

# Planes de empleo: mejores, pero escasos

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



THINKSTOCK

VERA CASTELLÓ Madrid

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 partecipe 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”. 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 me-

nos 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.

## Las 15 primeras gestoras

Millones de euros		% sobre el total
VidaCaixa	15.837,83	24,76
BBVA Pensiones	10.931,68	17,09
Santander Pensiones	8.278,12	12,94
Bankia Pensiones	4.259,65	6,66
Allianz Popular Pensión	2.517,30	3,93
Renta 4 Pensiones	2.125,46	3,32
Ibercaja Pensión	2.094,71	3,27
Bankinter Seguros	2.057,28	3,22
Bansabadell Pensiones	1.697,62	2,65
Mapfre Vida Pensiones	1.525,49	2,38
BBVA AM	1.256,80	1,96
Abanca Vida y Pens.	889,69	1,39
Bestinver Pensiones	875,82	1,37
Rural Pensiones	860,76	1,35
Unicorp Vida	842,06	1,32

## Adónde ha ido a parar el dinero de los planes en febrero

Millones de euros	
Renta variable mixta	347,14
Renta variable	287,26
Renta fija mixta	141,05
Renta fija corto plazo	26,80
-63,76	Garantizados
-91,89	Renta fija largo plazo

## Los planes más rentables del mes

Rentabilidad acumulada (%)	
Santander Renta Variable USA	6,8149
Santander Pensiones	
Europopular USA	6,3921
Allianz Popular Pensión	
Plan Naranja S&P 500	5,9102
Renta 4 Pensiones	
BBVA Telecomunicaciones	5,7643
BBVA Pensiones	
Mapfre América	5,7186
Mapfre Vida Pensiones	
Ibercaja Bolsa USA	5,6777
Ibercaja Pensión	
Merchpensión Global	5,6542
Merchbanc EGFP	
Renta 4 Global Acciones	5,5827
Renta 4 Pensiones	
Cabk RV USA	5,5195
VidaCaixa	
PlanCaixa Privada Plan Activo Var	5,3442
VidaCaixa	

Fuente: Lipper

CINCO DÍAS

## La renta variable de EE UU arrasa en rentabilidad

Parece que las políticas proteccionistas y la bajada de impuestos anunciada por el presidente Trump han venido bien a los fondos de pensiones españoles que invierten en acciones estadounidenses. En febrero, seis de los diez planes líderes en rentabilidad trabajan con renta variable americana, incluyendo los tres primeros. El fondo de Santander que encabeza la clasificación, con un 6,8%, tiene entre sus principales activos un futuro que replica el Promedio Industrial Dow Jones (DJIA, por sus siglas en inglés, índice que agrupa a las 30 mayores cotizadas de EE UU) y títulos de Goldman Sachs, American Express y Boeing.—C. O. P.