

## Cómo afectará el futuro fondo de pensiones de promoción pública a empresas y empleados

RAQUEL PASCUAL CORTÉS

Madrid 13 NOV 2020 - 13:17 CET

El anteproyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2021 incluye ya algunas de las cuestiones que el Gobierno quiere reformar del sistema de pensiones. Entre estos avances está el compromiso de crear un gran fondo de pensiones de empleo de promoción pública y gestión privada. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, con José Luis Escrivá al frente es el encargado de diseñar, aprobar y poner en marcha este fondo. De momento estas son diez preguntas y respuestas sobre lo que se sabe de cómo será esta herramienta de ahorro para la jubilación para los trabajadores a gran escala:

### 1. ¿Qué es un fondo de pensiones de empleo?

Se trata de fondos privados de pensiones promovidos por una empresa para sus trabajadores. El diseño de cada fondo depende de la compañía, que decide cuánto dinero aporta por cada trabajador y si estos también destinan o no parte de su salario al fondo. La empresa contrata la gestión de las inversiones del fondo a una entidad gestora financiera o aseguradora, y el trabajador cobra lo ahorrado al final de su carrera profesional o antes, si incurre en alguno de los supuestos de liquidez que prevé la ley, como la situación de desempleo o, más recientemente, la afección por Covid-19.

### 2. ¿En qué consistiría entonces el macro fondo de empleo que prepara el Gobierno?

De momento, lo que se conoce de este fondo es el compromiso de creación incluido en los Presupuestos del Estado de 2021 y las declaraciones del ministro Escrivá explicando cómo quiere que sea la regulación de este fondo. Según su testimonio, se tratará de "un fondo de pensiones de promoción pública y gestión privada". Esto quiere decir que concretamente será el Ministerio de Seguridad Social, quien promoverá el fondo al que se adscribirán a su vez los fondos de empleo de las empresas (sobre todo pymes), autónomos y administraciones públicas.

### 3. ¿Quién gestionará las inversiones?

Según lo hecho público hasta ahora por el Ministerio, el fondo será gestionado "por una entidad gestora independiente y custodiado por una depositaria independiente". Y dichas entidades se escogerán por medio de "elección competitiva por concurso abierto". Este proceso de sacar a concurso entre las entidades gestoras privadas este fondo requerirá varios meses y, en principio, se podrá otorgar a una o varias entidades.

### 4. ¿Qué significa el hecho de que sea de promoción pública?

La promoción pública del fondo radica en que será el Gobierno el que saque a concurso la gestión del fondo y elija a los gestores y en que, además, dicha gestión contará con dos salvaguardas del Estado que, fundamentalmente, persiguen aportar garantías a los trabajadores. La primera de ellas que explicó el propio Escrivá en el Congreso es que la política de inversiones del fondo de pensiones, no podrá ser modificada, salvo con autorización expresa otorgada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones"; y, en segundo lugar, este mismo Ministerio "tendrá derecho de veto en relación con las decisiones que afecten a la estrategia de inversión, así como a la sustitución de las entidades gestora y depositaria", señalan los responsables ministeriales.

### 5. ¿Cómo se financiará?

Esa es una de las grandes incógnitas, ya que se desconoce cuánto dinero se exigirá que se aporte al fondo y, sobre todo, por parte de quién: la empresa, el trabajador o mixto e incluso podría tener una aportación estatal. En este campo está todo por definir.

### 6. ¿Quiénes podrán adscribirse a este macro fondo?

Según el diseño que prepara el Ejecutivo, podrán adscribirse a este fondo los planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación que ya existan en las empresas y así lo decidan. Pero también prevén que se adscribirán "por defecto" los "nuevos planes de pensiones de empleo que no determinen un fondo de pensiones específico", según ha explicado Escrivá. De esta forma, si una empresa decide hacer un plan de pensiones colectivo a su

plantilla, este entrará automáticamente en el fondo público, a no ser que la compañía especifique lo contrario.

7. ¿Qué beneficios tendrá este fondo frente a otros de empleo o individuales?

La idea de Escrivá es "ponérselo fácil a pymes, autónomos y empleados públicos para que tengan una oferta competitiva de gestión privada que sea amplia, accesible y barata". Detrás de esta afirmación es basar la oferta de este fondo en "grandes economías de escala" para facilitar el acceso de empresas y trabajadores y, sobre todo rebajar su coste. Así según ha indicado el equipo de la Seguridad Social se podrán garantizar comisiones inferiores al 0,4%.

8. ¿Qué ventajas fiscales tendrá el empleado y la empresa?

En principio, y a falta de conocerse el diseño concreto en esta materia. Se aplicará la legislación tributaria vigente para estos instrumentos de ahorro. En la actualidad, el trabajador se puede deducir de su base imponible hasta 8.000 euros al año de las aportaciones que haga tanto a planes individuales como a planes de empleo en su conjunto. No obstante, el Gobierno ha incluido también en su anteproyecto de Presupuestos Generales del Estado un cambio sustancial en esta fiscalidad, de forma que amplía hasta 10.000 euros la cantidad deducible, pero limita a 2.000 el máximo de aportaciones desgravables en los planes individuales y mantiene los 8.000 euros en el caso de los planes colectivos de empresa. Las compañías podrán seguir deduciéndose las cantidades aportadas en el impuesto de sociedades.

9. ¿Podrá la empresa salirse de este fondo?

Sí, habrá libertad para entrar y salir del fondo, tanto para las empresas como para los trabajadores y los autónomos, indican desde Seguridad Social.

10. ¿Podría ser obligatorio que las empresas tuvieran que ofrecer un plan de empleo a sus trabajadores?

Esta es la gran incógnita que está por resolver. Existen dos opciones: que la adscripción de los trabajadores a un fondo de estas características sea totalmente voluntario para la empresa y para el trabajador y que se negocie su diseño en la negociación colectiva de empresa, pero, sobre todo en la sectorial, para dar una mayor cabida a pymes y autónomos, a imagen y semejanza del exitoso modelo de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) del País Vasco, donde más de medio millón de trabajadores cuenta con uno de estos planes de ahorro. O, una segunda opción, que es la puesta en marcha por el Reino Unido, en la que las empresas están obligadas a ofrecer por defecto (de manera automática) a todos los nuevos trabajadores que empiezan a trabajar con ellas un plan de pensiones colectivo y el empleado tiene la capacidad de salirse del plan desde su inicio si no está interesado.

De momento, el Gobierno no se ha decantado claramente por ninguna de estas dos opciones, ya que sus responsables siempre han dicho que miraban con buenos ojos el modelo vasco de carácter sectorial y con un mayor peso de la negociación colectiva. Pero el propio Escrivá dijo esta semana en unas jornadas sobre pensiones organizadas por Cinco Días e Ibercaja que tenía intención de "facilitar gradualmente que cada trabajador que empiece a trabajar en una empresa o en la Administración tenga una adscripción automática a un plan de pensiones de empleo para que pueda ahorrar de forma sencilla y con ventajas, a través de la gestión digital con las nuevas tecnologías". Dejó así la puerta abierta a una mayor grado de obligatoriedad en la adscripción de estas herramientas de ahorro privado para la jubilación.