



Trabajo Fin de Grado

Situación del sistema privado de pensiones en
España

State of the private pension system in Spain

Autor/es

Alejandro Javier Tejel Ordovás

Director/es

Carlos Gimeno Díaz

Facultad de Economía y Empresa

Año 2019

Índice

1. Introducción.	3
2. Planes de pensiones.	3
2.1 Tipos de planes.	4
2.2 Regulación en España.	4
3. Fiscalidad en España.	5
4. Situación actual en España.	6
4.1 Datos actuales en España.	11
5. Otros modelos europeos.	22
5.1 El modelo de Países Bajos.	25
6. Conclusión.	26

1. Introducción

El sistema de pensiones público en España, activo desde principios del siglo XX para “hacer frente a las contingencias que puedan situar a cualquier español en una situación de necesidad” está siendo últimamente foco de la actualidad debido a la difícil situación en la que se encuentra el sistema, en parte por la complicada situación financiera que ha atravesado y atraviesa el país, y en parte, por el incremento de la longevidad de la población y las perspectivas de futuro sobre una pirámide poblacional ampliamente envejecida. Además de estas razones hay otros elementos que también contribuyen a que el sistema de pensiones actual esté en peor situación que la media de los sistemas de los países de la OCDE como pueden ser por ejemplo, la tasa de sustitución, el número de años trabajados que se tienen en cuenta a la hora de calcular la pensión o la edad media efectiva de salida del mercado de trabajo. Es por estas razones, por las cuales, podría ser interesante que el sistema de pensiones español girase hacia el sistema de pensiones privado como ya está ocurriendo en otros países del entorno de la Unión Europea ya que actualmente el sistema de pensiones público se encuentra en una situación de déficit y se están empleando los activos del fondo de reserva.

2. Planes de pensiones

Un plan de pensiones se puede definir como un producto financiero de ahorro-inversión, dirigido a la jubilación cubriendo unas contingencias determinadas. El inversor efectúa aportaciones periódicas al plan que suelen ser flexibles en cuanto a importe, periodicidad y modo, que le permiten en un futuro disponer de un capital o renta determinados en el momento de la jubilación, incapacidad severa o fallecimiento. Es un producto financiero que destaca por su falta de liquidez y que se encuentra enmarcado dentro de la categoría de fondos de pensiones, controlados por gestoras independientes, que invierten tanto en renta variable como en renta fija para intentar conseguir una rentabilidad extra a los ahorros depositados en el plan. Es por este motivo por el cual los planes no suelen tener garantizada una rentabilidad inicial en el momento de su contratación. Los tres elementos del plan de pensiones son el promotor del plan, el partícipe del plan “personas físicas en cuyo interés se crea el plan” y los beneficiarios “personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones.

2.1 Tipos de planes

Según quién sea el sujeto constituyente del plan o la entidad promotora del mismo podemos encontrar varios tipos de planes de pensiones. El primero de ellos es el sistema de empleo en el que el promotor del plan es la propia empresa y los partícipes del plan son de manera exclusiva los trabajadores de la empresa, el segundo de ellos es el sistema asociado, en el que el promotor del plan es cualquier asociación o sindicato y los beneficiarios del plan son los miembros afiliados de la misma. Por último nos encontramos el sistema individual en el que el promotor del plan es cualquier entidad de carácter financiero y el beneficiario cualquier persona física.

2.2 Regulación en España

La regulación de los planes y fondos de pensiones en España se realiza de manera diversa ya que influyen tanto normas específicas en la materia como normas de regulación fiscal. Principalmente los planes y fondos de pensiones se encuentran regulados por la Ley 11/2006 del 16 de Mayo y el Real Decreto 681/2014 del 1 de Agosto que establecen tanto los principios básicos a los que debe responder el plan como la fiscalidad de los planes y fondos y que, como se verá más adelante, la fiscalidad es casi la única ventaja actual de contratar un plan de pensiones en España.

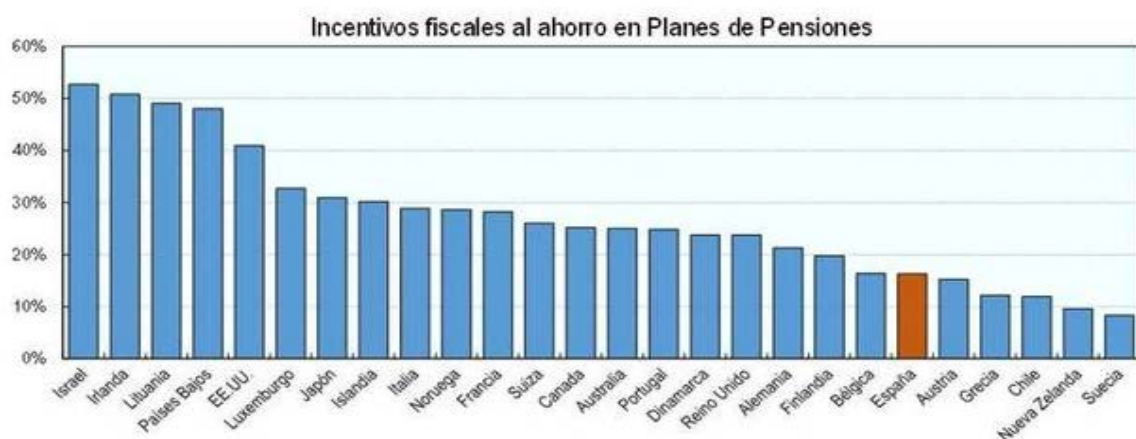
Los cinco principios básicos, regulados por ley, que debe cumplir todo plan de pensiones contratado en España son:

- **No discriminación.** Cualquier persona física que reúna las condiciones tiene garantizado el acceso, ya sea como partícipe o beneficiario a un plan de pensiones. Las condiciones de acceso también se encuentran reguladas, por ejemplo, en el caso de un plan de empleo que requiera antigüedad en la empresa, ésta no podrá ser de más de dos años.
- **Capitalización.** Los planes emplearán métodos financieros de capitalización que permitan realizar las correspondientes equivalencias entre las aportaciones al plan y las prestaciones futuras
- **Irrevocabilidad.** Las aportaciones realizadas a los planes de pensiones son irrevocables, es decir, una vez se hayan realizado las aportaciones, éstas no pueden ser anuladas.

- **Atribución de derechos.** Las contribuciones y aportaciones realizadas al plan de pensiones, en función del sistema de capitalización que se haya decidido utilizar, determinan para los partícipes y beneficiarios unos derechos de contenido económico que va a ser generado y correspondido por las prestaciones futuras.
- **Integración obligatoria en un fondo de pensiones.** Es obligatoria la integración en un fondo de pensiones de todas las aportaciones y contribuciones realizadas al plan.

3. Fiscalidad en España

El apartado de la fiscalidad, como se ha mencionado anteriormente, es una de las principales ventajas y de los principales atractivos a la hora de contratar un plan de pensiones en nuestro país. Esto es debido a las reducciones que se pueden hacer en la base imponible del IRPF por las aportaciones realizadas al plan, aunque posteriormente las rentas obtenidas del plan tributan como rendimientos del trabajo y no están exentas de tributación.



Gráfica 1: Incentivos fiscales en planes de pensiones calculados por la OCDE. Fuente: Inverco.

A pesar de las ventajas fiscales, como se puede apreciar en la imagen, del estudio de la fiscalidad de algunos de los principales países realizado por la OCDE, España se encuentra a la cola en cuanto a incentivos fiscales al ahorro mediante la contratación de un plan de pensiones.

