

## Los planes de empleo: mejores, pero escasos

La previsión colectiva sigue siendo residual en España, pese a que la rentabilidad supera a la individual

Vera Castelló  
14-03-2017

Es ya un clásico. Dos puntos de diferencia a 26 años y más de un punto en los últimos 12 meses. Los planes de empleo –los planes de pensiones suscritos en las empresas– siguen ofreciendo mejores rentabilidades que los individuales, los que puede contratar cualquiera de nosotros de forma particular.

Esta discrepancia es aún más preocupante si tenemos en cuenta que diversos estudios publicados en las últimas semanas revelan la deficiente rentabilidad de los planes de pensiones. Por ejemplo, ninguna categoría supera a su índice de referencia, según cálculos de Indexa. El partícipe se siente de alguna manera decepcionado por lo poco que crecen sus ahorros para la jubilación.

Entre las razones de esta diferencia está que los de empleo pueden tener fácilmente 150 puntos básicos menos de gastos que los individuales. “Hablamos del 1,5% anual de rentabilidad neta mayor, lo que en un horizonte de 20 años puede suponer un 33% de mayor prestación”, indica Ángel García, consultor sénior de Willis Towers Watson.

Adicionalmente, explica Xavier Bellavista, director del área de inversiones de Mercer, cuentan con mandatos de gestión “claramente definidos por parte de las comisiones de control, con medidas de control de riesgo y, en algunos casos, con objetivos de rentabilidad y con retribución variable de las entidades gestoras ligada a estos objetivos”. Pero no solo eso, Bellavista añade que “se demuestra que los planes de mayor tamaño también muestran un plus de rentabilidad adicional porque sus mandatos de inversión están todavía más diversificados”.

José Luis Manrique, director de estudios del Observatorio Inverco, por su parte, la achaca a “la mayor ponderación de renta variable existente en las carteras de los planes de empleo, que permite aprovechar de forma más intensa las oscilaciones del mercado. Además, al no ser necesaria su comercialización individualizada, los gastos de distribución son muy inferiores, permitiendo un menor coste del instrumento”.

Esto se debe, según Carlos Herrera, de EFPA España, a que “faltan incentivos, fundamentalmente fiscales, para que las empresas se decidan a realizar aportaciones a planes del sistema de empleo, pero también es primordial que los empleados y los sindicatos demanden la creación de planes de empleo, y ello pasa por que la población tome conciencia de la necesidad de potenciar el segundo pilar del sistema de pensiones, con la implicación esencial de la Administración favoreciendo los procedimientos de implantación de planes de pensiones de empleo”.

### Solo el 11% de trabajadores

Los planes de pensiones colectivos apenas cubren un 11% de la población activa ocupada, cifra sensiblemente inferior a la de países de nuestro entorno, donde el porcentaje de trabajadores cubiertos por estos vehículos de previsión es claramente superior.

De hecho, la Fundación Inverco ya advirtió en su libro sobre sistemas de pensiones que el balance en cuanto a creación de nuevos compromisos por pensiones del sistema de empleo es prácticamente nulo, en especial en lo que se refiere a pymes, debido a los fuertes requisitos establecidos.

Pero la clave parece estar en la falta de datos con que contamos los ciudadanos, indican desde el Observatorio Inverco. “Con una información más concreta sobre la pensión de jubilación futura, es posible que los agentes sociales incorporaran la implementación de planes de pensiones como elemento prioritario de negociación en los convenios colectivos, con especial incidencia en las pymes, que en España ocupan a 9 de cada 10 trabajadores”.

También un estudio de Nationale-Nederlanden concluye que debe hacerse un esfuerzo por mejorar el conocimiento de los sistemas de previsión social para que las empresas puedan ayudar a los empleados a planificar y garantizar su seguridad financiera una vez llegado el momento de la jubilación. Según la entidad, la empresa es un elemento fundamental en la financiación de las pensiones.

En cualquier caso, son cada vez menos las empresas agraciadas con un plan de empleo. Según datos de Inverco, en 2016 había 21 fondos de pensiones menos que en 2015. En cuanto al patrimonio, alcanzaron los 35.431 millones de euros a finales de 2016, un 0,3% menos que un año antes.

Para fomentar el desarrollo de este instrumento en las compañías, en la patronal del sector lo tienen claro y abogan “por la adopción de un sistema de inclusión automática de los trabajadores en un plan de empleo, al estilo del introducido en Reino Unido o Suecia, así como la creación de un tipo de plan de pensiones simplificado para pymes.