

LOS PRODUCTOS UTILIZADOS PARA PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL EN ESPAÑA: UNA EVOLUCIÓN NECESARIA

Formulo una serie de propuestas sobre los instrumentos de previsión social empresarial, como parte de un esquema de desarrollo integral de la previsión social empresarial (2º Pilar) en España.

Es una necesidad imperiosa la generalización del ahorro de los trabajadores españoles través del sistema de pensiones de empleo (2º Pilar), especialmente de las nuevas generaciones, para que, junto al ahorro voluntario a título particular (3ª Pilar), complemente adecuadamente su futura pensión pública y contribuya a compensar las caídas de cobertura (*) que la misma sufrirá debido a factores demográficos (el incremento esperanza de vida y el porcentaje futuro de número de pensionistas sobre número de trabajadores activos).

() El "Ageing Report" de la Comisión Europea prevé una caída de la tasa de sustitución media en España en 2050 cercana a 30 puntos porcentuales.*

Ese desarrollo podría abordarse, entre otras, de una de las siguientes maneras:

- **A través de la creación de un sistema nacional de previsión social empresarial de inscripción automática por defecto de tipo semiobligatorio**, en el que los empleadores estuvieran obligados a inscribir a sus empleados en algún producto de previsión social empresarial y realizar a su favor las aportaciones que les correspondiesen (**), siempre que el empleado no optase por salirse y realizase también sus aportaciones (contributivo).
- **Un sistema voluntario, pero adecuadamente incentivado y en todo caso basado en la negociación colectiva entre los agentes sociales**, que lleve a cotas mucho más significativas el ahorro los trabajadores españoles, y que sea inclusivo de las pymes.

Dentro de este contexto se requeriría, en mi opinión, la mejora de los instrumentos de previsión social empresarial actualmente existentes, y complementarlos con nuevos productos, en aras a garantizar a todos los trabajadores el acceso a productos de previsión que combinen calidad, simplicidad y bajo coste, garantizando a todas las empresas, independientemente de su tamaño y sus economías de escala, poder ofrecer a sus trabajadores esos productos.

*(**) compromiso de aportación definida, en el que la obligación que asume el empleador es realizar las aportaciones que le corresponden según lo establecido en el compromiso por pensiones (recogido en convenio colectivo o disposición equivalente, contrato de trabajo, o liberalidad del empleador), pero no asume ninguna obligación sobre la prestación final que cobrará el trabajador, que dependerá del total de aportaciones realizadas y de las rentabilidad obtenida por su inversión.*

Introducción

En no pocas ocasiones, buscando en el mercado de proveedores un Plan de Pensiones para microempresas me he encontrado respuestas negativas de las gestoras preguntadas en relación a la aceptación de su adhesión a un PPE de promoción conjunta para Pymes “ lo siento, no podemos contratarlo, no nos dan los costes, perdemos dinero, la aportación que van a realizar es muy pequeña”... y hemos tenido que acabar contratando un PPSE, que siendo un producto garantizado, no era el más adecuado al tratarse de plantillas muy jóvenes, con largo horizonte temporal para maximizar retornos de la inversión de las aportaciones.

Los **planes de pensiones de empleo-PPE**, si bien han demostrado su idoneidad para instrumentar los compromisos por pensiones de las grandes empresas con sus trabajadores y también para algunas medianas empresas, **no son un instrumento adecuado para las pequeñas empresas y microempresas**.

Estas no acceden a los mismos en condiciones de igualdad que las grandes y medianas empresas: requisitos mínimos de aportación para ser aceptados en muchas de las gestoras, elevados gastos de gestión, carga administrativa para el gestor, pero también para las empresas promotora con recursos normalmente limitados (registro). Además, la necesidad de constituir comisiones de control o la participación en las mismas (promoción conjunta) y asignarle tiempo y recursos a la supervisión. Ni siquiera los planes de pensiones promoción conjunta (planes de pymes) son suficientemente adecuados.

Se necesita dotar al sistema con instrumentos más ágiles, flexibles y sencillos que los planes de pensiones de empleo y que sean complementarios a los mismos.