Esto puede deberse distintos hechos. Los recientes cambios realizados por el gobierno a la hora de delimitar la cantidad máxima que se puede deducir del IRPF (8000 euros o

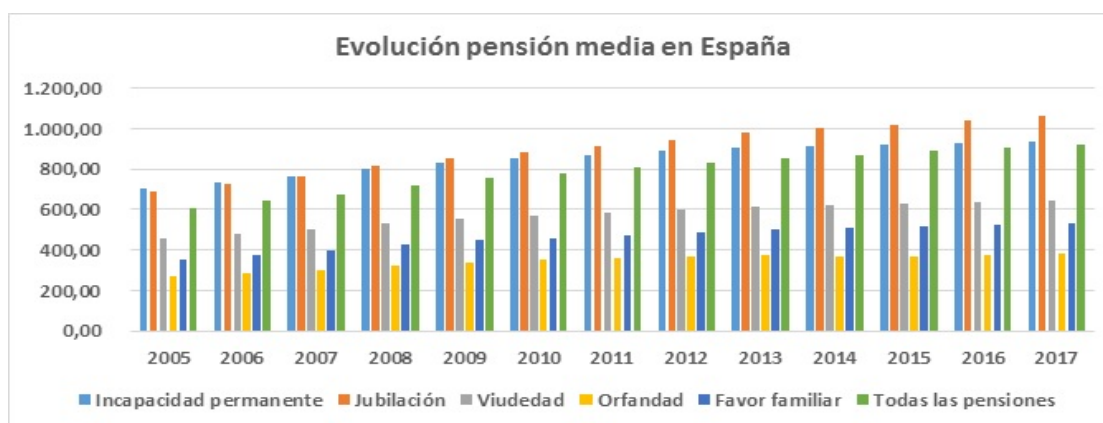
hasta el 30 % del sueldo bruto anual), una medida poco ventajosa que el gobierno pretendió compensar bajando el número de años que deben transcurrir hasta poder rescatar el plan de pensiones a 10 años.

Es decir, en el supuesto de que un trabajador tenga un sueldo bruto de 30000 euros anuales, lo máximo que podría introducir en el plan de pensiones serían 8000 euros, ya que el 30% de su sueldo serían 9000 euros, y en el caso de que introdujese los 8000 euros, en la declaración de la renta tributarían como rendimientos del trabajo 22000 euros.

A simple vista puede parecer muy ventajoso ya que el trabajador se ahorra una gran cantidad de dinero en impuestos al desgravarse parte de su sueldo, sin embargo, a la hora de recibir las prestaciones del fondo, estas tributan como rendimientos del trabajo, pudiéndose recibir de golpe, tributando mucho más, o periódicamente, tributando como un sueldo normal, por lo tanto, lo que se ha ahorrado mediante las contribuciones al plan se acaba pagando en forma de impuestos posteriormente.

4. Situación actual en España

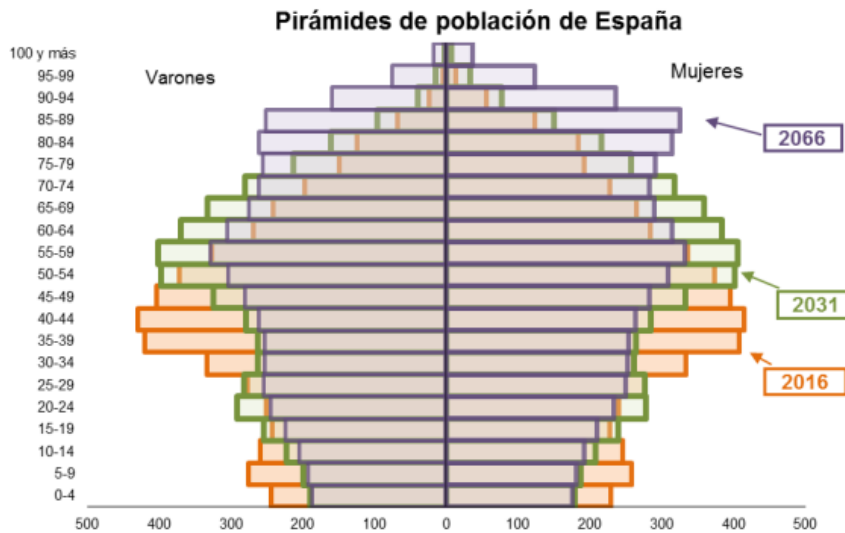
Para poder comprender la situación actual de los planes de pensiones en España, es necesario, primero, analizar el sistema público de pensiones y su situación actual.



Gráfica 2: Evolución de la pensión media en España. Fuente: Loyola econ.

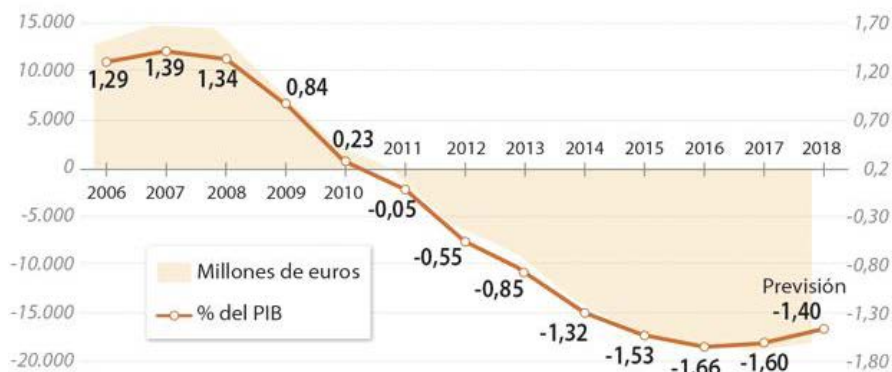
En primer lugar, como se puede observar en el gráfico anterior, desde el año 2005, justo antes de la crisis económica, las pensiones públicas en España se han visto incrementadas con el paso de los años. La pensión que más ha aumentado su valor ha sido la pensión de jubilación, de unos 700 euros mensuales en el año 2005 a más de

1000 euros de pensión media en el año 2017. Estos incrementos en la pensión media, realizados en parte para cumplir promesas electorales y obtener votos y en parte para cumplir con los incrementos de la inflación y el IPC, junto a un envejecimiento de la pirámide poblacional, que está provocando un mayor número de jubilados en nuestro país, están provocando que empeore la situación de la tesorería del estado y la Seguridad Social, como se puede observar en la gráfica 4.



Gráfica 3: Pirámides poblacionales de España. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Si observamos la pirámide de población, observamos como España posee una población envejecida, y que según las proyecciones del Instituto Nacional de Estadística, la situación irá empeorando progresivamente. Esto es un aliciente más a la delicada situación que atraviesa el sistema público de pensiones.



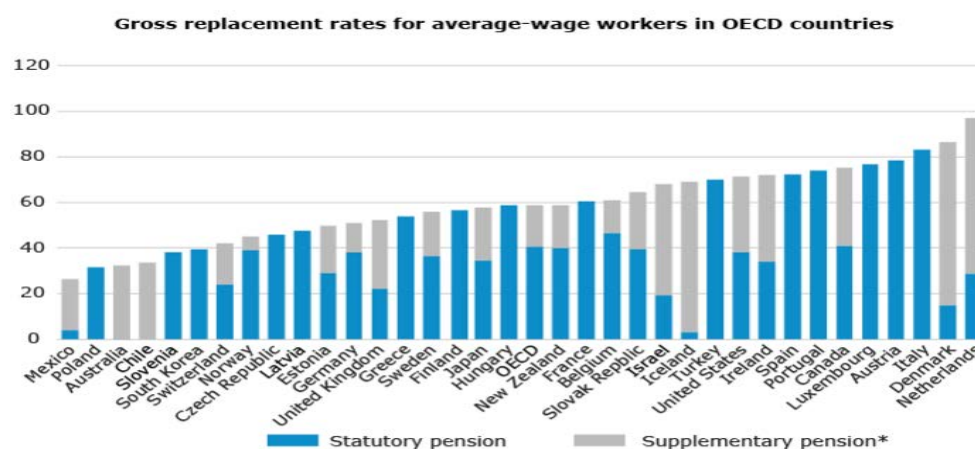
Gráfica 4: Situación de la Seguridad social con respecto al PIB. Fuente: Ministerio de trabajo.

