

Quien más, quien menos soñamos con una jubilación en la que poder disfrutar con plenitud de nuestro tiempo. Es el premio a lo que tantas veces durante nuestra etapa laboral no hemos podido acceder. Para ello, somos cada vez más conscientes de la necesidad de planificar y buscar fórmulas que nos permitirán mantener, en la medida de lo posible, el poder adquisitivo necesario para disfrutar activamente durante la jubilación, a la que llegaremos cada vez con mejor estado de salud y mayor esperanza de vida. Es decir, somos conocedores de que muy probablemente tengamos la necesidad de complementar la renta que percibimos del sistema público de pensiones.

Como sucede en los principales países de nuestro entorno, en España los recursos para cubrir las prestaciones por jubilación, así como por enfermedad, invalidez o viudedad provienen tanto de la Seguridad Social como de los sistemas de previsión individuales y corporativos. Ante la mayor esperanza de vida, para garantizar la sostenibilidad de dicho sistema, es preciso reequilibrar el balance entre ingresos y gastos de la Seguridad Social. La creación de empleo, unida a las nuevas reformas del actual sistema público, apuntan a las vías más adecuadas para ello.

En este sentido, al objeto de reformar los sistemas actuales de ahorro con vistas a la jubilación, el Gobierno ha empezado a incentivar los planes de pensiones de empleo (PPE), que de forma gradual van a ir desplazando a los planes individuales de pensiones. Se trata de un instrumento de ahorro para la jubilación con el que otros países de nuestro entorno están ya muy familiarizados. Además de ir complementando los ingresos para el deseado retiro gracias a las aportaciones de la empresa en beneficio del trabajador, va reportando beneficios fiscales para ambas partes. De momento, son también un complemento a los planes de pensiones individuales.

Para dicha reforma, que se materializará en un nuevo marco jurídico previsiblemente en la primera mitad de 2022, el Gobierno recurre, como decía, a incentivar la fiscalidad de los PPE, así como a la negociación colectiva, que contempla la contribución económica de empresas y Administraciones, y a la creación de un fondo de pensiones de empleo de promoción pública a fin de estimular la competencia y mejorar la eficiencia de costes.

Aunque aprobados en 1987, los PPE en nuestro país de momento son poco conocidos y, por tanto, poco utilizados. Principalmente, son las grandes empresas las que suelen contratarlos. En 2020, según datos de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (Inverco), alrededor de dos millones de personas contaban con uno, muy por debajo de los siete millones que tenían un plan de pensiones individual, y en total gestionaban un patrimonio de casi 35.000 millones de euros. Por tanto,



Un grupo de jubilados camina por una calle de Madrid. PABLO MONGE

A Fondo

Planes de pensiones de empleo en España, mucho por saber y hacer

Este instrumento, aunque aprobado en 1987, es un gran desconocido para la mayor parte de las empresas

Eva Valero Directora del Observatorio de Pensiones Caser y experta en ahorro y previsión

es un hecho que los planes de pensiones de empleo aún son un gran desconocido para la mayoría de las empresas de nuestro país. Los datos apuntan a que el 65% de las microempresas y pymes españolas de menos de 50 trabajadores no ha oído hablar de este instrumento

de ahorro para la jubilación y solo el 3% tiene contratado algún producto de este tipo a favor de sus empleados. Además, solo un 8% de las empresas que no tienen un producto de este tipo se ha planteado contratar un complemento de ahorro para sus trabajadores.

Se trata, por tanto, de cifras relevantes, especialmente si tenemos en cuenta que son precisamente este tipo de empresas las que conforman el 98% de nuestro tejido productivo, según datos de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa a junio de 2021.

Ahora bien, sus beneficios no acaban en las ventajas fiscales. Las empresas que los tienen contratados han sabido reconocer que los PPE son una buena herramienta para incentivar, motivar y fomentar la fidelización de sus trabajadores. El grado de satisfacción de los empleados que cuentan con uno a través de su empresa es muy alto. Con ello, mejoran la experiencia del empleado. Forma parte del salario emocional. Estos perciben que la compañía para la que trabajan va más allá de retribuir su producción y contribución a los resultados corporativos, y ya sabemos que, para las organizaciones actualmente,

tan importante es atraer al mejor talento como saber cuidarlo y retenerlo.

Junto con los motivos económicos, sobre todo por la situación actual derivada de la pandemia, la falta de información al respecto destaca como una de las razones principales para frenar la contratación de un plan de pensiones de empleo.

No obstante, hay señales esperanzadoras ya que un 31% de las empresas de este tamaño considera muy o bastante interesante apostar por sus trabajadores a través de este tipo de instrumentos y, como acabo de señalar, demandan más información al respecto.

Es necesario, por tanto, aumentar el grado de concienciación de la sociedad acerca de la necesidad de adoptar un papel activo de cara a su futura jubilación, para impulsar el ahorro privado tanto a nivel individual como corporativo.

Por eso, estoy convencida de que todos los agentes que formamos parte del sector, junto con las Administraciones públicas, tenemos por delante una gran labor de difusión de estos instrumentos, de sus características y beneficios, tanto para las empresas como para los empleados. Todo ello, por el bienestar de nuestra sociedad, actual y futura.



Se trata de una fórmula de ahorro para la jubilación con la que otros países de nuestro entorno están muy familiarizados