Deben buscarse soluciones alternativas, más idóneas, para ese segmento de empresa, que representa **la inmensa mayoría de las empresas españolas (99% de las empresas tienen menos de 50 empleados) y una buena parte del empleo en España (las empresas con menos de 50 trabajadores emplean al 50% trabajadores en España, y las de menos de 10 trabajadores al 21% del total)**.

Las cifras de promoción de sistemas de social empresarial por parte de las pymes en España y la participación de sus trabajadores son muy bajas y preocupantes. Es necesario hacer algo ya para desarrollar el ahorro entre los trabajadores de las mismas. Y una de las medidas es tener productos adecuados para ellos.

Propongo **mantener los actuales productos de previsión social empresarial simplificando los requisitos administrativos de algunos de ellos (PPE) y en algunos casos ampliando su alcance de uso (en el caso de los PPSE y los Seguros Colectivos de Jubilación), pero a su vez complementarlo con nuevos productos**, que beneficien específicamente a los trabajadores de pymes.

A continuación, se formulan las propuestas para reforzar los instrumentos alternativos a los Planes de Pensiones de Empleo.

RESUMEN DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS:

- UTILIZAR INSTRUMENTOS ACTUALMENTE EN VIGOR, ADAPTADOS ALGUNO DE ELLOS Y AMPLIADO EL ALCANCE DE OTROS.
- INCORPORAR NUEVOS PRODUCTOS “PERSONALES” DE PENSIONES SENCILLOS Y DE CALIDAD, BASADOS EN LOS PRODUCTOS DE PREVISIÓN SOCIAL INDIVIDUAL, QUE ESTARÍAN ESPECIALMENTE DIRIGIDOS A LOS TRABAJADORES DE PYMES Y AUTONOMOS.
- ARMONIZACIÓN DEL TRATAMIENTO FISCAL PARA TODOS LOS INSTRUMENTOS DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL QUE CUMPLAN UNOS REQUISITOS MÍNIMOS, INCLUIDOS LOS NUEVOS PRODUCTOS PROPUESTOS.
- GARANTIA LEGAL DE QUE TODOS LOS EMPLEADORES INDEPENDIEMENTE DE SU TAMAÑO, PUEDAN ENCONTRAR EN EL MERCADO Y OFRECER A SUS EMPLEADOS PRODUCTOS DE ALTA CALIDAD Y BAJO COSTE: OBLIGACIÓN DE COBERTURA
- LIMITE MÁXIMO DE GASTOS DE GESTIÓN CUANDO SON UTILIZADOS PARA PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL

1. Instrumentos de Seguros Colectivos que instrumentan compromisos por pensiones por jubilación

1.1 Reinversión de los Planes de Previsión Social Empresarial-PPSE: Ampliar sus usos y modificar su objetivo original

Replanteamiento y ampliación de las posibilidades de uso de [los actuales Planes de Previsión Social Empresarial \(PPSE\)](#):

- **Manteniendo su uso actual** para compromisos por pensiones con toda la plantilla (de aportación definida y de prestación definida) que se implementen a través de un instrumento garantizado (garantía de rentabilidad y de capital aportado) donde es la compañía de seguros quien asume el riesgo de la inversión.
- **Además, debería de estudiarse ampliar su campo de uso, creando una opción de un PPSE que fuera UNIT LINKED**, es decir no garantizada, donde la empresa tomadora, pero en definitiva los asegurados (al ser imputadas las primas) asumen el riesgo de la inversión de las aportaciones que se realizan a su favor.

Téngase en cuenta la situación, permanentemente estable desde hace años, de tipos de interés muy bajos, con rentabilidades de la renta fija muy poco atractivas e incluso negativas respecto a la inflación. Aunque esa situación se revirtiese en el futuro siempre se estaría en riesgo de volver a periodos de tiempo que repitan la situación que hemos vivido.

Por lo tanto, pese a que ahora en mitad de la crisis producida por COVID19 puedan ser oportunas las carteras refugio, los productos garantizados se muestran como una opción poco eficaz para capitalizar los ahorros finalísticos a jubilación de los españoles, especialmente de los trabajadores jóvenes, siendo de hecho activos que generalmente difícilmente superan a la inflación.

