

## ESCASO CAPITAL PRIVADO PARA COMPLETAR LA PENSIÓN

Nuria Salobral – Cinco Días – 29-03-2010

**El ahorro en planes individuales ronda los 6.000 euros de media. Sólo algunos planes de empleo actúan como un complemento real.**

El sistema privado de pensiones funciona en España como mero complemento a la pensión pública. De hecho, la pensión es el ingreso principal e indiscutible una vez cumplidos los 65 años, hasta el punto de que equivale por término medio al **80% del salario** cobrado por el trabajador, según cálculos de Inverco. El sistema público de pensiones de España es uno de los más generosos del entorno europeo y, por el contrario, el sistema privado, uno de los menos desarrollados, no tanto por el número de partícipes sino por los reducidos volúmenes de ahorro gestionado.

La convergencia de sistema público y sistema privado hacia un punto intermedio, en línea con las economías europeas, subyace al debate que el Gobierno puso sobre la mesa al sugerir cambios en el cálculo de la pensión. Y, más allá de otras alternativas de ahorro, los planes de pensiones, con sus indiscutibles ventajas fiscales, son el producto estrella con el que planificar la jubilación.

El número de cuentas de partícipes del sistema individual de planes de pensiones asciende, con datos del cierre de 2009, a **8,73 millones**, que han realizado aportaciones por término medio de **455 euros anuales**. Cada partícipe acumula un patrimonio medio que ronda los **6.000 euros**, una cuantía que los expertos consideran a todas luces insuficiente como para garantizar un verdadero complemento a la pensión pública, más aún si se pretende convertir este patrimonio en una renta vitalicia. Y, evidentemente, el volumen de aportaciones necesario para asegurar el nivel de vida actual en el momento de la jubilación aumenta de forma proporcional al salario. Así, un empleado que cobre **18.000 euros anuales** puede confiar en que recibirá una pensión de jubilación equivalente al 100% de ese salario bruto anual, mientras que uno que cobre 60.000 euros anuales recibirá una pensión equivalente al 60% de ese sueldo.

Eso sí, estas referencias sólo serán ciertas si, llegado el momento de la jubilación, no ha variado la actual base de cálculo de la pensión contributiva, para la que en la actualidad hay que acreditar **15 años** de cotización a la Seguridad Social. Un vistazo al elevado déficit público de la economía española y a la pirámide de población -y al progresivo envejecimiento que anuncia- sugieren que esos cálculos sufrirán cambios en los próximos años.

"Parece lógico pensar que las medidas que en su caso se adopten respecto del sistema público deberán verse acompañadas de modificaciones en el **segundo y tercer pilar** (sistema de empleo y sistema individual de pensiones), con el fin de mantener o, en la medida de lo posible, mejorar las prestaciones", señalan fuentes de BBVA Asset Management, la mayor gestora de pensiones por volumen de patrimonio en España.

Sean cuales sean los cambios que se avecinan para el sistema público y privado de pensiones, la evidencia es que la conservación sin merma del poder adquisitivo en la jubilación requiere de una planificación temprana y generosa por parte del partícipe. **Citi calcula que un trabajador que cobra 40.000 euros anuales recibirá una pensión equivalente al 60% de sus ingresos actuales**. Para complementar esa pensión pública deberá tener **ahorrado 240.000 euros**, considerando que vivirá hasta los 80 años. Y el logro de ese capital será un objetivo más asumible cuanto antes comiencen las aportaciones. Así, si abre un plan de pensiones a los 35 años de edad, bastará con aportaciones anuales de **2.360 euros** para obtener un patrimonio de **240.000 euros al cumplir los 65 años**, asumiendo una rentabilidad anual del **7%**, superior al 5,3% de media de rentabilidad anual de los planes individuales en los últimos 19 años, según Inverco.

Si comienza a ahorrar a los **45 años**, tendrá que aportar **5.450 euros anuales** a su plan de pensiones y si lo deja para cuando tenga 55 años, la aportación anual tendría que ser de **16.100 euros**, un supuesto imposible ya que se superaría el máximo legal que se puede aportar a un plan de pensiones una vez cumplidos los **50 años**, de **12.500 euros anuales**. "Un cliente que comienza a aportar con 35 años, habrá aportado **38.200 euros** menos que el cliente con **45 años**, y éste, **52.000 euros** menos que el cliente con **55 años**. Todo para conseguir el mismo objetivo", explica Javier Sánchez, responsable de planes de pensiones de Citi.

