

El rompecabezas de las pensiones de jubilación

La existencia de incentivos fiscales incrementaría los planes privados en España

Un sistema de ahorro conjunto de empresa y trabajador es poco común en nuestro país

PAULA MERCADO

22 de octubre de 2017

Longevidad y baja tasa de natalidad se combinan para dibujar un futuro incierto en el sistema español de pensiones públicas. Un sistema de reparto, basado en un contrato generacional, por el que el grupo de población activa y cotizante sostiene las pensiones de los jubilados con sus cotizaciones, bajo el supuesto de que este mecanismo les sirva también a ellos, a su vez, cuando les llegue el turno de su jubilación.

Durante años este sistema ha funcionado, pero los cambios en la población, la crisis, los avances tecnológicos y sus consecuencias en el mercado laboral están poniendo en cuestión la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones públicas. Si el número de cotizantes disminuye al mismo tiempo que disminuyen las cantidades aportadas y aumenta el número de pensionistas, llegará un momento en que no se dispondrá de capital suficiente para que las pensiones que reciban los jubilados les permitan mantener un nivel de vida digno.

Esta no es una situación privativa de España, y otros países han aplicado reformas a su sistema de pensiones. En algunos casos se emplearon modificaciones paramétricas simples – como la de alguno de los factores utilizados para determinar la pensión inicial o su revalorización– mientras que en otros fueron reformas paradigmáticas, que han sustituido un sistema de reparto por otro basado en la capitalización, con una tercera vía de alcance intermedio, como las cuentas nocionales, en el cual se mantiene el sistema de reparto, pero se pasa de un sistema de prestación definida a otro de aportación definida.

La forma de completar una pensión que, a todas luces, podría mostrarse insuficiente, pasa por aportaciones a sistemas de previsión privados. Una opción es la de aportaciones conjuntas de trabajador y empleador a un plan de pensiones a nombre del trabajador, que le servirá como complemento a la pensión pública; la otra es la aportación a los planes de pensiones del sistema individual, que pueden suscribirse a título individual con cualquier entidad del ramo.

La primera opción sería la más satisfactoria: un sistema de ahorro a largo plazo, con aportaciones periódicas que forman parte del salario del empleado. En él, las Comisiones de Control hacen un seguimiento cercano de la gestión y evolución del plan, de forma que la estrategia seguida y los resultados obtenidos coincidan con los objetivos iniciales, salvaguardando los intereses del colectivo. Esta es la opción con mejores resultados, por el control continuado.

Pero este sistema, aplicable habitualmente por las grandes compañías, es muy poco común en España, donde las pymes generan dos tercios del empleo, y el porcentaje de trabajadores que dispone de un plan de pensiones de empleo es inferior al 1%. Un sistema de adscripción por defecto, según el cual el empresario suscribiría un plan de pensiones para el trabajador, bien por un acuerdo individual o colectivo, cobraría una importancia especial. Acompañando a este sistema por defecto, habría que mejorar el régimen fiscal existente, que grava la recuperación del capital acumulado al jubilarse como parte de los ingresos fiscalmente imputables. Sería también capital que los futuros jubilados contarán con información sobre la cantidad que supondrá su pensión pública en el momento de jubilarse. Es una información aprobada por ley.

La alternativa, por tanto, para la mayoría de la población española en la situación actual es la suscripción de un plan de pensiones del sistema individual, en el que raramente se aplica un adecuado seguimiento de la gestión. La relación entre partícipe y entidad gestora se basa, generalmente, en la confianza ganada por la entidad financiera a lo largo de varios años, confianza que no siempre es respondida con el celo esperado.

Por ello se hace necesario que el partícipe tome la responsabilidad de formarse, de conocer los mercados y de exigir periódicamente la alineación de la política de inversión del plan con los objetivos propuestos al suscribirlo. Una tarea en la que adquiere especial importancia la labor de asesoría financiera, con la protección de los intereses del inversor como prioridad, tal como establece la normativa europea Mifid.

Una de las medidas que ha tomado el Gobierno para dar respuesta a las protestas sobre la reducida rentabilidad de los planes de pensiones ha sido la propuesta de una segunda rebaja de las comisiones máximas, que pasarían desde el 1,5% al 1,25%. Sin duda supone una pequeña ayuda para incrementar la rentabilidad de los planes de pensiones, en cuyo cálculo se incluyen las comisiones de gestión y depósito.

No es precisamente lo más motivador para que los inversores opten por un plan de pensiones del sistema individual, con lo que no resulta sorprendente que su patrimonio haya pasado de los 61.934 millones en 2014 hasta los 53.295 millones a 30 de septiembre, según datos de VDOS. En los últimos tres años el retorno medio de los que invierten en renta variable es del 20,61%, con los mixtos y garantizados revalorizándose un 5,56% y un 4,71% respectivamente y los de rentabilidad absoluta obteniendo un 2,2%. La renta fija (0,71% de media) y monetarios (-0,26%) son los más rezagados, afectados por los tipos ultrabajos de este periodo.

Para conseguir incentivar mayores aportaciones objetivo sería necesario poner en marcha propuestas como la de Inverco, que solicita incentivos fiscales e información a los trabajadores de la pensión pública que les correspondería.

De las opciones propuestas, el incentivo fiscal es el que podría obtener mejor resultado. De hecho, en muchos casos, las mayores aportaciones a los planes de pensiones del sistema individual se hacen a final de año, como forma de obtener el derecho a desgravarse por aportaciones de hasta 8.000 euros anuales al presentar el IRPF el siguiente año, a pesar de que los límites en aportaciones con derecho a desgravación se han ido reduciendo y de que se suprimiera la exención del 40% del patrimonio en el momento del rescate, si se hacía de una sola vez.

Ahora se tributa por todo el patrimonio invertido, tanto por la rentabilidad obtenida como por las cantidades aportadas, lo que supone que, de hecho, las aportaciones soportan una fiscalidad doble. Incentivar el ahorro a largo plazo tendría, además, el beneficio colateral de facilitar la financiación empresarial y el crecimiento económico.