

ECONOMÍA / POLÍTICA

Las empresas, obligadas a una aportación mínima al plan de pensiones del empleado

LA REFORMA DE LOS PLANES DE PENSIONES/ El Gobierno obliga a las empresas a hacer una "contribución mínima" de su parte a los planes de todos los trabajadores para cubrir los casos de reducción de jornada, maternidad o violencia de género.

M.Valverde. Madrid

Las empresas tendrán que hacer obligatoriamente una "contribución mínima" a todos los trabajadores en el plan de pensiones, conocidos también como planes de empleo. Las compañías tendrán esta obligación cualquiera que sea la situación de los empleados dentro de las mismas. Así lo recogerá la nueva ley de regulación de impulso de los planes de empleo, que ha iniciado su tramitación en el Congreso de los Diputados.

Una enmienda del Gobierno/PSOE a la citada norma establece esta obligación para las empresas con el objetivo fundamental de "evitar la brecha de género" entre los hombres y las mujeres por esta razón. Y además, impone a las empresas "medidas correctoras" para solucionar el problema. Es decir, que la compañía debe acordar con sus trabajadores estas medidas en el convenio, que será el instrumento principal de lanzamiento de los planes de pensiones.

Dice la justificación de la enmienda que se trata de corregir el hecho de que "la actual regulación no establece la obligación de hacer contribuciones empresariales en favor de los partícipes de los planes de pensiones". Es decir, que en la nómina mensual la empresa aporta al plan de pensiones del trabajador una parte del salario que le paga, pero no tiene por qué abonar una contribución de la compañía. Esto es lo que corrige la enmienda, porque se trata de garantizar que todos los trabajadores, cualquiera que sea su situación en la empresa, tengan, al menos, "una contribución mínima" de la firma al plan de pensiones. Sobre todo aquellos empleados que pueden recibir menos salario por su situación particular, que son fundamentalmente las mujeres.

Cotizaciones sociales

También hay que tener en cuenta que, con la nueva ley, las empresas tendrán derecho a reducir las cotizaciones sociales por cada aportación suya a los planes de pensiones de los trabajadores.



El ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, ayer, en la rueda de prensa sobre la afiliación de abril.

Escrivá, abierto a negociar la cotización de los autónomos

El ministro de Inclusión, José Luis Escrivá, se mostró ayer abierto a aceptar "distintas fórmulas que permitan buscar consenso" entre las organizaciones que negocian el nuevo sistema de cotización para autónomos, entre ellas, una modificación en los plazos para desarrollarlo. En la presentación de las previsiones de afiliación para el mes de abril, el ministro aseguró que el objetivo del Gobierno es conseguir reformar el régimen de cotización de los autónomos, para que lo hagan en función de sus ingresos reales, "con el máximo consenso posible": "Este es un modelo que puede tardar 10 años en

desplegarse, es una reforma estructural de medio plazo", dijo, aunque "estamos abiertos a distintas fórmulas que permitan buscar consenso y acuerdos sobre como transicionar. Estamos abiertos a distintas posibilidades". Así, mostró la disposición del Gobierno a tener en cuenta propuestas como la planteada ayer por las patronales CEOE y Cepyme y la asociación de autónomos vinculada a las mismas, ATA, con una subida progresiva de las bases por tramos desde 2023 y hasta 2025, momento en el que serían revisadas. Dicha propuesta comprendía 12 tramos de cotización por rendimientos

netos (en lugar de ingresos reales) y unas cuotas que parten de 205 euros en el caso de la mínima hasta 400,4 euros la máxima para aplicar en tres años. Las propuestas del Ministerio planteaban empezar a implantar el nuevo sistema en 2023 con un periodo transitorio de nueve años. Por otra parte el ministro señaló que el Gobierno no ha hecho en las últimas semanas "un propuesta formal" ni la ha llevado a ninguna mesa de negociación. "No se ha divulgado ninguna propuesta formal en ningún caso, ni ahora ni antes. Estamos negociando, aproximando posiciones, viendo las propuestas de unos y otros".

Por esta razón, el Gobierno, con la citada enmienda a la ley de planes de empleo, trata de cerrar la brecha de género que pudiera producirse como consecuencia de que, fundamentalmente las trabajadoras, puedan encontrarse en las siguientes circunstancias: en reducción de jornada por el cuidado de los hijos, de personas con discapacidad o familiares. También puede haber trabajadoras con proce-

sos de maternidad y reserva del puesto de trabajo; discapacidad del hijo en el nacimiento; con riesgo durante el embarazo o durante la lactancia. La norma también contempla la obligación de la empresa de al menos hacer una contribución mínima a la trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser una víctima de violencia de género. La citada enmien-

da explica que la norma "pretende regular una batería de medidas que, como mínimo, tenga que establecer la empresa en favor de sus trabajadores para evitar la brecha de género".

Otra enmienda destinada también a evitar la discriminación de los trabajadores en el plan de empleo es la que permite que una persona pueda ser dada de alta en el mismo un mes después de en-

trar en la empresa. Se trata de una medida que da una agilidad extraordinaria a la participación de los trabajadores en los planes de previsión complementarios.

Ahora, la actual regulación establece un periodo de dos años para que los trabajadores de una empresa que tenga un plan de pensiones de empleo puedan acceder al mismo como partícipes. A no ser que el mismo plan, por acuer-

Los trabajadores podrán inscribirse en el plan de la empresa con solo tener un mes de antigüedad

do en la negociación colectiva, establezca una antigüedad en la empresa inferior a lo que dice la ley para poder participar en un plan de empleo.

Si no hay acuerdo sobre este particular, la antigüedad exigida para ser partícipe del plan son los dos años establecidos hasta ahora en la ley. Por lo tanto, con esta enmienda que ha introducido el Gobierno en el proyecto de ley de los planes de pensiones, por la creación del fondo público para su impulso, la antigüedad exigida se rebaja a un mes. Se trata de "facilitar el acceso [del trabajador]" al plan "y que sea, efectivamente, no discriminatorio con respecto a los trabajadores de la misma empresa con una antigüedad mayor". Es decir, que el nuevo empleado pueda tener la misma protección complementaria del plan de pensiones que los más antiguos.

Sin discriminación

Por eso dice la enmienda: "Un plan del sistema de empleo no será discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan, sin que pueda exigirse una antigüedad superior a un mes para acceder a aquel. Cualquier plan del sistema de empleo podrá prever el acceso con una antigüedad inferior a un mes o desde el ingreso en la plantilla del promotor".

Con esta reforma el Gobierno trata de estimular también el ahorro entre los trabajadores más jóvenes y entre los empleados con menor tiempo en la empresa. Bien es verdad que, hasta ahora, como en tantos otros casos de perspectiva vital de los jóvenes, la precariedad laboral se ha convertido en un obstáculo más para estimular la participación de los trabajadores en los planes de pensiones complementarios.