Todo lo expuesto anteriormente, como se puede observar en la gráfica del Ministerio ha causado que la Seguridad Social haya pasado en un periodo de alrededor de 10 años de una situación de superávit rondando el 1.3 % del PIB a una situación de déficit a partir del año 2011 que en el 2017 era del 1.6% del PIB español. Esto está provocando que tanto la Unión Europea como economistas y el Fondo Monetario Internacional estén recomendando a España dos alternativas, la primera de ellas sería bajar las pensiones para mejorar la situación del sistema o si se quieren mantener o incrementar las pensiones, entonces sería necesaria una alta subida de impuestos para que el sistema sea sostenible.

Todos estos datos de población, pensión y déficit nos indican que en España la situación sería mucho más sostenible si se hiciera un uso más extensivo del sistema de pensiones privado, sin embargo esto no está ocurriendo.

Como se puede observar en la siguiente gráfica, en España, un trabajador con un salario medio que se jubile, obtendrá casi el 80% de lo que cobraba y estará proporcionado casi en su totalidad por el Estado, a diferencia de otros países de la OCDE como Dinamarca y Holanda, en los que el trabajador obtiene mayor pensión de jubilación debido a los planes privados o el caso de Islandia, en el que apenas existe aportación a la pensión por parte del Estado y se realiza todo a través del sistema privado.

El hecho de que los planes de pensiones privados no estén siendo elegidos por los trabajadores españoles como una alternativa de ahorro para el futuro se debe principalmente a cuatro motivos.



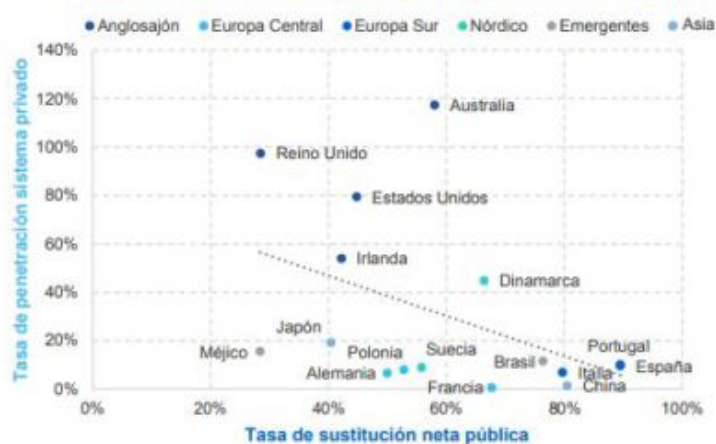
Gráfica 5: Ingresos de jubilación de un trabajador medio en la OCDE. Fuente: Finnish centre for pensions.

El primero de ellos es la legislación ya que, como hemos podido observar en algunos países europeos y de la OCDE los planes privados priman sobre el sistema público, esto es debido a una legislación existente que obliga a la contratación de estos planes privados y alivia el sistema público, legislación inexistente en España en estos momentos.

El segundo de los motivos por los que el sistema privado no está entrando con fuerza en el mercado español, es la alta tasa de sustitución existente en España. La tasa de sustitución se define como lo que termina cobrando el trabajador una vez jubilado en relación a su último sueldo, esta tasa en España actualmente es del 78,7%, lo que la sitúa entre las más elevadas del mundo, implica que en el caso de que el último sueldo del trabajador fuese de 1000 euros lo que va a recibir de pensión por parte del Estado una vez jubilado son 787 euros.

Como se puede observar en la siguiente gráfica, proporcionada por la OCDE, existe una correlación entre la tasa de sustitución de un país y la penetración del sistema privado en el sistema de pensiones. España se encuentra en la misma situación que Italia y Portugal, países con una alta tasa de sustitución y una penetración del sector privado inferior al 20% del mercado, situación completamente adversa al modelo anglosajón, si nos fijamos en países como el Reino Unido o Irlanda con una tasa de sustitución cercana al 50% observamos como el sistema privado posee una tasa de penetración en el sistema de casi el 60% en Irlanda y cercana al 100% en el Reino Unido.

Tasa de sustitución neta pública y tasa de penetración de los sistemas privados de pensiones - 2015

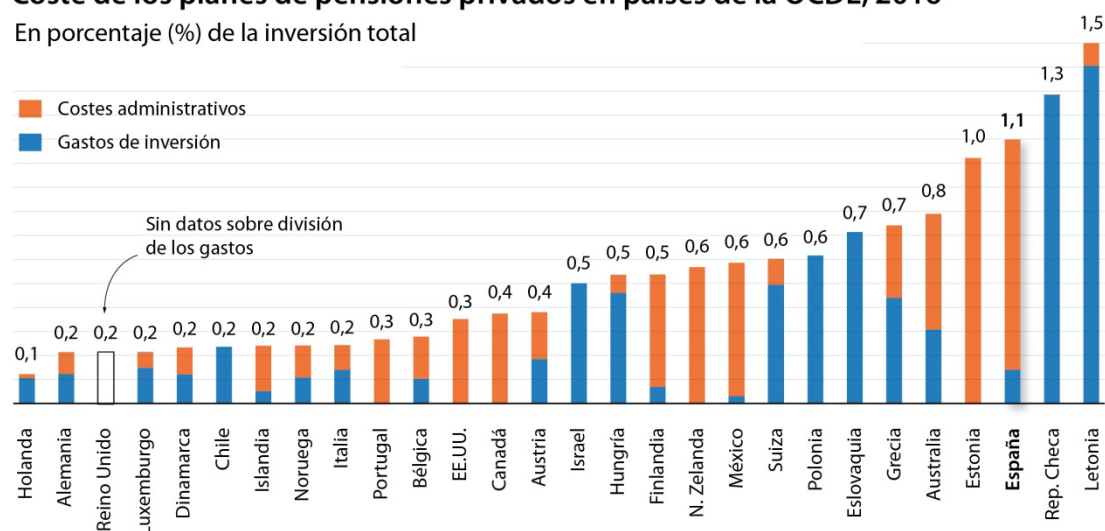


Gráfica 6 : Correlación entre el sistema privado y la tasa de sustitución. Fuente: OCDE pension statistics.

Otro de los motivos a tener en cuenta a la hora de analizar el bajo éxito de los planes de pensiones privados en España son los costes asociados al plan y los gastos de inversión. Si observamos la gráfica, en España estos gastos suponen más del 1% de la inversión total, principalmente gastos administrativos, comisiones bancarias, que le restan atractivo al plan y que coloca a España en una situación muy desfavorable en este aspecto a la altura de países como la República Checa y Estonia y muy lejos de países como Holanda y Alemania en los que estos gastos apenas suponen el 0,2 del total de la inversión, y son principalmente gastos de inversión, en lugar de costes administrativos.

Coste de los planes de pensiones privados en países de la OCDE, 2016

En porcentaje (%) de la inversión total



Gráfica 7 :Coste de los planes de pensiones privados. Fuente: OCDE pension statistics.