En mi opinión, el objetivo inicial por el que fueron regulados en su día ha devenido insuficiente.

1.2 Alternativa a la ampliación del uso de los PPSE: modalidad seguros colectivos de jubilación para compromisos por pensiones con toda la plantilla que tengan tratamiento fiscal asimilado a los PPE y PPSE

Como solución alternativa a la ampliación del uso de los PPSE a los supuestos en que los trabajadores participantes asuman el riesgo de la inversión (Unit linked), estaría facilitar el uso de una **nueva familia específica de Seguros Colectivos de Jubilación** (seguros colectivos de vida mixtos de ahorro jubilación) **como instrumento para canalizar compromisos por pensiones con toda la plantilla (no discriminatorios)**, asimilando su tratamiento fiscal al de los Planes de Pensiones de Empleo y los PPSE, y estableciendo el límite financiero para esta nueva familia de seguros colectivos (aportación máxima) en el mismo importe que los PPE/PPSE (hoy 8.000 euros).

Además, para ayudar a lograr esa flexibilidad y la adecuación de las carteras de inversión a la edad y horizonte temporal a jubilación de cada empleado, y a su tolerancia al riesgo, se debería adoptar una serie de medidas:

- Permitir en esos seguros colectivos de jubilación la **posibilidad de contratar más de una póliza por empresa** tomadora justificada en un solo criterio objetivo y no en varios (por ejemplo, solo edad).
- Introducir la **posibilidad de elección por parte de cada trabajador asegurado de los fondos o cartera de inversión**, entre una serie opciones a las que se afecte el contrato de seguro y preseleccionadas por el empleador, con una opción por defecto para el caso de que el trabajador no elija, en los términos detallados más adelante.
- Promover la generalización para estos productos de las carteras de inversión (o fondos en los que se invierten) de **ciclo de vida**: tanto en la opción por defecto como en el caso de que el seguro este afecto a una única cartera. La estrategia de inversión iría evolucionando

a más conservadora (menor posicionamiento en activos volátiles como la renta variable) según el trabajador se va acercando a su edad de jubilación.

1.3 Autorizar la compatibilidad de instrumentos (PPE y PPSE) dentro del mismo empleador

En definitiva, permitir que convivan en una misma empresa un Plan de Pensiones de Empleo y un PPSE, con la opción de que cada empleado elija en función de su edad y perfil de riesgo, y de la situación de los mercados financieros, en que instrumento desea participar y que se realicen las aportaciones a su favor.

Idealmente operaría como solución complementaria y que conviviría a las propuestas anteriormente sobre las extensión del uso de los PPSE para modalidades UNIT linked (1.1) o en su lugar de la nueva familia seguros de jubilación para compromisos con toda la plantilla (1.2). No obstante, si bien no suficiente, si podría ser un paso adelante que se regulase, aunque no se aplicasen las dos anteriores.

CONCLUSIÓN

Por lo tanto, si bien los trabajadores tendrían en cualquier caso la opción garantizada de PPSE, sería conveniente **incorporar para los compromisos por pensiones con toda la plantilla una opción de instrumento de previsión empresarial con forma jurídica de seguro (seguro de vida mixto-ahorro) que fuera Unit Linked, y que fuera alternativa a los planes de pensiones de empleo**, que tuviera la máxima flexibilidad, así como garantías de solvencia (la que aporta la industria del seguro), y el mismo tratamiento fiscal que los planes de pensiones de empleo.

2. Introducir nuevos productos para previsión social empresarial, basados en productos individuales: “pensiones personales”

En el caso de que se estableciera un nuevo sistema nacional semiobligatorio de previsión social empresarial de inscripción automática o bien un sistema voluntario incentivado y ampliamente generalizado, debería crearse una nueva gama de productos personales específicamente destinados y aptos para instrumentar compromisos por pensiones.

Tendrían el objetivo de hacer el ahorro más fácil, sencillo y dinámico para pymes, micro -empresas y autónomos empleadores. Si bien estarían específicamente destinados a pymes, podrían ser utilizados también por otros empleadores.

