ellas sí entienden la importancia de tener un ahorro a largo plazo y de empresa, vienen con un paquete retributivo más amplio y son las que están impulsando los planes de empleo. “En nuestros estudios resulta que los empleados que tienen un plan de empleo tienen una satisfacción de cuatro sobre

cinco. Y la gente tiene que saber que si se aumentan un 6% el salario, hay que tributarlo en el IRPF, pero si esa parte va a un plan de empleo tiene un efecto fiscal neutro”, apunta.

En el ámbito fiscal sobre la previsión social complementaria también hay coincidencia entre los participantes. El director de estudios del Observatorio Inverco cree que “era la oportunidad de crear un producto con incentivos fiscales porque son fundamentales, aunque no sean la única opción. La experiencia demuestra que los países con menos incentivos fiscales acumulan menos patrimonio. En España, los derechos consolidados son la mitad del promedio de la Unión Europea”.

Carlos Herrera defiende favorecer fiscalmente

el cobro del plan de pensiones en forma de renta. Valero informa de que en uno de los borradores de la ley estaba recogido que los planes de pensiones de empleo solo se pudieran rescatar como renta, pero “al publicar la ley ese párrafo había desaparecido y a día de hoy también se pueden rescatar en forma de capital, lo que es un craso error si el objetivo es cumplimentar la pensión pública”.

“Y en incentivos fiscales queda por hacer muchísimo”, añade Valero. Idea que comparte también González-Quevedo, quien afirma “que la voluntad del Gobierno es que, si no es suficiente con lo se ha hecho, se aprobarán medidas adicionales, y creo que una sería ventajas fiscales en el momento de la jubilación”. Herrera agrega que “el ahorro a largo plazo revierte en la propia economía”.

Todos opinan, asimismo, que hay que mirar hacia otros países europeos. “En Suecia, la carta naranja que informa de la pensión pública futura sirvió bastante para crear una conciencia del ahorro”, dice Herrera. González-Quevedo confirma que en Portugal cada empleado decide cómo invierte, y Valero se pregunta “qué país tiene los límites de aportación tan bajos como España en planes individuales y en planes de empleo”. Manrique declara que “hasta en 18 países se recogen incentivos para que no exista neutralidad fiscal. Esto tiene que modificarse aquí”.

Con la inflación alta, es momento de compensar al empleado con el ahorro

Los expertos piden ventajas fiscales para el cobro del plan en forma de renta