

Desincentivo para complementar la pensión pública

Se encarece el ahorro para la jubilación en las empresas

Compañías y trabajadores tendrán que cotizar desde este año a la Seguridad Social por sus aportaciones a los planes de empleo

Vera Castelló
Madrid
21-01-2014

El último sorteo de la Lotería de Navidad traía una desagradable sorpresa de la que empresarios y trabajadores aún no se han recuperado. Con efectos inmediatos, es decir, desde ese 22 de diciembre, determinados conceptos retributivos han empezado a formar parte de la base de cotización a la Seguridad Social.

Junto con el plus de transporte, vales de comida o seguros médicos están afectadas las aportaciones que las empresas hacen a los planes de pensiones de sus empleados –un instrumento clave para el ahorro de cara a la jubilación que teóricamente el Gobierno tenía en mente potenciar–, para alegría del sector del ahorro privado e inquietud de quienes han visto cómo el Ejecutivo ha puesto a dieta de adelgazamiento las pensiones públicas y temen que se les aplique un régimen aún más severo.

Hasta ahora, estas aportaciones a los planes de empleo se consideraban un salario diferido, y ahora pasarán a engrosar la base de cotización de los empleados. Es decir, que la empresa tendrá que hacer frente a un gasto extra de un 28% en las aportaciones y el trabajador, del 6%. Tienen hasta el próximo 31 de marzo para regularizar la situación.

¿Y en la prestación definida?

Donde hay una inquietud añadida es entre las empresas con planes de prestación definida. Estos instrumentos definen desde el primer día qué cantidad concreta recibirá el partícipe en el momento de cobrar la prestación.

Para conseguir ese objetivo, las aportaciones son variables y se establecen en función de procedimientos financieros actuariales que conjugan inversiones de ahorro y asunción de riesgos. Ahí se va a dar la paradoja de que, como no se sabrá a ciencia cierta cuál será la aportación anual, tampoco se sabrá por cuánto cotizar.

“¿Habrá que regularlas al año siguiente? ¿Cómo se hará?”, se preguntan en las empresas, a la espera de un reglamento que contemple estos supuestos.

No obstante, estos planes, mucho más comunes en otros países, son cada vez menos habituales, ya que por regla general proceden de convenios colectivos anteriores a los años ochenta y en la mayoría de los casos se han transformado ya en planes de aportación definida.

El Gobierno defiende la medida, que afecta a 2,1 millones de partícipes de planes de empleo en España, argumentando que “es un principio esencial que el trabajador tiene derecho a que se cotice por la globalidad de su salario”, según el secretario de Estado de Seguridad Social, Tomás Burgos.

En su opinión, “eludir la cotización, que es lo que está ocurriendo con estas prácticas de las empresas, lo que hace es distorsionar el salario y menoscaba la base de cotización”. Las quejas han venido de todos los sectores. CEOE ha demostrado su absoluta perplejidad cuando, en vez de recibir el anuncio de la esperada rebaja de las cotizaciones, se han encontrado con que la medida les obliga a rascarse el bolsillo.

En la Asociación de Asesores Fiscales y Gestores Tributarios (Asefiget) han calificado de “golfería” el “decretazo”. Su presidente, Adolfo Jiménez, se pregunta: “¿Cómo se puede aprobar una norma de esta naturaleza sin consultas previas, a escondidas y de efectos absolutamente inmediatos al día siguiente de su publicación, el 22 de diciembre?”. Y cree que una de las consecuencias de esta decisión es que “se genere dinero b para sustituir estos emolumentos, con lo que se generará más economía sumergida”.

Para Ángel Martínez Aldama, director general de Inverco, la principal consecuencia es que se desincentivan estos instrumentos

de previsión, ya que el “coste adicional no solo repercute en las actuales empresas que tengan implementado un plan de pensiones de empleo y en sus trabajadores, sino, sobre todo, y lo que es más negativo, en las empresas que aún no lo tengan, cuyo coste se va a incrementar un 34%, es decir, que **de cada 100 euros que pudieran aportar en el futuro tendrán que pagar 34 euros adicionales**”, y no oculta su sorpresa por que cuando el Gobierno se disponía a presentar al Parlamento un informe de medidas de estímulo de los planes de pensiones, adopte esta decisión que “no va precisamente en la línea de estimular el desarrollo de este tipo de instrumentos”, algo que el sector ve muy necesario si se tiene en cuenta que en España no tienen el mismo grado de penetración que en otros países.

