

ENCUENTRO EXPANSIÓN - IBERCAJA

La hoja de ruta de los nuevos planes de pensiones de empleo

JUBILACIÓN/ El sector pone en valor la nueva ley de impulso de planes de empleo, pero lamenta la reducción de incentivos a los planes individuales para impulsar un segundo pilar aún por desarrollar.

ALCANCE

Apenas 2 millones de personas tienen hoy planes de empleo en España, con un patrimonio total cercano a los 35.000 millones de euros.

Jesús de las Casas. Madrid

El próximo 1 de enero se cumplirán seis meses desde la aprobación de la ley de impulso de los planes de empleo, aquellos que promueven las empresas para sus trabajadores, articulados a través de la negociación colectiva y apoyados en la creación de fondos de promoción pública. El Gobierno ha dejado clara su voluntad de desarrollar este segundo pilar de la previsión social complementaria, incluso a costa de disminuir los incentivos al ahorro individual.

Hasta ahora minoritarios en España, apenas 2 millones de personas cuentan con planes de pensiones de empleo, con un patrimonio conjunto en torno a los 35.000 millones de euros. Con la nueva normativa, el Gobierno se propone revertir esta tendencia histórica para alcanzar los 10 millones de partícipes en el año 2030, además de incrementar el ahorro hasta los 200.000 millones de euros. Sobre estas perspectivas se centró el encuentro *Planes de Empleo que vienen: Nueva regulación e implantación*, que organizó EXPANSIÓN con el patrocinio de Ibercaja.

Valoración

“El impulso de la nueva ley es una buena noticia para el sector, aunque hay aspectos mejorables para que pueda conseguir el objetivo de que los planes de pensiones de empleo lleguen por fin a las pymes”, apuntó José Carlos Vizárraga, director de Ibercaja Pensión. Entre otras cuestiones, el Gobierno creará en los próximos meses una plataforma digital para unificar la gestión de los planes, buena parte de cuyos detalles aún se desconocen. “Debe hacerse de forma sincronizada y asumir que será necesario un periodo transitorio, pero da la sensación de que se está haciendo de manera apresurada”, advirtió Vizárraga.

El director de Ibercaja Pensión incidió en que “tenemos un gran reto social”: tocar la tecla correcta para llevar la previsión social complementaria a los más jóvenes.

En la misma línea, “la esca-



José Carlos Vizárraga, director de Ibercaja Pensión; María Luisa Oliva, directora de pensiones de Mercer España; Carlos Bravo, secretario confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO; Olimpia del Águila, responsable del área de Seguridad Social de la CEOE; y Teresa Díaz de Terán, directora del departamento Sociolaboral de Cepyme.

JOSÉ CARLOS VIZÁRRAGA
Director de Ibercaja Pensión

“El impulso de la nueva ley es una buena noticia para el sector, aunque hay aspectos mejorables”

sa dimensión de los pilares complementarios tiene mucho que ver con una falta de cultura previsional en España: es necesario potenciar la información y la formación para los ahorradores”, subrayó Olimpia del Águila, responsable del área de Seguridad Social de la CEOE. Para avanzar hacia un modelo semejante a los países del entorno europeo, hizo hincapié en que “el mejor sistema es el que potencia a su máximo esplendor cada uno de los tres pilares, para fortalecer su estructura y hacer frente al reto demográfico”.

Sin embargo, Olimpia del Águila lamentó unos cambios que hasta ahora han sido “poco coherentes”. De este mo-

MARÍA LUISA OLIVA
Directora de pensiones de Mercer España

“Es clave la concienciación acerca de la necesidad de ahorro y la mejora de la educación financiera”

do, “no se discute que el tratamiento entre los pilares sea diferenciado, pero apoyar el segundo no tiene por qué ir en detrimento del tercero”.

En este sentido, “tiene sentido que los incentivos al segundo y al tercer pilar sean diferenciados, porque los sistemas de empleo son los que tienen realmente la capacidad de generalización y de extenderse a todas las personas”, manifestó Carlos Bravo, secretario confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO. En el actual contexto de elevada incertidumbre, Bravo destacó que “la estabilidad en el empleo y los niveles salariales tiene una relación directa con el impulso de las pensio-

CARLOS BRAVO
Secretario confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO

“La estabilidad en el empleo y los salarios tiene relación directa con el impulso de las pensiones complementarias”

nes complementarias”.

El secretario confederal de CCOO explicó que está comenzando a haber movimiento en la negociación colectiva, pero por el momento es un proceso lento centrado en el ámbito sectorial.

Incentivos

Por su parte, Teresa Díaz de Terán, directora del departamento Sociolaboral de Cepyme, resaltó que “para que las pymes puedan implementar estos planes de pensiones, es necesario establecer incentivos potentes que lo hagan atractivo”. Si bien nueva la ley va encaminada a mejorar y simplificar la gestión, Díaz de Terán consideró que el capítulo de incentivos no se

OLIMPIA DEL ÁGUILA
Responsable del área de Seguridad Social de la CEOE

“El tratamiento entre pilares puede ser distinto, pero apoyar el segundo no debe ir en detrimento del tercero”

resuelve con la suficiente claridad.

La directora del departamento Sociolaboral de Cepyme insistió en que “un modelo coherente de pensiones en España necesita los tres pilares, porque cada uno cumple una función distinta”. Por lo tanto, la ambición de fomentar los planes de empleo “no debe suponer la retirada de incentivos al tercer pilar”, especialmente si el segundo no cuenta aún con el suficiente desarrollo.

María Luisa Oliva, directora de pensiones de Mercer España, afirmó que “aunque pueda ser mejorable en muchos aspectos, la ley es un primer paso”. Por ejemplo, el hecho de que se impulse la ne-

TERESA DÍAZ DE TERÁN
Directora del departamento Sociolaboral de Cepyme

“Para que las pymes implementen estos planes de pensiones, debe haber incentivos que lo hagan atractivo”

gociación colectiva y, en particular, la negociación sectorial, puede contribuir a avanzar hacia una previsión social más inclusiva que se haga un hueco entre las pequeñas empresas que tenían dificultades para acceder.

Aunque se mostró de acuerdo en que el desarrollo de estos planes requiere una estabilidad en términos de empleo y salario, María Luisa Oliva indicó que “resulta clave la concienciación acerca de la necesidad de ahorro y la mejora de la educación financiera”. Así, tanto las empresas como la administración tienen la responsabilidad de reforzar este conocimiento, con el fin de estimular el hábito del ahorro entre los más jóvenes.