

La acuciante necesidad de resolver los gravísimos problemas sanitarios y económicos generados por la pandemia ha dejado en un segundo plano durante muchos meses otras cuestiones relativas al bienestar social y, más concretamente, de quienes sostienen el tejido empresarial del país: los empleados. Su salud mental y física, el rompecabezas de la conciliación o su preocupación por asegurar el futuro marcan ahora la agenda de los debates sociales y políticos.

Los planes de pensiones de empleo (PPE), con nuevos incentivos fiscales desde este año, son vistos, por fin, como uno de los tres pilares de ahorro para asegurar la renta futura de los trabajadores jubilados. En la actualidad, solo el 1% de las empresas los ofrece (según Inverco), pero todo apunta a que en poco tiempo esta cifra se incrementará de forma notable.

Por una parte, está el apoyo estatal. El Gobierno busca su impulso a través de ventajas fiscales (establecidas en los Presupuestos Generales del Estado de 2021) y también con la elaboración de un plan de pensiones de empleo público cuya cobertura alcance a pymes y autónomos. Un sector que representa el 99% del tejido empresarial español, y en el que solo el 3% de las compañías cuenta con planes de pensiones de empleo. Hay interés por parte de las instituciones y también lo hay a nivel privado: el 31% de los trabajadores está dispuesto a contribuir con 212 euros de su sueldo a un plan de pensiones. Según datos internos, el 63% de los profesionales cree que es interesante que entre los beneficios ofertados por la empresa haya un plan de pensiones.

A pesar de todo, si las medidas adoptadas por el Ejecutivo salen adelante, es probable que en diez años existan ya 13 millones de personas beneficiarias de PPE. Un objetivo que, de conseguirse, pondría a España a la altura de otros países europeos que ya llevan años adoptando este tipo de políticas.

En el Reino Unido, por ejemplo, se aplica el *automatic enrolment*, por el que las empresas están obligadas a dar de alta a sus trabajadores mayores de 22 años en un plan de empleo colectivo, y a realizar unas aportaciones mínimas a su favor (excepto en casos con salarios inferiores a 10.000 libras). Una de las ventajas de este modelo es que los empleados pueden decidir libremente si se adhieren o no a este mecanismo.

Envejecimiento y pensiones públicas

El incremento del peso de la población de más edad sobre la población en edad de trabajar supone todo un reto para el mantenimiento del actual sistema público de pensiones, uno de los tres pilares sobre los que se sustenta la jubilación. Según el informe España 2050, presentado por el presidente del Gobierno hace unos días, "en 2050, uno de cada tres españoles tendrá 65 años o más, y por cada persona en esta franja de edad habrá solo 1,7 personas en edad de trabajar (hoy hay 3,4). Ni las posibles mejoras en la tasa de natalidad ni



GETTY IMAGES

El Foco

Hay que reforzar los planes de pensiones de empleo

El beneficio a los sistemas de empresa no debe producirse a costa de los individuales

Borja Aranguren CEO y cofundador de Cobee

un incremento de la inmigración podrán revertir completamente este escenario".

La solución pasa por reforzar los otros dos pilares de ahorro para garantizar las rentas de los jubilados: los planes individuales suscritos por los trabajadores de forma independiente y los sistemas de pensiones promovidos desde las empresas. Las aportaciones a estos últimos pueden proceder íntegramente del empleador (como una parte de la política empresarial relativa a los beneficios sociales) o de los propios trabajadores (a través de la retribución flexible).

Las ventajas de los PPE son muchas, tanto para los trabajadores como para las empresas. Para estas últimas supone un modo eficaz de mejorar la experiencia de sus empleados: incentivándolos, motivándolos y fidelizándolos. Estos, a su vez, pueden beneficiarse de un producto con mejores condiciones y con comisiones más bajas que las ofrecidas por las entidades financieras.

Pero no todos ven con buenos ojos esta reforma que, a través de los PGE 2021, supondrá la reducción de las ventajas fiscales para los planes de pensión individuales en beneficio de los PPE. Algunos de sus detractores opinan que el colectivo de los autónomos se verá muy perjudicado (por no poder acceder a un plan de empleo promovido por la empresa) al igual que los trabajadores a tiempo

parcial o los temporales. La solución no está en incentivar unos planes y dejar sin protección a otros, sino en el refuerzo de ambos.

Para las empresas, además del ahorro fiscal que supone, este tipo de compensaciones salariales refuerzan su competitividad en el mercado y se erigen como llave para atraer y retener el mejor talento, más si cabe en momentos como el actual en el que el teletrabajo y el distanciamiento social pueden ocasionar cierta desconexión entre la dirección de las empresas y sus plantillas.

En este momento, saber leer las necesidades y las preocupaciones de los empleados (tanto profesionales como personales) y actuar en consecuencia adaptando la oferta retributiva y mejorando la experiencia del empleado es una de las claves que les convierte en *best place to work*, uno de los mejores lugares para trabajar. Se trata de un concepto muy idealizado, pero que, verdaderamente, marca la diferencia para el trabajador, y la aportación a planes de pensiones es una de las vías para conseguir este valor añadido.

Una empresa que se preocupa por el futuro de sus empleados en materia de bienestar y ahorro económico, ofreciéndoles un "salario emocional" de forma personalizada, será el lugar al que los mejores candidatos querrán ir a parar.



Para las compañías, estas compensaciones son clave para atraer y retener el talento