

Banca y seguros quieren planes de pensiones “cuasiobligatorios”

Este modelo se está implantando en todas las empresas británicas, incluidas las pymes

M. M. Mendieta
28-09-2016

España tiene un problema de sostenibilidad de su sistema de pensiones públicas. Cada vez entra menos dinero –tras los duros años de crisis económica–, y cada vez sale más –por la incipiente jubilación de la generación del *baby boom*, más numerosa y con derecho a mejores pensiones que las generaciones precedentes–.

Partidos políticos, sindicatos y otros agentes sociales llevan años proponiendo y debatiendo medidas para paliar este desequilibrio. Desde 2011 se han endurecido los criterios de acceso a la pensión, se ha retrasado la edad de jubilación, se ha introducido un factor de sostenibilidad que, *de facto*, supondrá una merma de las pensiones futuras...

Pero no es suficiente. Desde la banca y las aseguradoras creen que hay que ir un paso más allá. Además de adoptar medidas que fortalezcan el sistema público de previsión social, consideran que es fundamental el fomento del ahorro privado, especialmente el canalizado a través de fondos de pensiones.

Pilar González de Frutos, presidenta de la patronal de las aseguradoras (Unespa), junto con Ángel Martínez-Aldama, presidente de Inverco, la asociación española de gestoras de fondos de inversión y de pensiones, pusieron ayer sobre la mesa una de las fórmulas que más gusta en el sector financiero para conseguir que los trabajadores españoles tengan suficientes recursos cuando llegue su edad de jubilación: los planes de pensiones semiobligatorios.

La idea proviene del sistema que aprobó Reino Unido en 2008, y que contempla que todas las empresas (incluidas pymes y micropymes) tengan que ofrecer a sus empleados la posibilidad de contratar una pensión privada. Si aceptan, la empresa realiza por ellos las aportaciones. Para el año que viene, el sistema deberá estar disponible en 1,8 millones de empresas británicas.

“Yo abogo por un sistema de cuasiobligatoriedad en el que todo trabajador por cuenta ajena se vea introducido en un sistema de ahorro, reteniendo su derecho a tomar la opción de salirse”, defendió ayer González de Frutos, durante unas jornadas sobre previsión social organizada por BBVA, y en la que estaban presentes los principales responsables de los planes de empleo del país.

Este formato de ahorro, paralelo a los planes de pensiones individuales, está siempre asociado a una empresa. El problema en España es que tan solo se han generalizado entre grandes compañías y en algunos organismos públicos (Ayuntamientos, diputaciones...). En el país hay 23 millones de personas consideradas como población activa, pero los planes de empleo tan solo alcanzan a 2,02 millones.

Tanto desde el sector asegurador, como desde las gestoras de pensiones, defienden que en caso de que no se apuesten por los planes de pensiones de empleo se crearán dos categorías de pensionistas. Un primer grupo que trabaja en empresas grandes o tiene un alto poder adquisitivo, y que contará con un complemento suficiente para su pensión pública. Y unos pensionistas “de segunda división”, que solo contarán con una pensión pública que, poco a poco, irá siendo cada vez más reducida.

“La forma de solucionar este problema es implantar un sistema al menos cuasiobligatorio donde las empresas tengan que ofrecerse a hacer una aportación por sus empleados, y los trabajadores por adhesión, se incorporen a ella”, apuntaba ayer en el mismo foro Ángel Martínez-Aldama, de Inverco (una asociación controlada por grupos bancarios).

Sindicatos

La visión sindical sobre esta propuesta es mucho más matizadas. Carlos Bravo, secretario de protección social en CC OO, considera que lo prioritario ahora es aumentar los ingresos del sistema público de pensiones “incrementando las cotizaciones, buscando nuevas fuentes de financiación”. En cuanto a los planes de empleo, reconoció que hoy en día es un instrumento que ha quedado prácticamente relegado en los convenios colectivos, y criticó el que algunas empresas traten de limitar la consolidación de derechos a través de esta fórmula.