El último de los motivos por los que los planes de pensiones privados no están triunfando en España es la rentabilidad media del plan y la inflación, ya que en muchos casos la rentabilidad del plan es incapaz de superar la inflación que se produce y por tanto se producen pérdidas de patrimonio para el partícipe del plan. Para que la inflación sea inferior a la rentabilidad, es necesario que el plan sea a largo plazo, a partir de unos 15 años de media la rentabilidad empieza a superar a la inflación, lo que supone tener liquidez bloqueada durante largos periodos de tiempo, lo cual le quita atractivo al plan. Según los últimos datos, a un año, solo un 6% de los planes de pensiones son capaces de obtener rentabilidad sin perder patrimonio.

4.1 Datos actuales en España

Una vez expuestos los motivos por los cuales los planes de pensiones privados no están consiguiendo entrar con fuerza en el mercado español, es necesario observar los datos a 30 de Junio de 2019 de los planes y fondos para terminar de completar la situación actual en España.

En primer lugar, en términos de patrimonio, el total de patrimonio invertido en planes y fondos de pensiones en España es de 112.142 millones de euros, de los cuales 76.221 millones pertenecen al sistema individual, lo cual supone un 67,96% del total del patrimonio, 35.055 millones pertenecen al sistema de empleo, lo que supone un 31,25% del patrimonio y 865 millones pertenecen al sistema asociado, que suponen un 0,77% del patrimonio. Estos datos nos indican una pequeña recuperación del sector ya que en los primeros 6 meses del año 2019, se ha incrementado el patrimonio con respecto al cierre de 2018 en unos 5.250 millones de euros, en contraste con el año 2018 en el que se perdieron más de 4.000 millones en patrimonio con respecto a 2017.

De los datos anteriores se extrae que el sistema individual es el de mayor importancia en España conteniendo más de dos tercios del patrimonio, si lo analizamos más detenidamente, como se aprecia en el siguiente gráfico, entre los planes y fondos del sistema individual, destacan sobre los demás los planes mixtos de renta fija y variable con 45.284 millones de patrimonio de los más de 76000 que componen el sistema individual. Si observamos el gráfico se aprecia como el patrimonio total del sistema individual ha ido creciendo progresivamente desde el año 1998 sufriendo sendos estancamientos en el periodo de 2007-2011 y posteriormente en los años 2017 y 2018. En cuanto a las tendencias de inversión durante este periodo, podemos destacar un repunte de los planes garantizados durante el periodo de recesión económica de 2008 a 2013 junto con un incremento también de los planes de renta fija a corto plazo. Durante ese mismo periodo también se produjo un descenso de los planes de pensiones de renta variable así como un descenso considerado de la inversión en renta variable dentro de los planes y fondos mixtos.

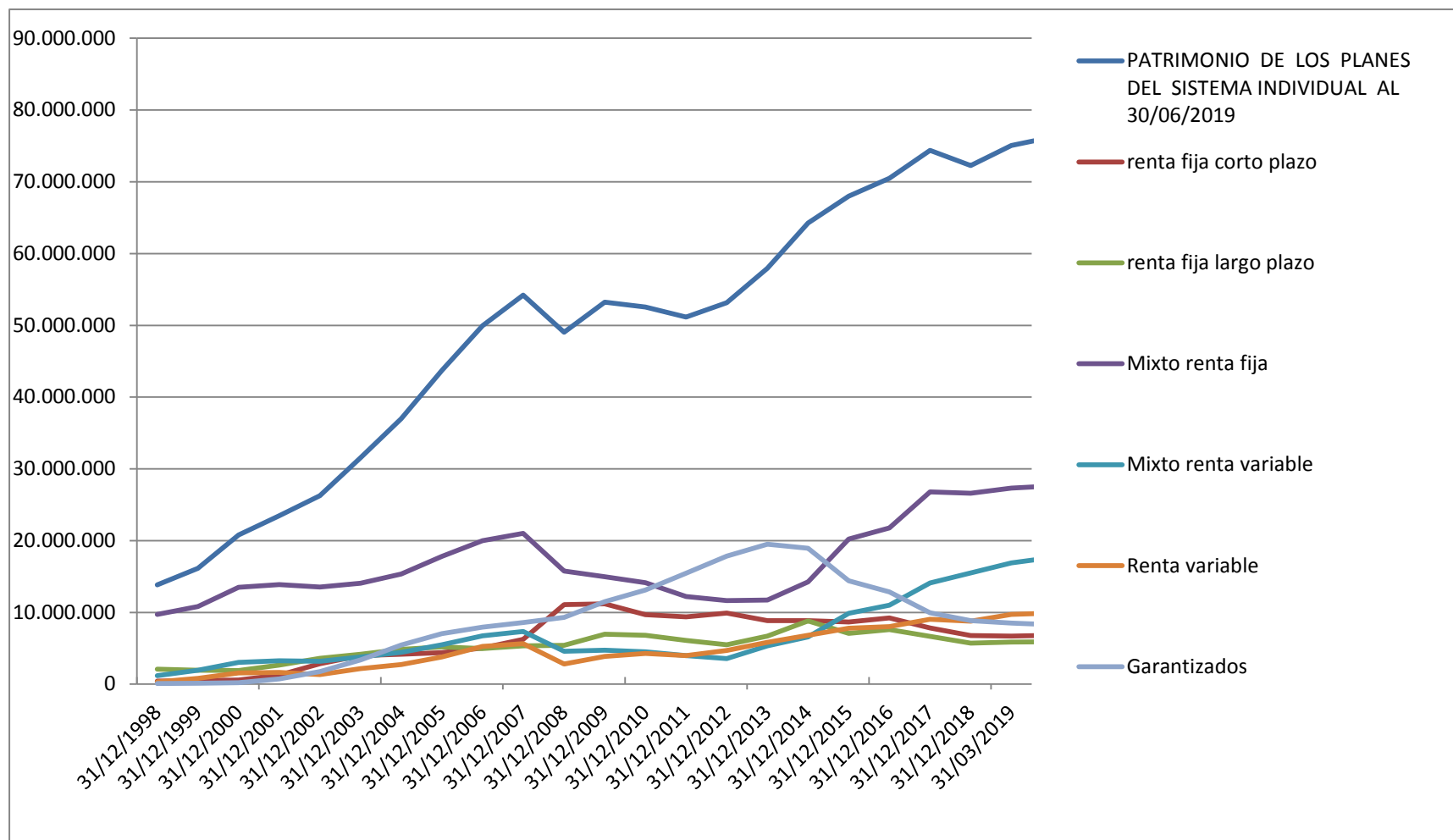


Gráfico 8: Distribución de patrimonio del sistema individual durante los últimos 20 años. Fuente: Inverco, elaboración propia.

Otro de los datos de especial importancia al analizar la situación de los planes y fondos de pensiones es el número de partícipes de los mismos. A 30 de Junio de 2019 el número de partícipes de un plan en España es de 9.553.478 partícipes, de los cuales 7.508.771 partícipes pertenecen al sistema individual, lo que supone un 78,6% del total, 1.983.035 partícipes pertenecen al sistema de empleo, lo cual supone un 20,75% del total y por último, 61.672 partícipes pertenecen al sistema asociado, lo cual representa un 0,64% del total. Estos datos dejan claro que la mayoría de partícipes de un plan en España pertenecen al sistema individual.

