

Languidecen los planes de empleo

Los individuales crecen mientras los colectivos se estancan.

Vera Castelló
15-03-2016

A finales de 2015, el volumen de activos de los fondos de pensiones en España se situó en 104.518 millones de euros, un 4% más. Sin embargo, casi la totalidad del incremento patrimonial correspondió al Sistema Individual (3.757 millones de euros). ¿Qué ha ocurrido con los planes empresariales, los denominados planes de empleo?

Estos no acaban de recuperar el brío que mostraban antes de la crisis. Entre 2014 y 2015, el volumen de activos solo subió 286 millones, una tibia subida del 0,8%. Si observamos las aportaciones en los últimos años, el declive es claro: han pasado de los casi 1.600 millones en 2009 a los 1.100 millones en 2015. Y es que muchas empresas –públicas también– decidieron congelar las aportaciones cuando la crisis comenzó a ser una realidad y aún no se han animado a reactivarlas.

Pese a ellos, según el *Cuarto Estudio sobre las pensiones en España* realizado por Towers Watson, el 46% de las empresas considera la planificación de la jubilación un tema prioritario, un porcentaje que se ha elevado frente a años anteriores. Aunque esta preocupación no parece que se traslade a la acción, ya que el número de este tipo de planes desciende poco a poco desde hace cinco años, hasta los 1.308 de finales de diciembre.

Si nos centramos en las empresas afectadas, a finales de 2014, último dato de Inverco, existían 335 planes de promoción conjunta (aquellos promovidos por más de una empresa), frente a los 336 de 2013.

La rentabilidad es mayor en los de empresas que en los de particulares

Dentro de estos planes están integradas 12.341 compañías. Si a esta cifra se añaden los planes de empresas de promoción individual, un total de 13.731 entidades había promovido planes de pensiones. Aun así, contar con un plan de empresa es casi un privilegio, solo el 11% de la población activa cuenta con uno.

Lo que sí tenemos claro es que nos gustaría contar con uno, ya que para la mitad de la población (53%) es fundamental a la hora de elegir un puesto de trabajo, contar con un plan de pensiones con contribución de la empresa. Esta afirmación es una de las principales conclusiones del *Estudio de preparación para la jubilación de 2015* realizado a nivel global por la aseguradora Aegon.

A día de hoy, casi un 65% de las firmas encuestadas en el estudio de Towers Watson cuenta con un sistema de jubilación para sus empleados, siendo la mayor parte de estos de aportación definida (66%), mientras que el 22% apuesta por otras modalidades en función del colectivo, y el 12% se decanta por uno mixto. En cuanto al vehículo de financiación, el 47% de las empresas dispone de planes de empleo, el 40% apuesta por seguros colectivos de vida y el 10%, por planes de previsión social empresarial.

En cualquier caso, estos vehículos de ahorro colectivos tienen mejor rendimiento que los individuales. Si la rentabilidad media anual de estos últimos fue de 1,21 en 2015, los del sistema de empleo y asociado fue del 2,9% y 2,6%.

Baja el poder adquisitivo de las pensiones

Unos 70.000 ahorradores recuperaron el año pasado 408 millones de euros que tenían en planes de pensiones para su jubilación. Este dinero puede rescatarse en varios supuestos especiales diferentes a la contingencia más común, que es la propia jubilación, pero la gran mayoría lo hizo por encontrarse en paro de larga duración. Desde 2009, más de 530.000 desempleados han recuperado 2.500 millones de sus planes de pensiones, según Inverco.

Muchos de ellos tras acceder a su ahorro se preguntaron si podrían seguir recibiendo un subsidio, una duda que recientemente ha quedado clara tras la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Supremo, que falla a favor de una mujer a la que el Servicio Público de Empleo pretendía dejar sin subsidio de paro por haber rescatado el importe de un plan de pensiones.

La sentencia llega pocos días antes de que un estudio de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) haya determinado que, tras las sucesivas modificaciones en el sistema español de pensiones, “se ha llegado al punto de que ya no se garantiza su poder adquisitivo”.

Su autora, la profesora de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social de la UPV/EHU, Elisabet Errandonea, recuerda que la cuantía media de las pensiones en 2014 en España ya fue diez euros, menor que el año anterior, y que dicha rebaja se notará cada vez más por medidas como la ampliación del período de cálculo, alza de los años cotizados para alcanzar el 100% de la pensión y, especialmente, con la entrada en vigor del factor de sostenibilidad en 2019.

En su opinión, un plan de pensiones privado tampoco garantiza un mayor poder adquisitivo, ya que las rentabilidades son “muy bajas e incluso negativas en algunos casos”, y además, la mayoría de las aportaciones a dichos planes son “muy pequeñas”.