En principio, **se podría construir sobre la actual gama de productos de previsión social individual** (planes de pensiones individuales, los planes de previsión asegurados-PPA y seguros de vida ahorro individuales), **adaptándolos para uso en el sistema de empleo**.

Para diferenciar su uso en el sistema de empleo de su uso a efectos de ahorro particular individual, y tenerlos perfectamente identificados para futuros tratamientos y reformas, podrían denominarse “**productos (planes y seguros) de pensiones personales para grupos o para colectivos**”.

Estos instrumentos podrían también ser utilizados complementariamente para el ahorro individual a largo plazo (tercer Pilar), con pequeñas salvedades diferenciadoras, como por ejemplo que los gastos de gestión máximos que debería aplicarse por ley para su uso en previsión social empresarial (*) no serían de obligatoria aplicación cuando el producto fuera utilizado para ahorro voluntario individual, así como regular la intervención del empleador como contratante.

En un sistema nacional de previsión social generalizado, el límite máximo de gastos de gestión para el fondo u opción por defecto no debería superar un límite máximo específico. Este límite operaría para todos los productos personales de previsión social empresarial (seguros y planes de pensiones). El resto de fondos u opciones entre las que el trabajador pueda elegir, que no fueran la opción por defecto, podrían superar ese límite máximo.

() para aportaciones obligatorias y voluntarias al sistema de inscripción automática.*

Los productos de pensiones personales tendrían el mismo tratamiento fiscal que los Planes de Pensiones de Empleo-PPE y los PPSE.

Sería necesario proveer de un fácil acceso a la **información sobre el mercado de proveedores y productos personales disponibles** que permitiese a las pymes conocer todas las alternativas. Por ejemplo, a través de un sitio web de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones-DGSFP que recogieran toda la oferta existente en el mercado, o un portal fruto de la colaboración público-privada (con INVERCO y/o UNESPA).

Estos productos de pensiones personales de grupos **podrían tener dos versiones, en función de su naturaleza jurídica:**

2.1 Propiamente PLANES DE PENSIONES personales para grupos, donde los derechos consolidados de los trabajadores participes estuvieran asignados a uno o varios fondos de pensiones. Tendrían estas características:

- En estos planes **no sería obligatorio establecer comisiones de control del plan**, aunque se deberían regular mecanismos de supervisión y control al proveedor por parte del empleador y los trabajadores.
- Estos productos serían **contratados por los empleadores en nombre de los empleados, pero los empleados tendrían un contrato individual con el proveedor**. El empleador es

quien selecciona el proveedor y el plan o familia de planes de pensiones que ofrecer a sus empleados.

- Idealmente estos “planes de pensiones personales para grupos” deberían poder estar adheridos a fondos de pensiones de empleo (por lo tanto, sujetos a su normativa, específicamente a la protección e información al participante, ej. IORP II), buscándose solución a la representatividad en las comisiones de control del fondo, teniendo en cuenta la particularidad de que este tipo de plan de pensiones personal no tendría comisión de control.
- En los **casos de cambio de empleo** y si el nuevo empleador trabajase también con el mismo proveedor de pensiones, el empleado podría continuar con el mismo proveedor y producto de pensiones sin necesidad de hacer traspasos. En caso contrario podría, a su voluntad, traspasar del plan del antiguo al nuevo plan o mantener los derechos consolidados en el antiguo plan personal con derecho a mantener las condiciones previas y como mínimo las establecidas legalmente para los instrumentos de previsión social empresarial (gastos de gestión máximos).

2.2 SEGUROS DE PENSIONES (o de jubilación) PERSONALES para grupos que fueran específicamente diseñados para un sistema nacional de previsión social empresarial de alcance general, también con el mismo régimen fiscal y límite de aportación financiero fiscal que los planes de pensiones de empleo y los PPSE. Aquí se recogerían:

- **Como opción garantizada, los actuales PPA-Planes de Previsión Asegurados adaptando su uso para previsión social empresarial** (gastos de gestión máximos, habilitar figura de tomador empleador...)
- **Otros seguros personales de vida mixtos (ahorro jubilación), también adaptados para su uso en previsión social empresarial.** Estos serían la alternativa a los anteriores PPA, como opción no garantizada (unit linked) y ofrecerían un número de opciones/carteras de inversión y una cartera por defecto, de ciclo de vida, en caso de que el trabajador no optase por ninguna opción de la ofrecidas.