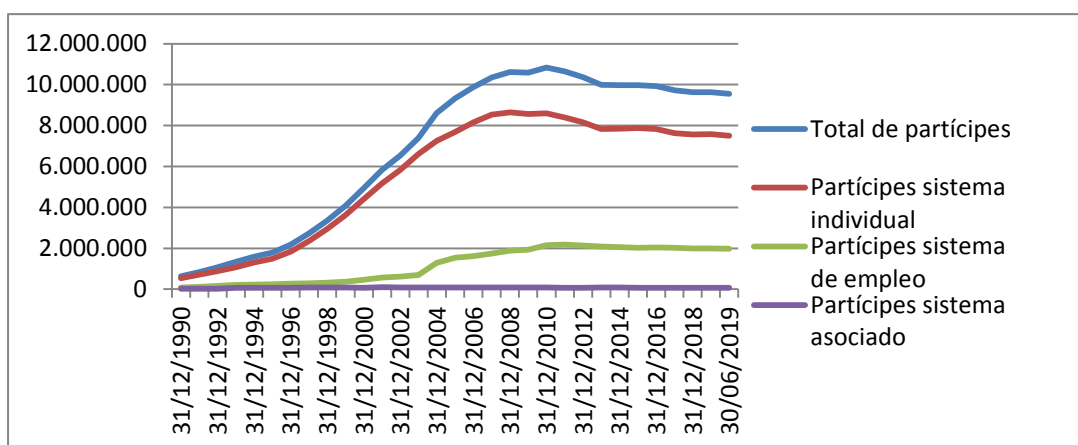


Gráfico 9: Partícipes de los planes de pensiones durante los últimos 30 años. Fuente: : Inverco, elaboración propia.

Si nos fijamos en el gráfico de los últimos 30 años podemos observar como el número de partícipes fue creciendo progresivamente entre los años 1990 y 2011 y a partir del año 2011 ha ido disminuyendo en pequeñas cantidades progresivamente hasta el año 2019. Esta misma tendencia se repite en el sistema individual, que también vio incrementado su número de partícipes hasta el año 2011 para después ir decreciendo hasta 2019. El sistema de empleo también fue creciendo hasta el año 2011, sin embargo, a partir de éste año el número de partícipes se ha mantenido relativamente constante. Por último, en cuanto al sistema asociado, en términos de partícipes muy inferior a los otros dos sistemas, podemos observar que el número de partícipes se ha mantenido constante en torno a los 70.000 destacando algunos años en los que se han alcanzado los 90000 como por ejemplo el año 2001 o el año 2006.

Si analizamos más detenidamente el sistema individual, ya que es el de mayor importancia en cuanto a número de partícipes podemos destacar los fondos mixtos como los que más partícipes tienen a 30 de Junio de 2019 y los garantizados como los que menos partícipes tienen.

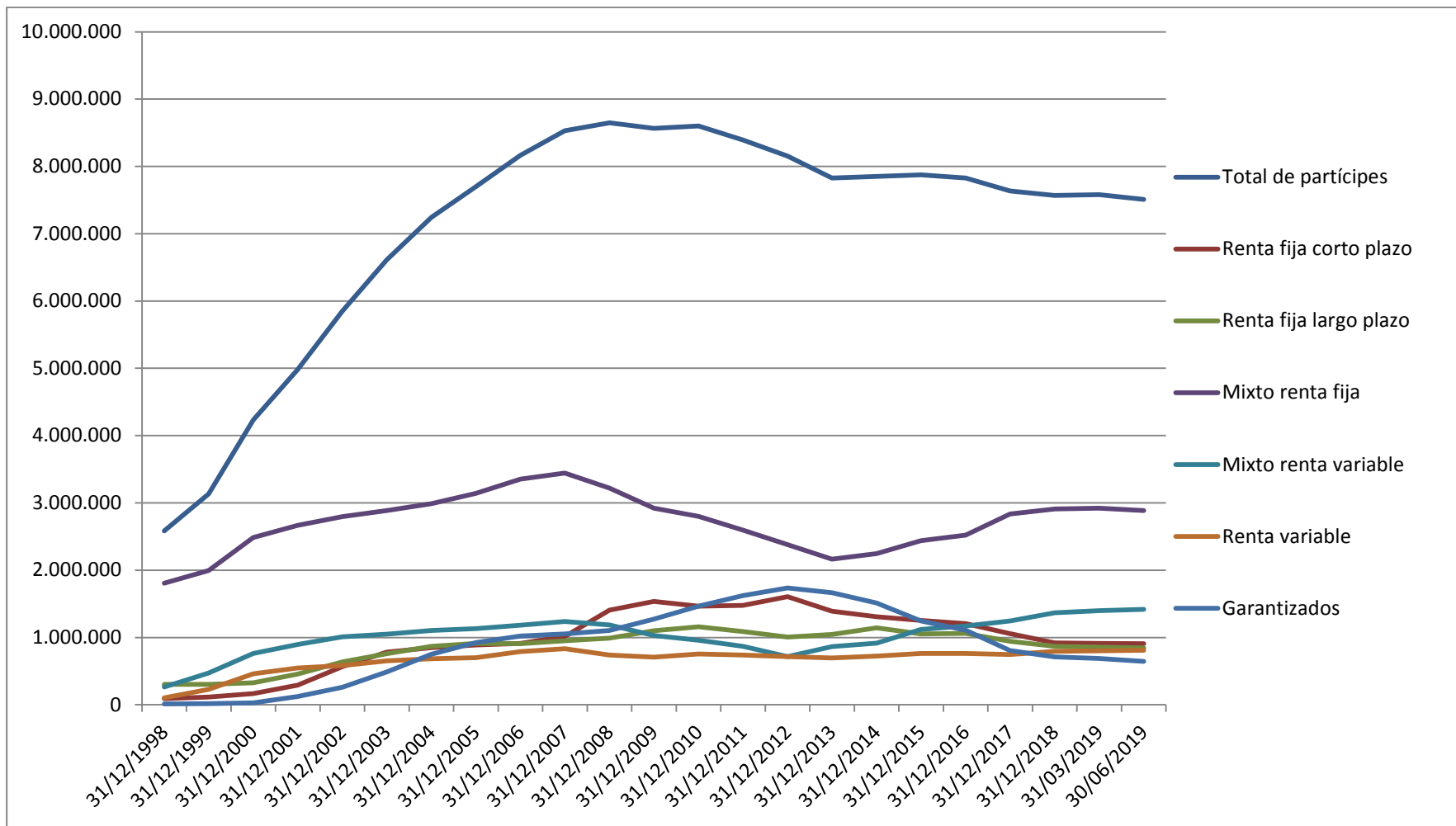


Gráfico 10: Número de partícipes del sistema individual durante los últimos 20 años. Fuente: : Inverco, elaboración propia.

En cuanto a las tendencias de los últimos 20 años podemos observar como, por ejemplo, los planes mixtos de renta fija han sido los dominantes en términos de partícipes aunque en el periodo entre los años 2007 y 2013, se produjo un descenso considerable de partícipes en estos planes, casi al mismo tiempo que se produjo un incremento de similares características en los partícipes de los planes garantizados. Los planes de renta fija a corto plazo también tuvieron especial importancia durante este periodo, sin embargo, actualmente han perdido relevancia, en favor otra vez de los planes y fondos mixtos.

