

El 92% de los productos individuales de pensiones tiene una comisión superior a la del 'plan Escrivá'

Los planes del sistema individual, aquellos privilegiados por la reforma del ministro socialista, son más caros que el plan de empresa

Cristina García.
Fotos: iStock

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha puesto sobre la mesa un borrador del anteproyecto de ley de fondos de pensiones de promoción pública y planes simplificados, al que ha tenido acceso *elEconomista*, que describe el marco que regulará la entrada de distintos planes colectivos de empleo de promoción pública, alejando, así, la idea de un macrofondo de pensiones.

En el borrador se especifica que la comisión máxima a aplicar por las gestoras de los planes de empleo de promoción pública será del 0,4%, a lo que hay que sumar un 0,1% en concepto de depositaría. Unos límites muy inferiores a los que rigen a los planes de pensiones del sistema individual. Según datos de Morningstar, el 92% de los planes de estos

vehículos cobra actualmente más de un 0,4% en concepto de comisión máxima de gestión. El mayor atractivo que el Gobierno está otorgando a los planes de empresa, al aumentar la cantidad deducible vía aportaciones hasta los 8.500 euros a partir del año que viene en detrimento de los individuales y la posibilidad de que accedan a ellos colectivos que hasta ahora no podrían obligar al resto de la industria a tener que hacer más competitivos sus productos ajustando las comisiones a las del plan Escrivá.

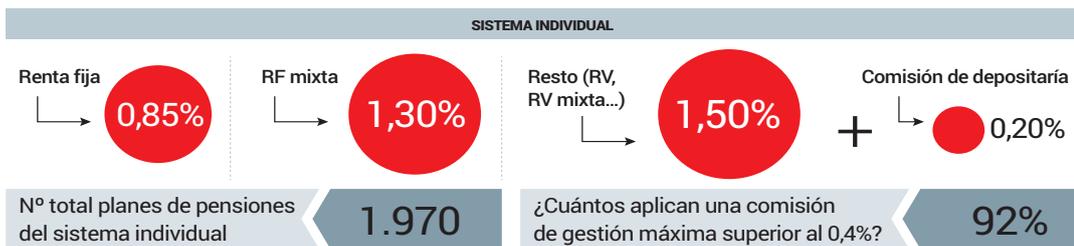
Los planes de pensiones del sistema individual son de por sí más caros que los de empresa, a pesar de que sus comisiones máximas de gestión están limitadas, desde abril de 2018, hasta el 0,85% en el caso de los de renta fija; en el 1,3% en los de renta fija mixta y en el 1,5% para el resto -donde se inclu-



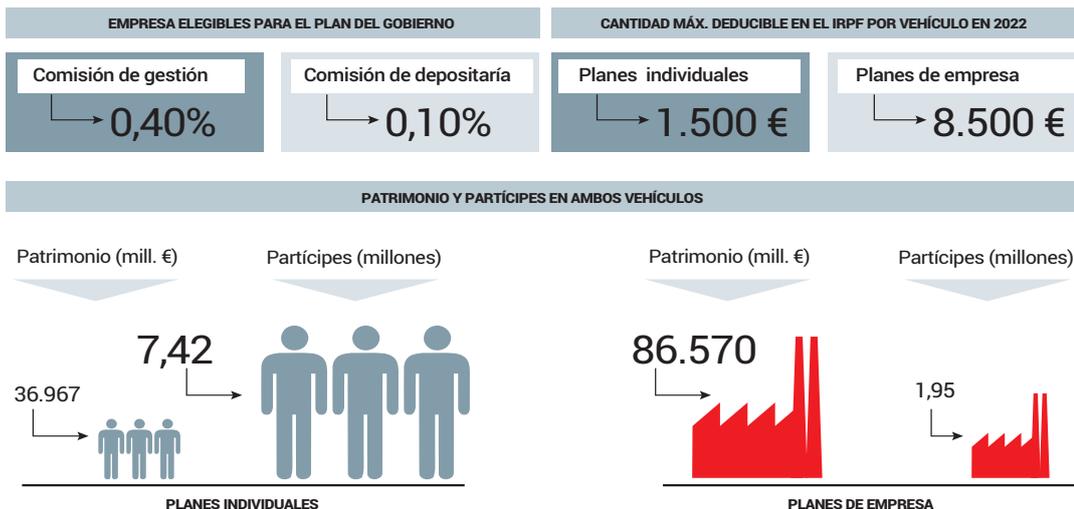
El futuro de las pensiones tras la crisis sanitaria y la reforma de Escrivá.

Aumenta la presión para los planes del sistema individual

Comisiones máximas a aplicar por los planes de pensiones



Comisiones máximas de los planes de empleo públicos



Fuente: Morningstar e Inverco.

elEconomista

yen los de renta variable o los mixtos de bolsa-. A lo hay que sumar un 0,2%, como máximo, por la depositaria. Todo ello deja las comisiones totales de los planes de pensiones del sistema individual en una horquilla de entre el 1,05% y el 1,7% frente al 0,5% de los planes de empresa de promoción pública.

de con la comisión de gestión y el resto lo forma la comisión de depositaria) frente al 1,16% de los planes de pensiones del sistema individual (1,04% en concepto de gestión y un 0,12% en depositaria), según la última información disponible en el Informe de Seguros 2020 de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

El golpe fiscal reduce de 2.000 a 1.500 euros la cantidad máxima deducible en 2022

