

¿Meterías 1.000 euros al año al plan de pensiones si tu empresa y el Estado aportaran otros 1.000?

Bancos y aseguradoras defienden un sistema de suscripción automática a planes privados

Este es un modelo que ya existe en Reino Unido, Suecia o Alemania

Miguel M. Mendieta

21 de noviembre de 2017

La inercia condiciona nuestras decisiones financieras. O, más bien, la pereza. Este es uno de los hallazgos por el que Richard H. Thaler ha sido galardonado con el último Premio Nobel de Economía. La versión española de esa dificultad para tomar decisiones de ahorro está en la previsión social complementaria, el ahorro para la jubilación. Las encuestas muestran que el 75% de los ciudadanos está preocupado con la situación de las pensiones públicas y cree que la cuantía que va a cobrar al jubilarse va a ser insuficiente. Pero solo el 27% ahorra, y por una cuantía muy pequeña.

La única forma de luchar contra esta inercia es ofreciendo una solución sencilla y con incentivos claros para que los trabajadores se animen a ir creando un capital con el que completar su pensión pública. Uno de los modelos más admirado por el sector es el británico.

En Reino Unido, entre 2008 y 2012 se estuvo debatiendo cómo fomentar un sistema de previsión social complementaria, que evitara el que el envejecimiento de la población disparase el gasto público. Y se acabó poniendo en marcha un sistema de adscripción por defecto a un plan de empleo.

¿En qué consiste?

El Gobierno ha obligado a todas las empresas a pagar una parte del sueldo a sus empleados en un fondo de pensiones. El primer año, el empresario destina un 1% del salario a ese plan de empleo y el trabajador pone otro 1%. El segundo año, se sube a un 2% por cada parte. El tercer año, un 3%. Y el cuarto año, el trabajador pone un 4%, la empresa un 3% y el Estado, como premio por este esfuerzo de ahorro a largo plazo, pone un 1%. A partir de ahí, un trabajador que contribuye con 1.000 libras al año a su plan de empleo, ve cómo su empresa pone otros 750 libras en su plan, y el Estado otras 250 libras.

“Es un sistema que se está demostrando muy exitoso. La mayoría de los trabajadores decide apuntarse a este modelo, aunque podrían salirse y cobrar todo en efectivo. Ya hay 4,5 millones de empleados adscritos”, explica Lázaro de Lázaro, consejero delegado de Santander Asset Management en España, durante unas jornadas organizadas ayer por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. “Lo mejor de este modelo es que se ha ido introduciendo progresivamente a todas las empresas. Se empezó con las más grandes, pero este año ya está llegando a las compañías más pequeñas, lo que ha expandido mucho el sistema”.

Las últimas cifras apuntan que cada año están entrando 600 millones de libras en este sistema. En pocos años, este modelo acumulará un patrimonio superior al que España ha conseguido acumular en 30 años de existencia de planes de empleo.

“El sistema de adscripción automática es muy buena idea. Se está aplicando en muchísimos países y funcionan muy bien. Sobre todo para aquellos Estados que no quieren poner un sistema de capitalización obligatoria, como tienen los australianos o los chilenos. Este es el sistema que tienen los suecos, los alemanes, los ingleses...”, apunta Pablo Antolín-Nicolás, economista jefe de la OCDE para planes de pensiones.

Ahora bien, ¿quién administra los planes de pensiones del nuevo modelo inglés? ¿Cómo se decide la política de inversión? Las compañías pueden contratar con una gestora de activos para que se haga cargo del plan de empleo. Sin embargo, por ahora está teniendo mucha más captación una agencia gubernamental, llamada Nest, a la que las empresas se pueden adherir para que administre este dinero.

Ya hay 450.000 ciudadanos británicos que dejan que sea Nest quien decida cómo invertir su pensión privada. La agencia ha optado por una estrategia de máxima sencillez. Establece una asignación de activos para cada tramo de edad. Aquellos trabajadores que acaban de entrar al sistema, tienen una asignación más conservadora, para que no sufran con correcciones de los mercados. Más adelante, Nest otorga una asignación de máxima generación de valor (con algo más de riesgo), y si el trabajador está cerca de la edad de retiro, la cartera de inversiones es más conservadora, para asegurar el cobro de la pensión. El trabajador puede optar por una opción de inversión más agresiva o más conservadora, pero en el 90% de los casos aceptan la propuesta de asignación de activos de Nest.

Una de las grandes ventajas del sistema inglés es que es sencillo, automático y con costes reducidos. El máximo que pueden cobrar las gestoras privadas que administren estos planes es del 0,75%. En España, en cambio, la nueva reducción de comisiones en planes de pensiones va a dejar la comisión máxima en el 1,45%.

“El nivel de comisiones en España es muy alto, en otros países están entre el 0,6% y el 0,8%”, recuerda Antolín-Nicolás.

El modelo inglés gusta en España tanto a los bancos como a las aseguradoras, los principales jugadores en el mercado de planes de pensiones privados. Tanto Inverco, la asociación de las gestoras de fondos, como Unespa, la patronal de las aseguradoras, consideran que la principal vía para garantizar unos ingresos suficientes para los jubilados del futuro es promover los planes de pensiones de empleo.

“Desde la Fundación Inverco, nuestra propuesta es un sistema de adscripción automática a planes de empleo, que afecte a la mayoría de empresas, y que suponga el que el empleado aporte todos los años un 2% de su sueldo al plan y la empresa otro 2%”, apunta Ángel Martínez-Aldama.

Con este sistema, han calculado que en un plazo de 20 años, se podría generar una masa de ahorro equivalente al 30% del PIB español, que serviría para compensar la futura caída de las pensiones públicas.

“Desde la OCDE no proponemos ningún modelo concreto, pero sí que insistimos en que es bueno que todos los países tengan varias fuentes de ingresos para los jubilados. Pero en España se depende casi en exclusiva de la pensión pública”, concluye Antolín.