A la hora de analizar los beneficiarios de los planes, se puede observar como son bastante inferiores al número de partícipes, ya que en total en España hay 480.116 beneficiarios frente a los 9 millones y medio de partícipes. De estos 480.116 beneficiarios a 30 de Junio de 2019, 374.184 pertenecen al sistema individual, lo que supone un 77,93% del total, 102.622 pertenecen al sistema de empleo, lo que supone un 21,37% del total, y por último 3.310 pertenecen al sistema asociado, lo que representa un 0,68% del total de beneficiarios

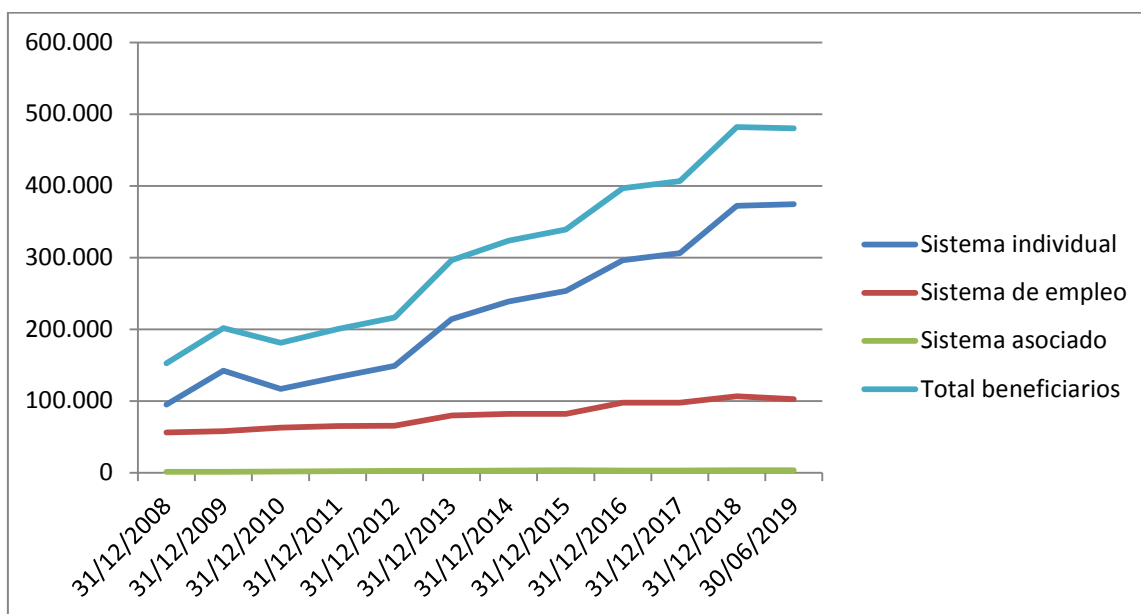


Gráfico 11: Número de beneficiarios de planes de pensiones durante los últimos 10 años. Fuente: : Inverco, elaboración propia.

A pesar de que solo se tienen registros de datos de beneficiarios desde el año 2008, si se observa el gráfico anterior, se puede ver como la tendencia temporal es creciente

durante todo el periodo tanto para el sistema individual como para el sistema de empleo, a diferencia de lo que ocurría en términos de patrimonio y partícipes que descendían a partir del año 2011 debido a la fuerte recesión económica que sufrió España.

Si nos detenemos a analizar el sistema individual que aglutina casi el 80% de beneficiarios de algún plan privado de pensiones, podemos observar a 30 de junio de 2019, como al igual que ocurría en términos de patrimonio y partícipes predomina el plan mixto y renta fija, la principal diferencia es que los planes de renta fija a corto plazo se sitúan por encima de los mixtos de renta variable, que se encuentran a la misma altura que los beneficiarios de los planes de renta fija a largo plazo.

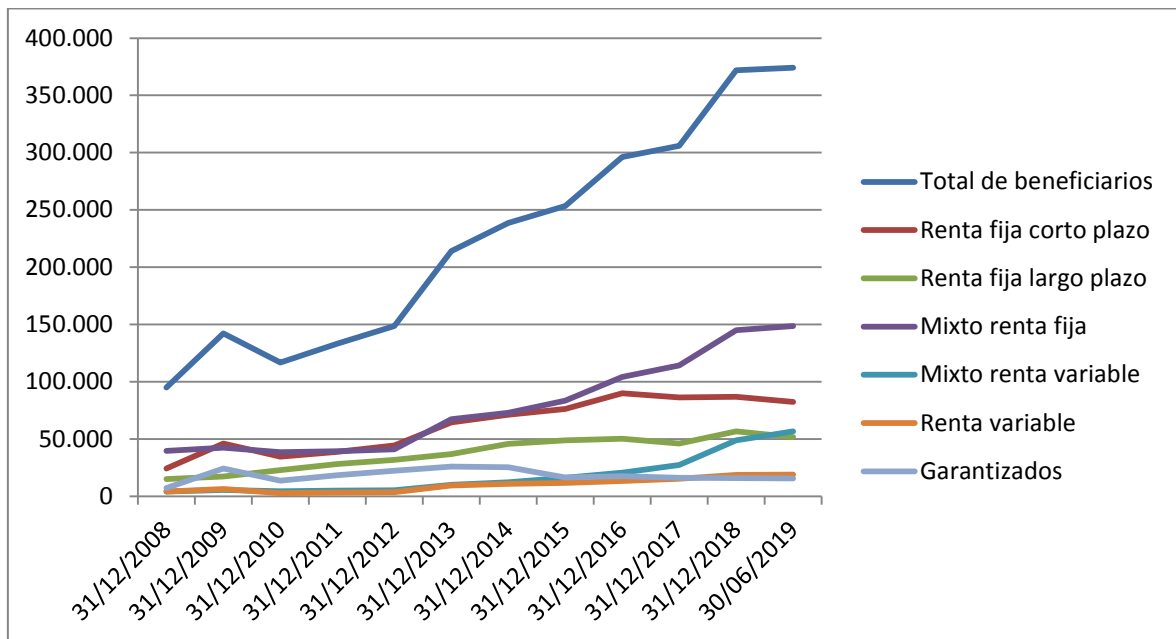


Gráfico 12: Número de beneficiarios de los planes de pensiones durante los últimos 10 años. Fuente: : Inverco, elaboración propia.

A la hora de analizar las tendencias de los últimos 10 años en cuanto a beneficiarios de un plan, como se puede observar en el gráfico, los distintos tipos de planes han seguido una tendencia creciente durante todo el periodo, destacando el estancamiento en la renta fija a corto plazo durante los últimos 3 años y el crecimiento extraordinario de los beneficiarios en tipo mixto de renta variable durante los últimos dos años. A diferencia de lo que ocurría con los planes garantizados en patrimonio y partícipes, en este caso no han sufrido ningún crecimiento extraordinario ni han tenido especial importancia durante los últimos años.

Una vez analizado el sistema privado de pensiones en términos de patrimonio, partícipes y beneficiarios es momento de analizar las rentabilidades del sistema a 30 de Junio de 2019, fecha de los últimos datos disponibles para saber si es rentable económicamente en estos momentos contratar un plan de pensiones privado.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla no todas las modalidades de planes pensiones salen rentables para el inversor, dependiendo de la cantidad de tiempo a la que se contrate el plan la rentabilidad del mismo podría incluso llegar a ser negativa produciéndose una pérdida de patrimonio.

	%							
	26 AÑOS	25 AÑOS	20 AÑOS	15 AÑOS	10 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑOS	1 AÑO
SISTEMA INDIV.- RENTA FIJA CORTO	1,86	1,58	1,53	0,85	0,75	-0,14	-0,38	-0,13
SISTEMA INDIV.- R. FIJA LARGO	3,35	3,14	1,88	2,01	2,26	0,93	0,03	1,97
SISTEMA INDIV.- R. FIJA MIXTA	3,48	3,29	1,66	1,62	2,02	0,55	1,01	0,59
SISTEMA INDIV.- R.VARIABLE MIXTA	4,51	3,95	2,70	3,34	4,50	1,92	3,94	1,34
SISTEMA INDIV.- R. VARIABLE GARANTIZADOS	4,23	3,98	0,92	4,14	7,52	5,20	7,86	2,43
SISTEMA DE EMPLEO	4,80	4,62	2,88	3,47	4,45	2,78	2,93	2,86
SISTEMA ASOCIADO	5,20	4,96	3,23	3,84	4,31	2,49	3,10	2,13

Tabla: 1 Rentabilidades de las distintas modalidades de plan de pensiones. Fuente: Inverco.

