

El 74% de las empresas desconoce el fondo público de planes de pensiones

EMPLEO/ Los planes del ministro Escrivá para asegurar un complemento a las pensiones no ha calado entre las compañías españolas. Cuatro de cada cinco consideran que no habrá incentivos fiscales.

Carlos Polanco. Madrid

La nueva legislación en materia laboral ha cogido desprevenidas a las empresas, hasta el punto de que impera el desconocimiento entre ellas acerca de los cambios que introducirán las reformas aprobadas recientemente. El informe *Situación de las pensiones en España*, elaborado por la rama de Abogados de la consultora KPMG, revela que el 74% de las compañías encuestadas desconocen los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos que propugna la Ley 12/2022 del Gobierno, aprobada el pasado mes de junio. Esta ley no sólo contempla la creación de esta figura, sino también la de los planes simplificados, con la idea de facilitar la promoción y gestión de los planes. Es una de las grandes apuestas del ministro del ramo, José Luis Escrivá, para la cual calcula una captación de patrimonio de 100.000 millones de euros hasta 2030 a través de la aportación de 13 millones de trabajadores, y de la que espera que se beneficien principalmente los autónomos, las pymes y los funcionarios.

Al respecto de la falta de conocimiento de estos planes en el ámbito empresarial, el di-

rector responsable del área fiscal de pensiones de KPMG Abogados, Álvaro Granada, indica que “la transparencia en la información sobre el impacto que las medidas incorporadas en la reforma de la Seguridad Social tendrán en las futuras pensiones de jubilación va a ser clave para conseguir el crecimiento de los planes de pensiones promovidos por las empresas como complemento necesario a la Seguridad Social. Para que las empresas y los particulares puedan decidir sobre la puesta en marcha de un plan de pensiones privado sería aconsejable conocer el importe estimado de la pensión de jubilación de la Seguridad Social”.

Pese al desconocimiento de la norma, reina el pesimismo, hasta el punto de que un 81% de los encuestados cree que no habrá incentivos para el ahorro individual a través de los cambios fiscales introducidos en esta reforma. Esto se suma a que, a mediados de octubre, el Instituto de Estudios Económicos (IEE) alarmó, en su informe *Por una mejora de los incentivos fiscales a los planes de pensiones* que los incentivos, en el ámbito de los planes privados, han sufrido recortes, hasta el punto de que las aportaciones han caí-



El ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá.

do un 58% desde 2006, tras sucesivas reformas que han recortado el límite de aportaciones desde un máximo de 24.250 euros en el año 2006, hasta los 1.500 euros en la actualidad.

Además, de momento, la casuística de los convenios colectivos no acompaña. Hasta la fecha sólo uno de ellos recoge la creación de un plan de pensiones: el de la construcción, firmado en mayo. Su po-

tencial es el de contar con un millón de partícipes para un total de 3.500 millones de euros en los primeros diez años. En teoría, un trabajador del sector podría acumular una bolsa de ahorro en este fondo de 35.000 euros en el momento de su jubilación. Desde KPMG especifican que hay otro sector, el de la industria química, que ha dado pasos en este sentido. Su convenio “contiene el compromiso de

presentar un informe que analice la viabilidad de la creación de un plan de pensiones antes de fin de año”.

Bajando del nivel del sector al empresarial, la consultora indica que sólo el 28% de las compañías que han participado en la encuesta, que cuenta con representantes de todos los sectores, tiene un plan de previsión para sus empleados, un punto porcentual más que el año anterior, “siendo el cos-

Hasta ahora sólo el convenio colectivo de la construcción contempla la creación de un plan

te medio que asumen las empresas para destinar al plan de jubilación de sus empleados del 3,8% de la masa salarial”. Los sectores con más empresas con planes de previsión son el financiero y el de la energía; por contra, los que menos, el transporte, la logística y la industria. “Pese a que todavía queda mucho camino por recorrer en el desarrollo de la previsión social complementaria, el 35% de las compañías tiene en su agenda a medio plazo la toma de medidas para planificar la jubilación de sus empleados”. Pese a ello, dos de cada tres empresas admiten que sus empleados no cuentan con información suficiente sobre la pensión que percibirán en el futuro y sobre la edad a la que podrán jubilarse.