Otra denominación posible de estos seguros de pensiones personales podría ser **“Plan de Previsión Social Personal para colectivos”**

3. Compromisos por pensiones no extensivos a toda la plantilla

Todos estos nuevos instrumentos mencionados (**), que se beneficiarían del mismo tratamiento fiscal que planes de pensiones de empleo y los PPSE, **serían utilizables solo para compromisos por pensiones no discriminatorios: es decir, aquellos a los que tuviera derecho de participación (elegibilidad) todos los empleados con una antigüedad mínima establecida**

legalmente. Idealmente se debería reducir la antigüedad mínima en la empresa de dos años para ser elegible, actualmente establecida para PPE y PPSE, al menos a 1 año de antigüedad, continuando con la posibilidad de que el empleador o la negociación colectiva la establezcan voluntariamente una antigüedad inferior.

*(**) es decir los planes de pensiones personales para colectivos, los seguros de pensiones personales, y "la nueva familia" Seguros Colectivos de jubilación.*

Para otros casos, como son los compromisos por pensiones con determinados profesionales como directivos, o la canalización de los excesos de aportación a PPE, PPSE o a los anteriores productos sobre el límite financiero-fiscal, se debería continuar **recurriendo a los Seguros Colectivos de Jubilación** tal y como hoy en día están definidos, con o sin imputación fiscal al trabajador asegurado de las primas aportadas dependiendo de si se reconocen derechos sobre las aportaciones o de si existen meras expectativas por parte de los empleados a cuyo favor se realizan.

4. Opciones de inversión y asunción del riesgo de la inversión en los nuevos productos de pensiones personales para colectivos (compromisos por pensiones de aportación definida)

4.1 En caso de optar el empleador por un producto de seguro de pensiones personales y/o en los "nuevos PPSE reinventados", el tomador (empleador) tendría las siguientes opciones:

- **Garantizados:** la compañía de seguros es la que asume el riesgo de la inversión. En este caso no existiría una libertad de elección de carteras o fondos de inversión.
- **Unit-Linked: Los trabajadores participantes asumen el riesgo de la Inversión.**
 - La empresa tomadora hace una primera elección consistente en el contrato de seguro sea unit linked y hace una preselección de las opciones de fondos o de carteras, entre el rango opciones que le ofrece la compañía de seguros elegida. Hablaríamos de que los asegurados, y no el tomador, asumen el riesgo de la inversión, ya que las primas son imputadas a los mismos y serían derechos irrenunciables.
 - Cada trabajador asegurado tendrá la opción de elegir entre las varias opciones de carteras o fondos de inversión (por ejemplo, hasta un máximo de 5) previamente preseleccionadas por el tomador.
 - El producto Unit-linked Incluiría también **una opción de fondo o cartera garantizada.** En este último caso no sería el contrato de seguro quien daría la garantía: es decir, no sería la compañía de seguros quien asume el riesgo de la inversión, sino el subyacente (ejemplo el fondo de inversión o activo en el que se invierten las provisiones matemáticas de los asegurados), por lo que sería una garantía externa al seguro.

- En caso de que el trabajador no elija entre ninguna de las opciones, se invertiría la aportación en una cartera por defecto. Estas carteras o fondos de inversión por defecto, idealmente de perfil moderado, deberán ser de ciclo de vida (de “fecha objetivo de jubilación”), e ir adecuando el posicionamiento en activos de renta variable y fija según el trabajador va cumpliendo años y acercándose a la jubilación.