Este caso de rentabilidad negativa se estaría dando actualmente a la hora de contratar un plan de renta a fija a corto plazo, es decir, con un período inferior a los 5 años. Si observamos la tabla observamos que a largo plazo los planes del sistema asociado y los del sistema de empleo son los que están ofreciendo una mayor rentabilidad, mientras que en el corto plazo los que más rentabilidad están ofreciendo actualmente son los garantizados y aquellos planes de renta variable pertenecientes al sistema individual.

Si juntamos estos datos con la tabla de ponderación, es decir el porcentaje de cada modalidad que se contrata para un determinado año, obtenemos las rentabilidades medias de los planes de pensiones a un determinado periodo de tiempo.

	%								PONDERACIÓN (%)							
	26 AÑOS	25 AÑOS	20 AÑOS	15 AÑOS	10 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑOS	1 AÑO	26 AÑOS	25 AÑOS	20 AÑOS	15 AÑOS	10 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑOS	1 AÑO
SISTEMA INDIV.- RENTA FIJA CORTO	1,86	1,58	1,53	0,85	0,75	-0,14	-0,38	-0,13	0,16	0,15	3,77	5,23	7,07	6,84	6,19	6,11
SISTEMA INDIV.- R. FIJA LARGO	3,35	3,14	1,88	2,01	2,26	0,93	0,03	1,97	8,90	8,80	6,26	5,54	5,95	5,63	5,27	5,21
SISTEMA INDIV.- R. FIJA MIXTA	3,48	3,29	1,66	1,62	2,02	0,55	1,01	0,59	48,41	47,87	32,89	30,14	25,86	27,48	24,97	24,92
SISTEMA INDIV.- R.VARIABLE MIXTA	4,51	3,95	2,70	3,34	4,50	1,92	3,94	1,34	2,48	3,05	18,34	10,69	9,72	8,87	15,90	15,91
SISTEMA INDIV.- R. VARIABLE GARANTIZADOS	4,23	3,98	0,92	4,14	7,52	5,20	7,86	2,43	0,29	0,29	5,85	9,07	9,79	9,67	8,87	8,96
SISTEMA DE EMPLEO	4,80	4,62	2,88	3,47	4,45	2,78	2,93	2,86	38,19	38,30	31,81	35,70	37,58	33,82	30,99	30,79
SISTEMA ASOCIADO	5,20	4,96	3,23	3,84	4,31	2,49	3,10	2,13	1,56	1,54	1,09	0,95	0,89	0,82	0,74	0,73
TOTAL PLANES	4,02	3,83	2,22	2,75	3,73	2,01	2,56	1,80	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabla 2 : Rentabilidades medias de planes de pensiones y ponderaciones. Fuente: Inverco

Si observamos la tabla de ponderaciones, podemos ver que a 26 años de rentabilidad priman el sistema de empleo y la renta fija mixta, situación idéntica a lo que ocurre con las inversiones a 25 y 20 años, sumando en este último caso la renta variable mixta. A periodos de 10, 5 y un año siguen primando el sistema de empleo y la renta fija mixta, sin embargo ganan mayor importancia las otras modalidades del sistema individual y pierde importancia el sistema de empleo y el asociado. Así pues realizados los cálculos para cada periodo de tiempo, observamos que los planes de pensiones privados son más rentables en periodos de 10 años y para periodos de tiempo superiores a los 25 años, sin embargo para todos los periodos de tiempo la rentabilidad media total sumando todas las modalidades es positiva, por lo que se podría afirmar que el año 2019 es un buen momento para invertir en planes de pensiones privados.

En términos de patrimonio es necesario analizar también las aportaciones a los planes y las prestaciones que éstos han dado durante los últimos 6 meses de 2019, para saber si ha habido ganancias o pérdidas en el patrimonio de los planes de pensiones.

Tipo de Fondo	ACUMULADO EN EL AÑO 2019		
	Aportaciones	Prestaciones	Aportac./Netas
SISTEMA INDIV.- RENTA FIJA CORTO	75.576	256.150	-180.574
SISTEMA INDIV.- R. FIJA LARGO	102.631	160.645	-58.014
SISTEMA INDIV.- R. FIJA MIXTA	475.985	625.029	-149.044
SISTEMA INDIV.- R.VARIABLE MIXTA	372.953	196.212	176.741
SISTEMA INDIV.- R. VARIABLE	175.628	104.707	70.921
GARANTIZADOS	79.070	94.138	-15.068
SISTEMA DE EMPLEO	590.209	802.543	-212.334
SISTEMA ASOCIADO	14.864	16.295	-1.431
TOTAL PLANES:	1.886.916	2.255.719	-368.803

Tabla 3: Neto de aportaciones y prestaciones, en miles de euros, de los planes en los 6 meses de 2019.

Fuente: Inverco

Como se puede apreciar en los datos de la tabla anterior, en los 6 primeros meses del año 2019, se han producido más prestaciones de los planes que aportaciones a los

mismos, por lo que se ha producido una pérdida de patrimonio de 368.803 millones de euros. Entre estas situaciones donde las prestaciones son superiores se encuentran el sistema de empleo, los garantizados, la renta fija a corto y largo plazo y la renta fija mixta y en la situación contraria se encuentran la renta variable y la renta variable mixta.

En cuanto al número de planes de cada sistema se observa una tendencia disminutoria en los últimos años, como se observa en el siguiente gráfico, en términos generales y en el sistema de empleo la tendencia es similar a lo largo de los años, crecimiento desde el año 1990 hasta el año 2008 con la excepción del año 2003, y a partir del año 2008 hasta 2019 tendencia decreciente en cada año. El sistema individual ha seguido una tendencia similar pero más tardía, estuvo creciendo desde el año 1990 hasta el año 2013 llegando incluso a superar en éste año al sistema de empleo y a partir del año 2013 también ha entrado en una etapa decreciente hasta el año 2019. Todo esto hace que actualmente el número total de planes entre los que elegir se encuentre en una situación muy similar a la que había a principios del siglo XXI.

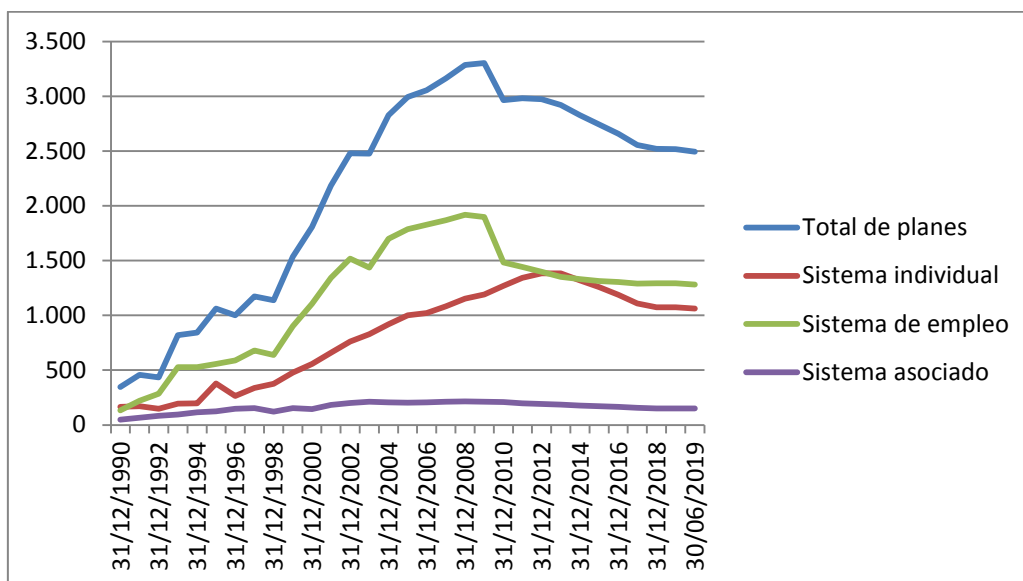


Gráfico 13: Número de planes durante los últimos 30 años. Fuente: : Inverco, elaboración propia

También es necesario analizar el patrimonio según los distintos sistemas y grupos a los que pertenece. En España la mayoría de patrimonio pertenece a 3 grupos fundamentalmente, Caixabank, BBVA y el Santander, sumando alrededor del 50% total del patrimonio.

