

¿Cuáles son los trabajadores con mejor plan de ahorro?

Los 20 mayores productos por patrimonio ganan de media el 3% anual pero pierden un 5% de media en los últimos 12 meses por las caídas de los mercados financieros

C. García/I. Blanco

En España existen más de 1.200 planes de pensiones de empleo, aquellos que las empresas fomentan para que sus empleados ahorren para la jubilación. Es, junto a los sistemas individuales, uno de los dos pilares complementarios a la pensión pública sobre los que debería descansar el ahorro para el momento del retiro. Pero lo cierto es que en los últimos años acumulan más salidas que entradas de dinero. Ahora se enfrentan a una nueva crisis que está mermando las rentabilidades a corto plazo. Aunque su mayor reto sigue siendo que exista un interés por fomentar este instrumento, que goza de mucha más popularidad en países como Reino Unido, ante el insostenible sistema público.

En el último año, los veinte mayores planes de empleo por activos bajo gestión pierden un 5% de media, según datos de Inverco, a cierre del primer trimestre del año, lastrados por las abruptas caídas que se produjeron en marzo, a medida que la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus provocaba el colapso del mercado. Parte de las pérdidas vistas entonces se han recuperado ya, algo que no se refleja aún en los últimos datos disponibles.

Según estos, el plan de empleo que mejor se comporta entre los grandes pertenece a los empleados de CaixaBank, que cede un 0,54% en los últimos doce meses. Por delante solo tiene tres productos que pertenecen a los empleados Unilever, gestionados por Banco Sabadell, que no se encuentran entre los de mayor tamaño. Tras este se sitúa el plan de empleo de Nestlé, que ahora gestiona CaixaBank en lugar de Sabadell y que se deja un 2,54% en el último año. Ambos planes de empresa son, también, los que logran un retorno más alto en plazos más largos.

En cambio, los trabajadores de la nuclear de Ascó Vandellos, que pertenece a Endesa y los de Repsol



Empleado de una fábrica automovilística. Txetxu Berruezo



Caixabank y Nestle, los planes de ahorro más rentables

Ranking por rentabilidad a 5 años de los 20 mayores planes de empresa

EMPLEADOS DE...	GESTORA	PATRIMONIO (MILL €)	RENT. A 1 AÑO (%)	RENT. A 10 AÑOS (%)	PARTÍCIPES
CaixaBank	Caixabank	5.738	-0,54	4,48	5.818
Nestlé	Caixabank	367	-2,54	4,13	5.263
gasNatural	Caixabank	459	-5,03	3,56	46.834
Popular	Santander	830	-3,75	3,46	25.856
endesa	Ibercaja	2.804	-5,63	3,19	201.511
Funcionarios de la Generalitat	Caixabank	315	-4,88	3,09	13.162
IberCaja	Ibercaja	596	-4,98	3	8.795
Central Nuclear Ascó Vandellos	BBVA	293	-6,03	2,92	11.388
REPSOL	BBVA	260	-6,15	2,87	11.467
MAPFRE	Mapfre	391	-3,5	2,74	28.915
Unicaja Banco	Santaluía	318	-6	2,72	5.848
Funcionarios del Estado	BBVA	568	-5,93	2,55	9.470
BBVA	BBVA	2.539	-5,91	2,47	23.772
Bankia	Bankia	1.682	-4,13	2,06	4.982
Santander	Santander	271	-3,8	2,05	36.710
IBERDROLA	BBVA	910	-4,95	2,03	4.135
Telefónica	Fonditel	252	-5,97	1,89	24.579
Telefónica	Fonditel	2.619	-5,24	1,87	4.426
Sabadell	Sabadell	558	-3,52	1,86	999
CAIXAGALICIA	Abanca	248	-3,33	-*	519.769

Fuente: Inverco, con datos a cierre del primer trimestre del año. (*) *El dato más antiguo es a 5 años, del -0,23%.

elEconomista

-ambos gestionados por BBVA- son los que tienen los planes que más retroceden en el último año: más de un 6% en los dos casos.

En un plazo de diez años, el de los empleados de CaixaBank obtiene un 4,48% anual, y el de los de Nestlé, un 4,13%, por encima del 3% que de media consiguen los planes más grandes. Dentro de los mayores, entre los que menos acumulan aparecen el de los trabajadores de Banco Sabadell, que suma un 1,86%, y dos planes de empresa de Telefónica, que se revalorizan algo más del 1,8% en este periodo, por debajo de la media del 3%.

Una de las grandes preguntas que surgen a raíz de los problemas de liquidez que han aparecido repentinamente en las empresas ante el confinamiento y la paralización de la economía es si se frenarán las aportaciones a este instrumento de ahorro.

"Si bien es cierto que en un momento puntual, y para hacer frente a las enormes tensiones de tesorería de las empresas, las aportaciones podrían ser aplazadas, no esperamos un impacto significativo en el grueso de las mismas", opina Guillermo Pérez de Ciriza, experto en Consultoría de RRHH (área de People Advisory Services) de EY. No obstante, admite que "en términos absolutos sí es posible una reduc-

ción de las aportaciones a planes de pensiones de empresa por la mera disminución de los empleados en activo" y, al mismo tiempo, será difícil que en el corto plazo las compañías implanten "modelos de previsión social nuevos, dado que los mismos supondrían un incremento directo de costes".