4.2 En el caso de los planes de pensiones personales para colectivos también debería existir esa libertad de los trabajadores partícipes del plan para elegir fondos de pensiones o perfil de inversión. Esto se podría conseguir de dos maneras:

- **Ampliando, en la normativa, el número de fondos de pensiones a los que pueda adscribirse el plan de pensiones personal.** La empresa elegiría una cesta de fondos de pensiones a los que se “enchufaría el plan de pensiones” y entre los que podrían elegir los empleados.
- **O bien dando la opción a los empleados de elegir dentro de una familia de planes de pensiones personales,** preseleccionada por la empresa, diferentes opciones de planes con diferentes perfiles de inversión.
- En ambos casos, se incluiría o **bien una opción de fondo/s de pensiones por defecto o de plan de pensiones por defecto,** con estrategia de ciclo de vida, para aquellos trabajadores que no opten por ninguna de las opciones.

4.3 En el caso para planes de pensiones del sistema de empleo, para instrumentar la libertad de elección de estrategias de inversión por parte del partícipe se podría proceder de la siguiente manera:

- El plan de pensiones de empleo podría adherirse hasta un número determinado de fondos (incrementando el número hasta en torno a 5 o 7), a través de una adaptación de la actual figura de los subplanes (adhesión del plan de pensiones a varios fondos de pensiones) u otro método alternativo que se regule.
- La opción por defecto contaría como una, aunque podría usar más de un fondo de pensiones según comentamos a continuación.
- La Comisión de Control del plan realizaría la preselección de la “cesta” de fondos y opciones disponibles, incluyendo la opción por defecto. La elección final, entre esa terna, correspondería a cada uno de los partícipes.
- Si no elige en el plazo establecido, se realizan las aportaciones a su favor la opción por defecto.

- A cada partícipe se le permitirían un número máximo de cambios al año entre fondos sin coste (por ejemplo, hasta 4).
- Debería estudiarse como canalizar una estrategia de ciclo de vida en el fondo de pensiones por defecto, que podría realizarse a través de una de estas vías:
 - Podría realizarse esa estrategia diferenciada adscribiendo el plan a una familia de fondos de pensiones de empleo de “fecha objetivo de jubilación”, en función de la edad de cada partícipe. Existirían tantas fechas objetivo y por lo tanto fondos como fechas o rangos de fechas de jubilación (ej. Fondo 2035, Fondo 2040, Fondo 2045).
 - Utilizando dos o más fondos de pensiones con diferente perfil de inversión y riesgo, a través de la actual figura de los subplanes: adscribiendo el plan de pensiones a varios fondos de pensiones, y traspasando progresivamente derechos consolidados de cada partícipe entre fondos, a partir de una edad determinada, según va cumpliendo años (a lo largo de su ciclo vital).

En caso el caso anterior, la decisión de que porcentajes de aportaciones y derechos consolidados se asignan y se traspasan entre los fondos disponibles, así como las fechas de inicio de las asignaciones y traspasos entre fondos, debería continuar siendo realizada la Comisión del control del Plan de Pensiones.

- En relación al fondo de pensiones por defecto, si bien podría mantenerse la existencia de fondos de pensiones exclusivos para el caso de planes de pensiones de empresas con patrimonios acumulados elevados que permitiesen una adecuada diversificación de la inversión (y también para planes de grupos de empresa), debería tenderse a que la opción por defecto generalizadamente fuera de ciclo de vida. Por lo tanto, convertiría en más difícil la existencia de fondo exclusivos uniplan (por tener que repartir derechos consolidados entre dos o más fondos de pensiones), salvo en el caso de los planes de pensiones de las empresas muy grandes.

Comentar que se argumenta por posiciones contrarias a la concesión de la libre elección de opciones de inversión por parte de los trabajadores participantes en productos de pensiones de empleo, que en aquellos países donde existe la opción por parte del trabajador participante de elegir los fondos u opciones de inversión, en un porcentaje muy alto no se produce esa elección del trabajador y se coloca su ahorro en el fondo por defecto (a veces en más del 95% de los casos- en el caso de NEST alcanza un 99%-). Además, se argumenta que son países con más tradición de ahorro e inversión financiera que España, y por lo tanto con más conocimiento financiero que el que se tienen en España amplios espectros de la población, por lo que en España no funcionaría. No obstante, en una futura Tribuna argumentaré los importantes motivos y beneficios de poner a disposición de los trabajadores partícipes la libre elección de fondos.

