

## CINCO FLECOS Y LAGUNAS EN LOS PPE DE ESCRIVÁ

El Gobierno ha dado un importante paso esta semana para sacar adelante una de las medidas estrella de José Luis Escrivá para impulsar el ahorro privado en las empresas: los planes de pensiones de empleo (PPE), incluidos los planes de pensiones de empleo simplificados (PPES) para autónomos, y el Fondo de Pensiones de Promoción Pública de Empleo (FPPPE), con ello el Ejecutivo aspira a que los 2 millones de partícipes actuales se conviertan en 10 millones en la próxima década.

Un ambicioso objetivo a tenor de la evolución que en 35 años de regulación han tenido los planes de empleo en España: apenas un 10% de los trabajadores están cubiertos con este tipo de vehículos, y la mayoría pertenece a la administración pública o a grandes empresas.

### Evolución del patrimonio de los fondos de pensiones en España

En millones de euros

	Sistema individual	Sistema de empleo	Sistema asociado
2015	68.012	35.548	985
2016	70.487	35.437	921
2017	74.378	35.683	903
2018	72.247	33.810	829
2019	79.850	35.710	859
2020	82.014	35.681	827

El Ejecutivo actuará como entidad promotora a través de la Comisión Promotora y de Seguimiento como órgano designado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Los ahorros serán administrados por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria y bajo la supervisión de una única Comisión de Control Especial, compuesta por 17 miembros designados por la Comisión Promotora y de Seguimiento, para todos los fondos de pensiones de promoción pública.



Partiendo de la base de que hay que ser optimistas con el esfuerzo de Escrivá para impulsar los planes de empleo, aún quedan interrogantes que se irán despejando en los próximos meses.

## **1.- OBLIGATORIEDAD PARA LOS EMPLEADOS**

La intención del Gobierno es dar prioridad a la negociación sectorial para que, cuando así se decida, el plan de empleo acordado se establezca en todas las empresas del sector. Y aquí llega la primera laguna a la que los expertos apuntan, al considerar que será difícil que las empresas estén dispuestas a asumir la obligatoriedad que podría imponer la negociación colectiva para ofrecer estos productos a sus empleados.

Los empresarios han llegado a hablar incluso de «**inconstitucionalidad**», pero el Gobierno confía en que «*igual que las empresas respetan unos niveles salariales, respetarán también que una parte del salario vaya a un determinado plan sectorial*». «*Hay tiempo para la negociación*», añaden fuentes del Ministerio de Seguridad Social.

## **2.- COMISIONES DE GESTIÓN Y DE DEPÓSITO**

El ministro defiende que las elevadas comisiones de los planes individuales (de media del 1,04% frente al 0,21% de los planes de empleo) han impedido un mayor desarrollo del sistema complementario a la pensión pública. La idea inicial era establecer una comisión máxima del 0,5% para los nuevos planes (0,4% de gestión y 0,1% de depósito) pero, finalmente el tope se decidirá en el concurso público para seleccionar a las entidades gestoras.

## **3.- GESTORA Y PROMOTORA INDEPENDIENTES DEL GOBIERNO**

Según la patronal, tampoco gusta del todo la fórmula escogida para controlar los fondos. El Gobierno no esconde que su objetivo es que los activos bajo gestión acaben convirtiéndose «*en una fuente de financiación privada de las inversiones para la transición energética y digital*». Y, al ser un plan de promoción pública, tendrá derecho a aportar su visión sobre las políticas de inversión. El temor es que la independencia de las gestoras se vea comprometida en este sentido. El plan contará con una Comisión de Control Especial de 17 miembros, nueve designados por el Ministerio, cuatro a propuesta de los sindicatos y otros cuatro de las patronales. Pero la elección de todos ellos dependerá de la Comisión Promotora, formada por nueve miembros del Ejecutivo.

## **4.- AUTÓNOMOS**

También quedan por pulir detalles sobre la incursión de los autónomos en el plan. El Gobierno ha querido hacer un guiño fiscal al colectivo, que podrá acceder a una desgravación de 5.750 euros al año (1.500 euros por aportaciones a planes individuales y 4.250 euros al plan colectivo).

La duda es que, según el anteproyecto, serán las asociaciones las que promuevan los planes. ¿Podrán adherirse los no asociados sin pagar la correspondiente cuota mensual? Preocupa, además, la fórmula para sus aportaciones teniendo en cuenta que sus ingresos tienden a ser más irregulares que los de los asalariados. Y también echan en falta un llamamiento a la formación pues según un reciente estudio de Caser, el 65% de las pymes de hasta 50 empleados ni siquiera ha oído hablar de los planes de empleo. Y solo un 3% tiene contratado uno (10% en el caso de los autónomos).

## **5.-APORTACIONES Y FISCALIDAD**

Fuentes del Ministerio de Seguridad Social reconocen que las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV)vascas son el espejo en el que mirarse para impulsar estos PPE. En cuanto a su fiscalidad, un ahorrador puede aportar hasta 5.000 euros al año y, en caso de que el empresario aporte a una EPSV de empleo, el máximo conjunto es de 12.000 euros anuales, incluyendo las individuales. En España, a partir del próximo año, el máximo será de hasta 10.000 euros que se deducirán del IRPF (8.500 por PPE y 1.500 por planes individuales), mientras que el límite para los autónomos será de 5.750 euros.

El trabajador, que puede solicitar su salida del sistema cuando quiera, destina un 4% de su salario bruto a un PPE, un 3% lo aporta la empresa y otro 1%el Estado con deducciones fiscales a las aportaciones. Más de 10 millones de trabajadores se han incorporado a este modelo desde 2012, según un reciente estudio de Unespa, y apenas un 9% lo ha abandonado.

Los empresarios opinan que mientras no exista algún estímulo fiscal para las empresas no creen que se vaya a generalizar entre las pequeñas y medianas empresas