

La segunda ola de la pandemia Medidas presupuestarias

El Gobierno promoverá planes de pensiones en las empresas y estudia la participación estatal

Quiere que sea obligatorio ofrecer estos productos a la plantilla

Habrán un plan de control público que se podrá contratar por defecto

kioskovmas#comunicación@ronfquadros.com

kioskovmas#comunicación

M. M. MENDIETA / R. PASCUAL
MADRID

El Gobierno quiere revolucionar el ahorro complementario para la jubilación. Su objetivo es priorizar los planes privados dentro de las empresas, frente a los planes de pensiones individuales. Lo haría mejorando las desgravaciones de los primeros, pero también extendiendo los denominados planes de empleo para que lleguen a todos los trabajadores (lo que incluye pymes y autónomos). Para lograrlo, se está estudiando la posibilidad de obligar a todas las empresas a tener que adscribirse a estos modelos, crear un plan con control público que se pudiera contratar por defecto e incluso hacer que el Gobierno haga aportaciones directas a los planes privados de los trabajadores.

El anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado incluirá una "mención" a la creación por parte de la Administración de un fondo de pensiones de empleo de carácter abierto que se suscribirá en el seno de las empresas con sus plantillas y que estará destinado, especialmente, a conseguir expandir esta forma de ahorro complementario para la jubilación a los empleados de pequeñas y medianas empresas (pymes) y trabajadores autónomos.

Así lo confirmaron fuentes conocedoras del anteproyecto presupuestario que, sin embargo, no recogerá el detalle de este futuro fondo de pensiones de empleo ni emplazará a su puesta en marcha inmediata. De momento, el Gobierno solo hará en cuentas públicas "una mención" de su intención de crear este gran fondo colectivo, en respuesta de la recomendación número 16 del Pacto de Toledo. En dicha recomendación, se "subraya la necesidad de impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, de empleo, que integran el segundo pilar del modelo de pensiones, y que prioritariamente habrán de ser sin ánimo de lucro".

El ejemplo del modelo inglés

Inscripción automática. Es la piedra angular del modelo inglés. Todas las empresas tienen la obligación de ofrecer a sus empleados un plan de pensiones. Primero se eligió a las grandes compañías, luego a las medianas y, por último, a las pymes y a los autónomos. El trabajador es inscrito automáticamente (lo que implica que una parte de su sueldo va para la pensión privada), y solo sale si lo solicita expresamente. Eso ha hecho que el 90% de los empleados decida quedarse en el sistema.

NEST. La otra pieza fundamental para explicar el éxito del modelo británico es la creación del National Employment Savings Trust (NEST). Se trata de una agencia pública, aunque independiente, a la que pueden recurrir todas las empresas para ofrecer una pensión a sus trabajadores. Las compañías más grandes pueden contratar a aseguradoras o a especialistas para que gestionen los planes de los empleados. Pero para las pequeñas es muy cómodo recurrir a sus servicios.

Gobernanza. NEST funciona como una agencia independiente, pero sometida al control del Parlamento a través del departamento de Trabajo y Pensiones, que fija los criterios de inversión y evalúa el desempeño.

Comisiones. NEST cobra un 1,8% de las aportaciones realizadas, pero la comisión de gestión anual es solo del 0,5%.
Gestión. Gestiona 11.700 millones de libras (casi 13.000 millones de euros). La gestión de las inversiones está subcontratada con varios bancos (UBS, JP Morgan...), cada uno para un tipo de activo.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones fichó hace unos meses como asesor a Manuel Álvarez Rodríguez, un conocido profesional en el ámbito de los planes de empleo. Hasta enero era secretario general de Ocopen (la organización de los consultores de pensiones). De acuerdo con fuentes sectoriales, Álvarez está siendo el ideólogo de la reorientación de las pensiones privadas desde las planes individuales hacia los planes de empresas. En un reciente artículo publicado por este asesor, junto con el presidente de Ocopen, Mariano Jiménez, se abogaba por fijar un modelo de planes de empleo "cuasi obligatorios" en el que las empresas "estarían obligadas a promover entre sus trabajadores un instrumento de este tipo y los trabajadores tendrían una adscripción automática, aunque podrían renunciar y salir del sistema".

Para hacer más atractivo el modelo, Álvarez propone que el Estado haga aportaciones directas. "Se podría comenzar con una aportación del trabajador del 1% de su sueldo, un 1% por parte de la empresa y un 1% de beneficio fiscal aportado directamente al plan". Se trataría de replicar el modelo británico, que ha permitido incorporar al sistema complementario 800.000 empresas y 9,1 millones de trabajadores.

La otra gran baza para impulsar los planes dentro de las empresas es cambiar las deducciones fiscales. De acuerdo con una información adelantada por *El País*, el Gobierno baraja reducir el límite máximo de desgravación en el IRPF en los planes individuales de 8.000 a 2.000 euros al año. En cambio, en los planes de empleo pasaría de los 8.000 actuales hasta 10.000 euros.

Los planes de pensiones en empresas han tenido escaso desarrollo en España, con solo 35.000 millones de euros de ahorro acumulado. En los planes individuales hay 75.000 millones, unas cifras muy alejadas de los estándares europeos.



El ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, durante una intervención en el Senado. EFE

El grueso de la reforma de la Seguridad Social no entrará en los Presupuestos

R. PASCUAL
MADRID

La veintena de recomendaciones del Pacto de Toledo cuyo texto fue cerrado finalmente el viernes pasado por los grupos parlamentarios se someterán hoy a debate público y votación en comisión. Ayer precisamente se supo, por boca del presidente del PP, Pablo Casado, que los populares votarán a favor de lo recomendado por el Pacto de Toledo. Con ello el texto podría reunir un consenso muy mayoritario del que se podrían quedar fuera solo los miembros de Vox, que aún no han confirmado cuál será su voto. El texto y los votos particulares pasarán después por el Pleno del Congreso.

En paralelo, el Gobierno negociará con patronal y sindicatos la reforma de la Seguridad Social con estas recomendaciones como guía. De hecho, esta negociación relegará la mayoría de los cambios de esta reforma a dentro de unos meses. Por tanto, el grueso de las nuevas medidas no se incluirán en los Presupuestos para 2021. Solo recogerán la anunciada subida del 0,9% de las pensiones para 2021 pero no la fórmula definitiva que garantizará a partir de ahora por ley esta revalorización según el IPC, cuyo diseño se incluirá en la reforma que se pacte con los agentes sociales. Asimismo, recogerán también una parte importante del traspaso de gastos impro-

prios de la Seguridad Social que ahora se financian con cotizaciones y que pasarán a costearse con impuestos generales. Según el plan presupuestario esta cantidad que se liberará a la Seguridad Social y que en su totalidad asciende a unos 23.000 millones de euros, supondrá en 2021 unos 14.000 millones (incluyendo el ingreso mínimo vital).

Junto a ello, el Gobierno hará una "mención" a la creación de un gran fondo de pensiones de empleo. Pero dejará fuera todos los incentivos a la prolongación de la vida laboral, la reordenación de los coeficientes penalizadores del retiro anticipado o los cambios en el cálculo de las pensiones.