[Para más detalles sobre esta propuesta léase el punto 9 de “Diez medidas para el desarrollo de la Previsión Social Empresarial en España”](#)

5. Asimilación del tratamiento fiscal de los nuevos de instrumentos alternativos de previsión social empresarial al de los PPE y PPSE

La fiscalidad de estas nuevas soluciones debería asimilarse la [existente en cada momento para los Planes de Pensiones de Empleo-PPE y Planes de Previsión Social Empresarial-PPSE \(EPSV de empleo en País Vasco\)](#).

Por lo tanto, **existiría una única e igual fiscalidad para todos los instrumentos cualificados para un sistema nacional de previsión social empresarial, para instrumentar compromisos por pensiones por jubilación con todos los empleados** (no discriminatorios), que además garanticen la no disposición anticipada de los fondos acumulados (salvo las causas excepcionales de liquidez).

Por lo tanto, las aportaciones del empleador a favor del empleado serían consideradas rendimiento del trabajo en especie, aunque sin sujeción a ingreso a cuenta, y serían deducibles en el IRPF del empleado junto con sus propias aportaciones obligatorias y voluntarias, hasta el límite máximo establecido. Ello aplicaría a todos estos casos:

- Planes de Pensiones de Empleo.
- Planes de Previsión Social Empresaria-PPSE.
- Planes de pensiones personales para grupos que instrumenten compromisos por pensiones.
- Los seguros personales de pensiones para grupos.
- Los “nuevos” Seguros colectivos de jubilación-Unit Linked que instrumenten compromisos por pensiones para toda la plantilla.

Para los excesos de aportación que superasen ese límite financiero-fiscal y para los compromiso por pensiones que afectasen solo a parte de la plantilla, se recurriría a los actuales productos de [seguro colectivo de jubilación \(vida ahorro\) con imputación fiscal o no de primas tal y como hoy en día existe, dependiendo de la existencia derechos o de meras expectativas](#).

[Véase en el punto 10 de este artículo enlazado la propuesta de marco fiscal para la Previsión Social Empresarial en España](#)

6. Garantía de que todos los trabajadores españoles tengan acceso a instrumentos previsión social de calidad y bajo coste

Al igual de lo que ocurre en Reino Unido con los planes de pensiones Master Trust, debería regularse que al menos uno o varios de los productos de previsión social empresarial

obligatoriamente ofreciese iguales condiciones para todos los trabajadores participantes, independientemente de si el trabajador es empleado de una gran empresa o de una Pyme, o si se trata de un autónomo persona física:

- Iguales condiciones en gastos de gestión aplicados.
- Iguales opciones de inversión/alternativas de fondos.

Con esta medida un se garantizaría de que todos los trabajadores españoles pudieran ahorrar en instrumentos de calidad y bajo coste en igualdad de condiciones. **Se trata de asegurar que las economías de escala que produjese en su conjunto el sistema nacional de previsión social empresarial de inscripción automática beneficien también a los trabajadores de pymes, microempresas y a los autónomos.**

Además, es necesario establecer mecanismos para **garantizar que a todos los trabajadores sean aceptados por los proveedores ser inscritos en instrumentos de previsión de calidad y bajo precio**, independientemente del tamaño y economías de escala de su empleador.

Por existir fórmulas más sencillas que conseguirían el mismo resultado, no considero necesario acudir a un modelo como el británico donde existe una entidad gestora semi pública, **NEST**, que ofrece sus servicios compitiendo con proveedores privados, y que está sujeta a una **obligación de derecho público de dar cobertura a todos los empleadores** británicos.

En su lugar, la **solución podría ser más sencilla, estableciendo** una o ambas de las siguientes medias:

- **La obligación para todos aquellos proveedores** (compañías de seguros y entidades gestoras de fondos de pensiones) **que decidan comercializar alguno de los productos personales de grupo** (seguros de pensiones o planes de pensiones personales) **de aceptar a todos los empleadores y sus empleados.**

A través de la negociación colectiva (sectorial y territorial) para garantizar que a través de instrumentos como estos o de planes de pensiones de promoción conjunta sectoriales estén cubiertos. La **[EPSV Geroak](#)** en Guipúzcoa, es un buen ejemplo de ello.

