

Bruselas pide que los trabajadores accedan por defecto a un plan de pensiones en las empresas

La Comisión Europea aprueba un paquete de medidas para mejorar los ingresos de los ciudadanos tras la jubilación ► En España, el sistema de inscripción automática se ha considerado inconstitucional

RAQUEL PASCUAL /
MIGUEL M. MENDIETA /
MANUEL V. GÓMEZ
MADRID / BRUSELAS

La Comisión Europea adoptó ayer un paquete de medidas para ayudar a los ciudadanos a garantizar unos ingresos adecuados durante la jubilación. Y entre las recomendaciones de Bruselas a los Estados miembros está que todos los trabajadores accedan, por defecto, a un plan de pensiones privado en el seno de las empresas. En todo caso, si el trabajador no lo desea, puede manifestarlo y no adherirse. Se trataría de poner en marcha el sistema conocido como *autoenrolment* (inscripción automática), defendido por el sector financiero y que en España, hasta ahora, se ha descartado en reiteradas ocasiones por considerarlo inconstitucional.

En concreto, la petición de Bruselas forma parte de la estrategia que el Ejecutivo europeo está desplegando para impulsar la unión de capitales, una asignatura pendiente del mercado único que ahora ha reetiquetado con el nombre de unión del ahorro y la inversión (SIU, por sus siglas en inglés). Para avanzar en este propósito, la comisaria de Servicios Financieros, Maria Luis Albuquerque, ha aprobado varias iniciativas en los últimos meses.

Ayer, la exministra de Finanzas portuguesa lanzó varias recomendaciones para impulsar el ahorro privado de cara a la jubilación. Este es un pilar de los sistemas de pensiones europeos que no acaba de arrancar, salvo en contados países como Países Bajos y, fuera de la UE, el Reino Unido. Ambos países comparten una característica: el pilar público de pensiones, al menos en lo que se llama primer pilar (lo que en España es la pensión pública) no provee unas pensiones muy generosas sino que más bien otorgan una base mínima.

Lo que hace Albuquerque es dar consejos a los Estados para que "apliquen, de acuerdo con las circunstancias nacionales y respetando plenamente el papel y la autonomía de



Anuncio de planes de pensiones en una entidad bancaria. KIKE PARA

los interlocutores sociales y las prerrogativas de negociación colectiva, la inscripción automática, es decir, la inclusión automática de los trabajadores en planes de pensiones complementarios, con plena libertad para que las personas puedan optar por no participar". Esto, en la práctica, se traduciría en que, cuando una empresa contrate a un trabajador, automáticamente le incluya en un plan de pensiones de empleo (los gestionados de forma colectiva en el seno de las empresas) y solo si el trabajador manifiesta que no está de acuerdo con ello, este pueda no quedar inscrito en el plan.

El macrofondo que puso en marcha José Luis Escrivá no tiene un solo euro depositado

La CE asegura que la recomendación trata de favorecer a los colectivos más vulnerables

Hay otros dos consejos que salen de Bruselas. El primero es que se creen sistemas de seguimiento nítidos que "den a los ciudadanos una visión general de sus derechos de pensión y de las prestaciones previstas, ayudándoles a planificar su jubilación". El otro es que haya mecanismos de control de las pensiones que ayuden a los responsables políticos a evaluar "la sostenibilidad y la adecuación de los sistemas de pensiones, tanto públicos como complementarios".

Según precisa Bruselas, la puesta en marcha de estos sistemas "se guiará por las buenas prácticas existentes en la UE y las lecciones aprendidas de otros países". En la Unión no existe un modelo unificado de *autoenrolment*, pero sí cuentan con este tipo de sistemas algunos países como Italia –donde desde 2007 una parte de las indemnizaciones por final de contrato se destinan de manera automática a un fondo de pensiones, siempre que el trabajador esté de acuerdo–, Lituania, Polonia o, más recientemente, Irlanda. También en Alemania existe cierto grado de automatismo en los planes de

pensiones sectoriales, sobre todo en la industria. Aunque el sistema de adscripción automática de trabajadores a los sistemas colectivos de pensiones en las empresas más extendido y conocido en Europa es el del Reino Unido.

"Todo el mundo debería poder mantener un buen nivel de vida durante la jubilación. Por eso hemos adoptado un enfoque global para reforzar las pensiones complementarias, con el fin de complementar, y no sustituir, las pensiones públicas. [...] Insto a todas las partes interesadas, incluidos los Estados miembros, a que se sumen a nuestros esfuerzos, ya que la aplicación efectiva a nivel nacional será fundamental para alcanzar esos objetivos comunes", señaló Albuquerque durante la presentación de su propuesta.

El caso español

Esta apuesta tan clara de la Comisión por el segundo pilar de la protección social –el primero son las pensiones públicas; el segundo los planes colectivos de pensiones en el seno de las empresas, denominados planes de empleo en España, y el tercero, los planes de pensiones

privados individuales– sorprende si se tiene en cuenta el énfasis con el que Bruselas defiende siempre los sistemas públicos de pensiones. Y, en el caso español, podría ser especialmente conflictivo, ya que los legisladores lo han descartado en varias ocasiones durante las negociaciones de las reformas de pensiones llevadas a cabo en las dos últimas décadas. El motivo del rechazo fue fundamentalmente que el automatismo podía no encajar en la Constitución española, a pesar de que la banca y el sector de los planes de pensiones argumentan que las garantías al trabajador de no inscribirse en estos planes si así lo manifiestan salvarían la inconstitucionalidad.

En la última reforma de pensiones, el anterior ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá, diseñó y puso en marcha el Fondo de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (FPEPP), destinado a incentivar el segundo pilar del sistema, fomentando planes sectoriales fundamentalmente dirigidos a pequeñas empresas, autónomos y Administraciones públicas. Pero el conocido como macrofondo de Escrivá, que arrancó formal-

mente en 2022, no tiene en la actualidad ni un solo euro depositado. Precisamente, desde el sector financiero atribuyen el fracaso de este fondo de promoción pública al hecho de que no exista un sistema de *autoenrolment* que obligue a las empresas a inscribir de manera automática a sus trabajadores en un plan privado colectivo.

Construcción

De momento, solo el sector de la construcción en España ha implantado, por convenio colectivo, la incorporación de todos los trabajadores de las empresas del sector a un plan de pensiones de empleo. Si bien lo ha constituido netamente en el sector privado, al margen del macrofondo de Escrivá.

Bruselas justifica que esta recomendación "es una forma de aumentar la participación en los planes de pensiones complementarios y desbloquear una mayor escala de los mercados de pensiones complementarias"; para, acto seguido, insistir en que esta medida, entre otras, "tiene por objeto complementar, y no sustituir, las pensiones públicas, que son la base de los sistemas de pensiones en todos los Estados miembros".

La Comisión continúa explicando que los cambios demográficos y la dinámica del mercado laboral "exigen la adaptación de los sistemas de pensiones" y, en este marco, "las pensiones complementarias, tanto los planes de pensiones de empleo como los planes de pensiones personales, pueden ayudar a los ciudadanos a diversificar más sus ingresos durante la jubilación, mejorando su seguridad y estabilidad financiera al jubilarse".

Específicamente, Bruselas asegura que con esta recomendación está pensando en mayor medida en los colectivos más vulnerables y en las mujeres cuyas pensiones en muchos casos no serán suficientes para mantener un nivel de vida adecuado. Y recuerda que la brecha de género en las pensiones entre hombres y mujeres se sitúa actualmente en el 24,5%.