“Habrá que analizar si el incremento en costes que para las empresas supondrá en 2023 la puesta en marcha del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, junto con el fuerte incremento que experimentarán las bases máximas de cotización, pudiera ocasionar que la recaudación no sea la esperada. El impacto que el Mecanismo de Equidad Intergeneracional tendrá en los gastos de personal de las compañías, unido al contexto económico actual, podría provocar que se congelen las contrataciones o se reduzcan plantillas, con menos ingresos por cotizaciones”, sentencia Granada.

Vicepresidenta, no toque el despido



LA ESQUINA

Miguel Valverde
mvalverde@expansion.com
@MiguelValverde4

La vicepresidenta Segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, está pensando en reformar la causas y, con ello, las indemnizaciones en la regulación del despido, en el futuro Estatuto de los Trabajadores. Estatuto que, poco a poco, se va conformando con la reforma laboral, la leyes de repartidores, del trabajo a distancia y de igualdad laboral del hombre y la mujer. O, como adelantó este periódico la semana pasada, la norma para reducir las bonificaciones de cotizaciones sociales al empleo y prohibir el despido de trabajadores a las empresas que se benefician de esas ayudas.

Díaz ha propuesto cambiar las causas del despido o introducir condiciones subjetivas y personales del trabajador para fijar las indemnizaciones correspondientes. Ahora, en la rescisión de los contratos, en un expediente de regulación de empleo, o en un despido indivi-

dual, hay unas causas objetivas como las de carácter económico, tecnológico, organizativas y de producción. Causas perfectamente reguladas que, a partir de su procedencia o improcedencia, el despido tiene unas indemnizaciones de aplicación casi automática: si es procedente, el trabajador tiene derecho a una compensación de veinte días de salario por año de trabajo, hasta una cuantía máxima de un año de retribución. Si es improcedente, la indemnización es de 33 días por año de trabajo, hasta una retribución máxima de dos años de salario. Incluso, si el trabajador tiene un contrato indefinido ordinario, y anterior a la reforma laboral de 1997, que todavía hay algunos, el despido improcedente puede ascender a 45 días de salario por año de trabajo, hasta una compensación máxima de tres años y medio de retribución. Díaz propone que la regulación del despi-

La reforma que todos los gobiernos han trasmañado es la del modelo productivo, sin la cual no habrá empleo estable

do tenga en cuenta factores como la edad, el género, el daño causado con el despido, las responsabilidades familiares... en definitiva, las circunstancias personales del empleado.

Por varias razones, semejante reforma sería un error enorme. En primer lugar, porque, en el elenco de candidatos, las empresas seleccionarían a las personas que, a priori, pueden resultarles menos costosas a la hora de despedir. Por lo tanto, la medida tendría un efecto contrario al que persigue Díaz: los trabajadores de mayor edad, que ahora ya tienen difícil encontrar trabajo, a partir de entonces lo tendrían imposible.

En segundo lugar, imaginen ustedes la gestión caótica de las empresas en una situación de despido colectivo de 60, 100, 200 o 300 trabajadores. Podría provocar una casuística imparable de situaciones personales ante los tribunales. Y, por lo tanto, un alargamiento de los plazos desde que la empresa tomase la decisión y abriese las negociaciones con los sindicatos. Sindicatos que, por cierto, y en tercer lugar siempre defienden que las indemnizaciones sean las mismas para todos los trabajado-

res en relación con el salario. No suelen admitir discriminaciones. Por último, un retroceso en la legislación laboral, podría provocar una grave retracción de la inversión exterior.

Vicepresidenta, no haga usted caso ni a quienes le piden rebajar el coste del despido, ni a quienes le emplazan a volver a los 45 días de salario por año de trabajo. La reforma que todos los gobiernos han trasmañado siempre es la del cambio del modelo de la economía española. La última modificación normativa del mercado de trabajo para reducir el empleo temporal es una decisión de calado que está haciendo sus efectos laborales y estadísticos.

Sin embargo, es una lenitiva para reducir la temporalidad ante el peso desmesurado de tantos sectores de actividad que trabajan con la precariedad laboral: el turismo y sus alrededores, la agricultura, la agroalimentación, la construcción o las empresas de multiservicios. Ojalá los planes de recuperación y resiliencia puedan servir para lanzar la transformación investigadora, tecnológica e industrial de la economía; la formación de los trabajadores y, con todo ello, la estabilidad laboral.