“Fondo de Pensiones abierto en la Administración”

El ministro de Inclusión y Seguridad Social ha comentado recientemente en la comisión parlamentaria del Pacto de Toledo, la posibilidad de crear un “Fondo de Pensiones abierto en la Administración” para reducir los costes de gestión.

No la considero la más adecuada de las opciones, por los riesgos, dificultades y tiempo de implantación que llevaría aparejada, salvo que operase como NEST, como opción de garantía.

Si bien sin disponer de información y detalles todavía, entiendo que se trataría de un instrumento público (plan/es de pensiones y entidad gestora pública) que se encargaría de la administración en relación a partícipes y de los beneficiarios (recolección de aportaciones de empleadores y trabajadores, pago de prestaciones, cálculo valores liquidativos derechos consolidados, información a partícipes y a beneficiarios, así como al supervisor, etc.) y por supuesto sujeto a la normativa española y europea de Planes y Fondos de Pensiones de Empleo.

A su vez, que se apoyaría en un mercado privado de fondos de pensiones a través de la industria de gestión de activos, que serían los encargados de gestionar la inversión de los derechos consolidados, de los trabajadores participantes, en las distintas opciones de fondos disponibles (bien según la elección de cada trabajador, o bien del empleador, o hipotéticamente según la estrategia fijada por la comisión de control de cada plan si las hubiera en este sistema).

Interpreto que el fondo/s de pensiones al que se adherirían estos planes de pensiones públicos no sería un fondo pensiones público, sino fondos de pensiones privados, o que siendo público y de nueva creación subcontrataría a la industria de gestión de activos sus inversiones.

Implementar un instrumento público de gestión de la previsión social empresarial de los trabajadores españoles, **requeriría entre otros:**

- Tiempo para concebirlo e implementarlo.
- Una muy rigurosa ejecución en su implantación.
- Una gestión ágil y eficiente, apoyada en una tecnología robusta e innovadora, que asegurase la calidad de servicio.
- Garantizar la autonomía del instrumento y de la entidad gestora respecto a la Administración del Estado (véase caso NEST en Reino Unido).
- Que tuviera en cuenta la gestión del Fondo/s los diferentes horizontes temporales a jubilación (edad) y perfil de riesgo de cada trabajador.

- Seleccionar e incorporar el mejor talento (profesionales muy cualificados), para la gestión de ese instrumento público.

Habiendo en España una industria especializada en la administración del ahorro jubilación, crear ese instrumento público lo considero un camino de riesgos innecesarios y desaconsejable. **A no ser que, al igual que NEST en Reino Unido, operase como una opción más de mercado,** alternativa a los planes de pensiones de empleo y otros instrumentos de previsión social gestionados por entidades privadas o las creadas por los agentes sociales, como garantía de que todos los empleadores y trabajadores tengan un plan de pensiones calidad (fondos disponibles) y bajo coste (gastos de gestión y depositaria).

[Encuentre información sobre los planes de pensiones Master Trust \(páginas 174 y 175. 96\) y sobre NEST \(página 96\) en este informe sobre el sistema británico de pensiones de empleo automatic enrolment.](#)

Fernando Martínez-Cue

() Fernando Martínez-Cue socio director de Martinez-Cue & Asociados, consultores de beneficios para empleados, pensiones, riesgos y seguros. Delegado en Cataluña de Agers-Asociación Española de Gerencia de Riesgos. Profesor del Postgrado de Experto en Gerencia de Riesgos de la Universidad de Barcelona (Certificación RIMAP).*

*(**) Exención de responsabilidad por opiniones de terceros Las opiniones y pareceres firmados por personas independientes dentro de este site se realizan a título personal, sin que BBVA ni cualquiera de las empresas del Grupo tengan que compartir necesariamente la totalidad o parte de las mismas.*