El impulso necesario

Pero el problema de este producto no es nuevo. Son muchas las voces que piden que se incentiven para acercarse a otros países europeos. "En la actualidad, tan solo el 11% de los trabajadores españoles tiene alguna cobertura con un plan de empresa", señala José Luis Manrique, director de estudios del Observatorio Inverco.

El experto destaca que "un 55% de entidades gestoras de fondos de pensiones considera fundamental promover un sistema cuasiobligatorio de planes de empresa, para fomentar este ahorro y dar un empujón a los planes de empleo, siguiendo el modelo presente en Reino Unido", según la X Encuesta sobre Planes de Pensiones realizada desde el Observatorio Inverco, destaca.

Coincide en este sentido el experto de EY, quien cree que podría ser útil el "establecimiento de planes obligatorios o semi obligatorios en las empresas", simi-

La factura fiscal de rescatar el plan de ahorro a los 10 años

A partir del año 2025 se podrán rescatar las inversiones de más de 10 años que se tengan en planes de pensiones independientemente de que se esté o no jubilado, pero los expertos coinciden en que es mejor esperar al retiro antes de recurrir al ahorro en pensiones y no solo para no perturbar el carácter finalista del producto, sino también porque supone un ahorro fiscal.

Todo aquel que en 2025 tenga aportaciones en planes de pensiones con una antigüedad de al menos diez años podrá rescatar ese ahorro para cualquier causa. Desde el Gobierno dicen que esta dotación de liquidez se hace para impulsar el ahorro en pensiones por parte de los inversores más jóvenes -hoy según Inverco solo el 17% de los partícipes tiene menos de 40 años-.

En Reino Unido también se enfrentaron a fuertes reembolsos en planes de pensiones en 2015 cuando se aprobó una medida similar. "La diferencia de lo que se aprobó en Inglaterra lo que se ha hecho aquí es que allí se permitió hacer líquido el ahorro solo a los mayores de 55 años y se calcula que en los 12 meses siguientes se sacaron 8.200 millones de libras por parte de 1,3 millones de empleados.

lares a los implantados en Reino Unido en 2012. Pero también considera que “podrían estudiarse ventajas fiscales en la recuperación de los fondos acumulados (por ejemplo premiando la percepción en forma de renta)” o considerándolos una renta del ahorro y no del trabajo. Y es que tanto los planes de pensiones individuales como los de empresa, así como los planes de previsión asegurados (PPA) se suman a la base general del IRPF, a diferencia del resto de productos financieros.

Manrique, por su parte, cree que se debería dar “estímulo y promoción” tanto a los planes individuales como a los de empleo por la estructura del mercado laboral en España. ¿La razón? En nuestro país, “el trabajo que podríamos calificar como no estándar (temporal, a tiempo parcial o autónomos) alcanza el 57% del total, según datos de la OCDE”, pone sobre la mesa el experto.

Más salidas que entradas de dinero

Más allá, el dinero en planes de empleo no crece. Aunque sí lo hizo su patrimonio el año pasado, gracias a la revalorización de los activos que forman parte de sus carteras, los productos que las grandes empresas ponen a disposición de sus trabajadores acumulan más prestaciones netas que aportaciones desde el año 2012.

Desde entonces, los planes de empleo suman salidas de 3.500 millones de euros. En parte porque el número de beneficiarios se ha duplicado prácticamente desde entonces, al pasar de los 65.500 millones de euros a los 114.000 millones.

Actualmente el número de trabajadores que dispone de un plan de empleo se encuentra ya por debajo de los 2 millones (algo que no sucedía desde 2009). En concreto, en 1,97 millones. Visto desde otra perspectiva significa que solo uno de cada diez trabajadores en España tiene un plan de empleo. Una cifra que ha llevado a muchos expertos a pedir que se fomente un sistema cuasi obligatorio, similar al de Reino Unido, donde los trabajadores tienen por defecto un plan de pensiones privado en el que realizan aportaciones mensuales que se descuentan de su nómina. Pero hay otro dato más, y es que de esos 1,97 millones de partícipes, el 66% no hizo ninguna aportación a su plan de empresa según los últimos datos disponibles en el Informe Estadístico de Instrumentos de previsión social complementaria del

3.500

Son los millones de euros que han sido extraídos de los planes de empleo en ocho años

Ministerio de Economía a cierre de 2018.

Cabe recordar que la reforma fiscal de 2014 introdujo novedades tanto en las aportaciones (se limitó la cantidad a aportar de 10.000 a 8.000 euros) como en el rescate, ya que limitó en el tiempo el periodo en el que un partícipe podía rescatar de golpe las aportaciones anteriores a 2006 en forma de capital con una reducción del 40%.



Trabajadores de la fábrica de Nestlé. EE