Examinando lo que ocurre en otros Estados en cuanto a su tratamiento frente a las cotizaciones sociales, según datos de Towers Watson, el panorama es desigual. En Francia las aportaciones sí cotizan; en Alemania, Reino Unido, Holanda y Portugal, no. En Italia se hace por el 10% de la contribución y en Bélgica, por el 9%.

“Es un durísimo golpe para el deseado y necesario desarrollo del segundo pilar en España”, indica Ángel García, consultor sénior de Towers Watson: “Medidas como esta, que no han gustado a nadie en el sector y que contradicen los supuestos objetivos del Gobierno en esta materia, no ayudan en absoluto”.

Para Álvaro Monterde, experto de previsión social de March JLT, por su parte, “va a suponer un frenazo a nuevos planes en un momento en el que es más necesario que nunca complementar los ingresos en la jubilación con sistemas privados, ya que no hay duda de que las pensiones públicas van a perder poder adquisitivo. Este efecto negativo no solo vendrá motivado por el aumento del coste que las empresas tienen que hacer frente para poner en marcha un plan de jubilación, sino además por la imposibilidad de planificar sus costes vinculados a los seguros y planes de pensiones, quedando al albur de los cambios legislativos”.

Ana Matarranz, directora general de Willis Iberia, que no piensa que la medida vaya a tener consecuencias “dramáticas” ya que “no afecta a los trabajadores con retribuciones por encima de la base máxima, que son los que tienen aportaciones más altas”, advierte de que “hay que considerar también **el impacto de la elevación de la base máxima de cotización en un 5% por segundo año consecutivo**. Esto puede suponer un mayor incremento del gasto en Seguridad Social que la inclusión de las aportaciones a planes de pensiones y sistemas alternativos en la base de cotización”.

Miguel Ángel Menéndez, director del área de previsión social de Mercer, que también cree que la novedad “supone una contradicción frente a las medidas que se esperaban”, aclara que la norma afecta a los beneficios sociales pagados por las empresas, pero no a la retribución flexible. “Todos los beneficios que el empleado contrata a través del sistema de retribución flexible ya estaban cotizando a la Seguridad Social y, por tanto, no sufren ninguna variación con la nueva disposición”, explica.

Deducciones

Hay que recordar que estas cotizaciones son deducibles en el impuesto de sociedades como gasto de personal, por lo que el impacto final es inferior. También el trabajador tiene derecho a desgravárselo en la declaración del IRPF.

“Son gasto deducible, sí, pero solo hacemos la declaración una vez al año. Lo grave es que afectará mes a mes sobre todo a las clases medias y bajas y requerirá un desembolso adicional o el trabajador tendrá una merma en su contribución”, avisa Asunción Bauza, socia de Cuatrecasas.

¿Afecta a todos los trabajadores? Para quienes ya se encuentren cotizando por el máximo, es decir, con ingresos brutos superiores a los 43.164 euros anuales, que son aproximadamente el 4% del total de 16,3 millones de asalariados, no habrá cambios, pero sí para el resto, que son la mayoría de los partícipes.

Según datos de la Agencia Tributaria, **el 81% de los aportantes a planes de pensiones, tanto del sistema individual como de empleo, declaran rentas inferiores a los 45.000 euros brutos anuales**, “por lo que esta podría ser una cifra a tener en cuenta” para calcular el número de afectados, apuntan desde Inverco.

Towers Watson, por su parte, estima que de sus clientes –la mayoría grandes entidades financieras y multinacionales- entre el 40% y el 45% de los trabajadores se ven afectados por esta

medida al estar por debajo del tope de cotización.

Si nos ponemos a hacer cuentas, para una aportación de 3.000 euros anuales, por ejemplo, a un trabajador que gane 30.000 euros al año se le descontarán por cotizaciones aproximadamente 150 euros y la empresa verá aumentado su coste en unos 900 euros. “Es decir, la Seguridad Social recaudará 1.050 euros adicionales”, explican desde March JLT.

No obstante, García no cree que vaya a haber cambios en las reglas de juego y que, por ejemplo, las empresas decidan descontar ese coste de cotizar de la aportación al trabajador, ya que en los vehículos de previsión empresarial “las aportaciones están descritas en los respectivos reglamentos y no son fácilmente modificables”. Sin embargo, ve claramente otros efectos derivados del aumento de los costes de personal que **“redundarán en recortes en futuros incrementos de la retribución fija, variable o en el mismo recorte del empleo para contrarrestar la pérdida de competitividad de las empresas que esta medida va a provocar”**.