

Desayuno Informativo celebrado en Libertad Digital patrocinado por Ibercaja Pensión.

EL SEGUNDO PILAR DE LAS PENSIONES: ASÍ FUNCIONA (Y MUY BIEN) EN OTROS PAÍSES EUROPEOS

EN EL NORTE DE EUROPA, LOS PLANES DE EMPRESA SON EL COMPLEMENTO PERFECTO DEL SISTEMA PÚBLICO. EN ESPAÑA, ESTE TEMA APENAS FORMA PARTE DEL DEBATE.



Durante el desayuno informativo celebrado el pasado lunes en **Libertad Digital patrocinado por Ibercaja Pensión**, expertos de reconocido prestigio analizaron el llamado segundo pilar de las pensiones, es decir, los planes de empresa.

Con este nombre ("segundo pilar") nos referimos a las cuentas de ahorro que empresarios y trabajadores (a veces, también, con una pequeña aportación pública) van llenando cada mes en los conocidos como "planes de empresa". El empleado pone una parte; la compañía para la que trabaja otra; y si el primero cambia de empresa (algo normal a lo largo de su vida laboral) se lleva consigo esa bolsa de ahorro, de la que podrá disfrutar cuando se jubile. En Reino Unido (uno de los últimos países en aprobar una reforma en este sentido), Dinamarca u Holanda es el modelo habitual. La gran mayoría de los trabajadores de estos países complementan su pensión pública con estos planes de empresa. Y sus sistemas de pensiones están entre los más sólidos y generosos del mundo, entre otras cosas porque el primer pilar (la parte de reparto pública) no tiene la presión de ser la única fuente de ingresos para los pensionistas.

En este sentido, los expertos reunidos en Libertad Digital destacaron la necesidad de poner en marcha no sólo ese segundo pilar, sino también el tercero –que consiste en iniciativas de ahorro privado– para poder completar las pensiones que recibirán en el futuro los jubilados españoles. Participaron en esta edición de **Diálogos en Libertad** personas con un enorme conocimiento del sector, como el director de **Ibercaja Pensión**, **José Carlos Vizárraga**, el responsable de la Comisión de Vida y Pensiones de UNESPA, **Carlos Esquivias**, la secretaria general de IEE, **Almudena Semur**, y el profesor del IEB y director de estudios del Think Tank Civismo, **Javier Santacruz**, abundaron en modelos de otros países como Reino Unido.

Todos se quejaron de la elevada fiscalidad que soportan las empresas y alertaron: España **"es un país en el que se ahorra poco"** apuntó **José Carlos Vizárraga**. "Y en épocas expansivas, el español ahorra mucho menos", añadió Semur. A pesar de todo, los diferentes gobiernos no están llevando a cabo políticas que incentiven el ahorro, sino todo lo contrario. "La Administración lo único que ha hecho es quitarle los beneficios fiscales a los planes de pensiones, cuando este tipo de instrumentos tienen que estar muy premiados. Hay que premiar al ahorrador, que no piense que está haciendo algo negativo", reclamó.

EL CASO DE REINO UNIDO

Pero no sólo de ahorro individual viven otros sistemas de pensiones de nuestro entorno. En estos países, los tres pilares del sistema van de la mano para garantizar las pensiones. "En Reino Unido, Francia, Holanda, Suecia... la gente recibe parte de su pensión del sistema público, pero va a recibir dos fuentes de renta más: el plan de empresas y el ahorro personal", explicó el responsable de la Comisión de Vida y Pensiones de UNESPA. **En España "la tasa de sustitución pública es de casi el 80%"** del último salario, "la más generosa de Europa", lo que hace que muchos trabajadores no piensen en ahorrar para su jubilación. El problema es que todos los expertos alertan desde hace años que esa tasa de sustitución va a bajar y no hay un recambio desde el ahorro privado.

En este sentido, el experto criticó que "en España tenemos una dicotomía entre lo público y lo privado, mientras que en la mayoría de países de nuestro entorno ambas partes colaboran" porque lo importante es "que lo público sea sostenible". Esquivias puso como ejemplo a Reino Unido "donde se ha implantado un sistema de adscripción semiobligatorio" en las empresas. Este modelo es muy sencillo y al mismo tiempo muy efectivo para garantizar un ahorro muy interesante a medio plazo: "Si el trabajador aporta un 3%, la empresa aporta un 4% y el Estado un 1% cada mes". De esta manera, el trabajador va ahorrando, casi sin notarlo. Además, siempre se puede salir del sistema (por defecto se le apunta, pero si lo desea, sólo tiene que solicitar su baja del mismo). Eso sí, desde que se ha implantado el sistema, sólo se han salido el 9% de los empleados británicos. **Según explicó Esquivias, este modelo está apoyado por "todos los agentes sociales"** y genera cada año en el país 20.000 millones de libras de ahorro nuevo. "Creemos que es un modelo que podía ser exportable a España".

En España la única comunidad autónoma donde están desarrollados estos planes es en el País Vasco. "Es algo que se ha introducido en lo cotidiano, en lo normal en los trabajadores y empresas, y funciona muy bien" apuntó Santacruz

Libremercado es un diario económico digital perteneciente al Grupo Libertad Digital.

Desayuno Informativo celebrado el 18.02.2019 en Libertad Digital patrocinado por Ibercaja Pensión