En medio de este panorama, sólo parece haber un grupo de partícipes que, a la vista de la antigüedad y el volumen de sus aportaciones, puede contar con un verdadero complemento a su pensión. "Los planes de empleo de antiguas empresas públicas, del sector financiero y del eléctrico,

son planes muy ambiciosos en cuanto a sus coberturas. Sus saldos y aportaciones medias son bastante elevados y son auténticos complementos a la pensión pública", señala Rodrigo Galán, responsable de pensiones de Ibercaja, que gestiona las pensiones de los empleados de Endesa y de los funcionarios del Gobierno de Aragón.

**Los planes del sistema de empleo, que promueve una empresa para sus trabajadores, son más rentables que los individuales.** Su rentabilidad media en el último año asciende al 9,28%, frente al 6,76% de los planes del sistema individual. Y la diferencia se mantiene en el largo plazo: **la rentabilidad en los últimos 19 años es del 6,46% anual en el sistema de empleo y del 5,31% en el sistema individual.** Esta brecha se explica, por un lado, por las menores comisiones que se aplican en los planes de empleo, donde los mayores volúmenes gestionados y la ausencia de labores de comercialización reducen los costes. A esto se añade una mayor componente de renta variable en los planes del sistema de empleo, que permiten además una gestión más estable en el tiempo. "Nosotros informamos a la comisión de control del plan de empleo y ésta decide", recuerda Manuel Álvarez, director de pensiones y vida de Caser, para quien "si existe la posibilidad de tener un plan de empleo, es poco racional renunciar a él".

**El plan de empleo de los funcionarios del Estado, gestionado por BBVA -con un patrimonio de 451 millones de euros y 587.107 partícipes-, rentó el 12,77% el año pasado,** en que el plan de empleo más rentable fue el de los empleados de Caja Rural, con el 33,7%. En el más largo plazo, en los últimos 19 años, el plan de empleo más rentable gana el 11,1% anual, gestionado por Caser. **Y el de los empleados de Telefónica de España, el plan de empleo con más solera y el segundo mayor por volumen de patrimonio -con 3.112 millones de euros y 40.800 partícipes- renta el 4,73% anual en los últimos 15 años.** Pero sólo el 10% de la población activa cuenta con un plan de empleo. "Sólo dos millones de españoles tienen plan de pensión de empleo, el grado de cobertura es mínimo. Los que existen en España son consecuencia de compromisos por pensiones históricos, especialmente del sector financiero", explican en Vidacaixa.

La gran asignatura pendiente son los planes de empleo de las pymes, que representan cerca del 80% del empleo en España. "Es imprescindible reforzar los planes de empleo y dar para ello incentivos fiscales a las pymes", señala Jesús Martínez, director general de comercial y marketing de Mapfre Vida, en una reivindicación común al sector. La dificultad está en incluir en convenio la promoción de un plan de empleo, una decisión que han de tomar empresa y trabajadores, y que en la práctica supone un coste salarial más. De los 1.482 millones de euros de aportaciones al sistema de empleo, el 80% fueron realizadas por la empresa y sólo el 20% restante por los trabajadores, según los últimos datos de la DGS, de 2007.

**Los planes de empleo arrojan una rentabilidad media superior a la de los individuales,** aunque tienen el condicionante de que adoptan una política de inversión común para toda la plantilla, al margen de las diferencias de edades. "Para trabajadores de más de 55 años puede ser interesante complementar el plan de empleo con un plan individual de renta fija y para uno de 35 años, con uno de renta variable", sugieren en Caser.

El éxito de la planificación financiera de la jubilación dependerá del acierto en la gestión de ese ahorro, sometido a los vaivenes de los mercados y víctima de las dos debacles bursátiles de la última década. "Los partícipes de planes de pensiones huyeron de la Bolsa en 2008 y se perdieron el rally de 2009", recuerdan en Inverco. La inversión en Bolsa en un momento desafortunado puede tener un efecto irreparable en el capital acumulado, si bien en un horizonte de inversión a largo plazo, los gestores recomiendan sin dudas la Bolsa. "Diez años es poco para madurar una inversión en renta variable. El largo plazo en Bolsa son al menos 15 años", afirma Manuel Álvarez. Para Rodrigo Galán, **el objetivo de rentabilidad debe ser superar en entre 100 y 150 puntos básicos la inflación,** que recuerda ha sido del 2,9% anual de media en los últimos 15 años.

Los expertos recuerdan que el atractivo fiscal de los planes de pensiones -las aportaciones deducen directamente de la base imponible- no debe dejar en segundo plano los objetivos en rentabilidad. Aun así, la fiscalidad es el factor que inclina la balanza hacia los planes de pensiones a la hora de planificar la jubilación y pese a que las ganancias no tributan como el resto de plusvalías del ahorro - **al 19% por los primeros 6.000 euros-** sino al tipo marginal del contribuyente.

#### **La cifra**

**10% de la población activa cuenta con plan de empleo.** Se concentran en la Administración y en la banca y antiguas empresas públicas, que son los de mayor patrimonio.