En la práctica, más caros

Sus comisiones no son solo más elevadas sobre el papel, también en la práctica. Los costes de los planes de empresa son más competitivos tradicionalmente que los de los planes privados. En números concretos, los costes medios de los primeros se encuentran el 0,23% (del que un 0,21% se correspon-

A día de hoy, solo un 8% de los planes privados -hay más de 1.000 disponibles- cobra menos de un 0,4% por la gestión. En este minoritario grupo se encuentran algunos de los vehículos lanzados por los roboadvisor en los últimos años, como Indexa o Finizens, que aplican comisiones por este concepto que rondan el 0,4%. Se diferencian de otros más tradicionales en que no aplican una gestión activa, replican índices y, de esta manera, pueden ofrecer unos costes más bajos a sus participantes. La cuestión que se plantea la industria a raíz del Plan Escrivá es hasta dónde se pueden reducir las comisiones, en el caso de los productos de gestión activa, sin que éstos pierdan la eficiencia.

Sólo el 1,6% hace la aportación máxima al plan de empleo

El Gobierno quiere impulsar el segundo pilar del sistema de pensiones, los planes de empleo, en detrimento del tercero, los planes de pensiones del sistema individual (el primer pilar es el sistema público de pensiones). El anteproyecto de Ley de los Presupuestos reduce la cantidad máxima que un participante puede deducirse con su plan de pensiones privado, de 8.000 a 2.000 euros. Pero especifica que puede ampliarse en 8.000 euros más (lo que suma 10.000 en total) con aportaciones en un plan de empresa. La realidad es, sin embargo, que solo una minoría de los participantes (el 1,6%) resta de su salario la cantidad máxima, esos 8.000 euros.

La pregunta que surge ahora es si, al poder aspirar a reducir la base imponible en hasta 10.000 euros entre los dos, la medida puede impulsar las aportaciones a los planes de empresa, ya sea porque el trabajador negocie con ella detraer una mayor cantidad de su sueldo o porque surjan nuevos que deseen adherirse al fondo de pensiones que planea crear el Gobierno con carácter abierto a empresas y trabajadores (incluidos los autónomos). En ambos casos, los expertos se muestran escépticos con la idea, y consideran que es insuficiente.

El peor golpe desde 2016

El nuevo golpe fiscal a los planes de pensiones del sistema individual, tras anunciar que la cantidad máxima a deducir se vuelve a reducir de los 2.000 a los 1.500 euros a partir del año que viene, llega en un momento en el que estos productos de ahorro finalista han visto salir 231 millones de euros entre enero y septiembre, según los últimos datos publicados por Inverco -es decir, el dato ni siquiera recoge el impacto que tendrá la nueva bajada en la cantidad deducible en IRPF, de 2.000 euros anuales a 1.500, que el Gobierno recoge en los Presupuestos Generales del Estado para 2022-. Por lo pronto, la anterior reducción, de 8.000 a 2.000 euros, anunciada el año pasado y que ha entrado en vigor en éste, ya ha provocado que los planes de pensiones del sistema individual vivan su peor año hasta la fecha desde 2016, cuando en el mismo periodo salieron 313 millones.

La industria ya ha cuantificado cual será la consecuencia del último hachazo fiscal. Según un comunicado emitido recientemente por Inverco, Unespa y la Confederación Española de Mutualidades (CEM), en el que abogan por aumentar el límite fiscal del ahorro individual para la jubilación, las aportaciones a sistemas individuales se reducirán un 40% este año. Lo que significa que, si el ejercicio pasado en-

Escrivá da privilegio a los planes de pensiones individuales, que podrán descontarse 2.000 euros

traron 1.335 millones de euros, en éste las entradas se limitarían hasta el entorno de los 530 millones de euros. De cumplirse las expectativas, el actual sería el peor año para estos vehículos de ahorro desde 2013.

Lo que suceda en la recta final del año será clave, ya que es cuando se concentran las aportaciones a estos vehículos de ahorro a pesar de que los expertos insisten en el error que ello supone en lugar de sistematizar las aportaciones. Tradicionalmente es a partir de septiembre, además, cuando las entidades financieras arrancan sus campañas para incentivar las suscripciones. Durante dos años consecutivos -2019 y 2020-, estos vehículos han logrado atraer más de 1.000 millones de euros a lo largo del ejercicio. Y, en ambos, fue en diciembre cuando se produjo el impulso definitivo en cuanto a aportaciones.

Privilegiados fiscales

Los planes de empleo se han convertido en el caballo de Troya que tendrán sus partícipes para desgravarse la máxima cantidad posible de sus aportaciones en la próxima declaración de Hacienda, si tam-



Carrera laboral y retiro.

bién disponen de un plan de pensiones individual. Son los privilegiados que deja Escrivá tras el tijeretazo a los topes de desgravación en los planes de pensiones realizado el año pasado.

¿El truco? Si tienen contratado un plan de pensiones individual podrán descontarse 2.000 euros de su base imponible por ese concepto, a los que pueden sumar otros 8.000 euros de rebaja si disponen también de un plan de pensiones de empresa, teniendo en cuenta que esas cifras son los topes máximos y que la aportación en los planes de empresas deberá ser realizada por el empleador. Pero se ha incluido una ventaja adicional: la posibilidad de que la aportación a los planes de empleo sea compartida entre las empresas y sus trabajadores, aunque por la misma cuantía. Es decir, que el empleador podría aportar 4.250 euros y el empleado otros 4.250, para llegar al tope máximo de 8.500 euros de desgravación por este tipo de vehículo de ahorro.