SISTEMA INDIVIDUAL					SISTEMA DE EMPLEO			
	Nombre Grupo	nº planes	%	patrimonio	Nombre Grupo	nº planes	%	patrimonio
1	CAIXABANK	62	24,64	18.783.847	CAIXABANK	204	25,16	8.818.327
2	B.B.V.A.	102	18,20	13.871.750	B.B.V.A.	341	23,69	8.303.266
3	SANTANDER	58	10,33	7.875.997	IBERCAJA	18	11,78	4.128.492
4	BANKIA	39	7,80	5.945.536	FONDITEL	47	9,98	3.500.020
5	MAPFRE	35	5,38	4.101.598	BANKIA	72	5,81	2.036.770
6	RENTA 4	26	4,92	3.746.520	BANCO SABADELL	94	4,34	1.522.207
7	ALLIANZ POPULAR	49	4,13	3.147.777	SANTANDER	140	3,92	1.375.399
8	IBERCAJA	23	3,11	2.369.313	ALLIANZ POPULAR	28	3,12	1.092.157
9	SANTALUCIA	50	2,49	1.895.231	GRUPO CASER	93	2,30	805.563
10	BANCO SABADELL	49	2,31	1.762.328	MAPFRE	24	2,09	734.123

Tabla 4: Patrimonio en miles de euros de los principales grupos en el sistema individual y de empleo. Fuente: Inverco

En el sistema individual en términos de patrimonio, destaca principalmente el grupo Caixabank con casi un cuarto del total del patrimonio seguido del grupo BBVA y del grupo Santander. Completan el top 5 Bankia y Mapfre. Se puede apreciar que en el sistema individual el top 10 en cuanto a patrimonio está formado por bancos y compañías aseguradoras. En el sistema de empleo Caixabank también controla un cuarto del patrimonio seguido de BBVA e Ibercaja. Completan el Top 5 Fonditel y Bankia. El top 10 del sistema de empleo también está formado por bancos y compañías aseguradoras, salvo por la excepción de Fonditel, que es la gestora de activos de inversión de Telefónica.

SISTEMA ASOCIADO				TOTAL SISTEMAS				nº orden
Nombre Grupo	nº planes	%	patrimonio	Nombre Grupo	nº planes	%	patrimonio	
SANTANDER	26	35,38	306.160	CAIXABANK	276	24,82	27.834.483	1
CAIXABANK	10	26,84	232.308	B.B.V.A.	464	19,83	22.238.343	2
B.B.V.A.	21	7,32	63.328	SANTANDER	224	8,52	9.557.557	3
P.S.N.	1	5,07	43.849	BANKIA	130	7,15	8.013.353	4
GRUPO CASER	7	4,79	41.470	IBERCAJA	42	5,80	6.499.121	5
ALLIANZ POPULAR	22	4,47	38.716	MAPFRE	59	4,31	4.835.721	6
BANKIA	19	3,59	31.047	ALLIANZ POPULAR	99	3,82	4.278.650	7
GENERALI	2	3,00	25.954	RENTA 4	32	3,35	3.753.207	8
MUT.INGEN.IND.CATALUÑA	4	1,91	16.501	FONDITEL	51	3,34	3.748.071	9
MUTUAL. CLERO ESPAÑOL	1	1,52	13.120	BANCO SABADELL	149	2,94	3.295.061	10

Tabla 5: Patrimonio en miles de euros de los principales grupos del sistema asociado y el total. Fuente: Inverco

A 30 de Junio de 2019, en el sistema asociado, destaca el banco Santander con más del 35% del patrimonio por encima del grupo Caixabank y BBVA, le siguen para completar el top 5 PSN y el grupo Caser. Hablando en términos generales de patrimonio, el top 5 de Grupos de patrimonio sumando todos los sistemas está formado por bancos y untos suman alrededor del 60% del total del patrimonio, después ya

comienzan a aparecer las primeras compañías aseguradoras relativamente lejos de los principales bancos. A continuación se analiza el patrimonio de un grupo en relación al distinto número de planes de pensiones que ofrece.

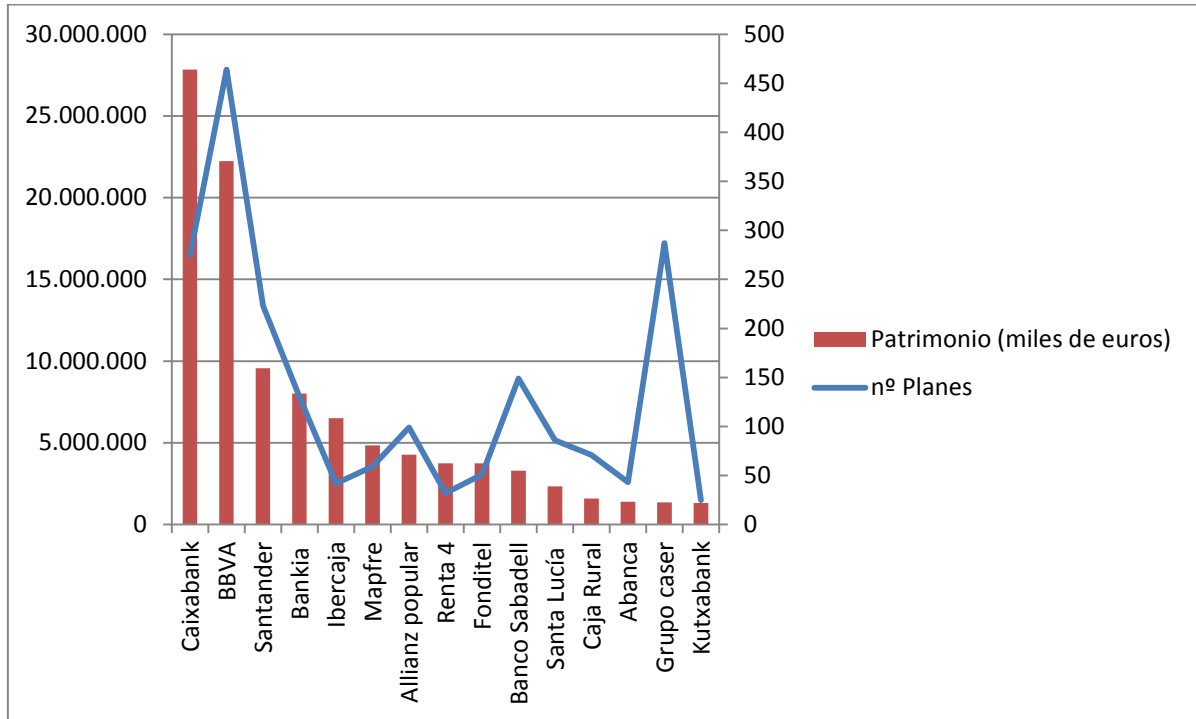


Gráfico 14: Patrimonio de un grupo en relación al número distinto de planes que ofrece. Fuente: Inverco, elaboración propia.

Como se puede observar en el gráfico anterior un mayor número de oferta de planes distintos no siempre conlleva un mayor patrimonio, en el caso de los dos líderes, es cierto que poseen un mayor número de planes que los demás, sin embargo Caixabank posee mayor patrimonio que BBVA con un menor número de planes. También es significativo el caso, por ejemplo, de Ibercaja, que con un número reducido de planes posee mayor patrimonio que sus inmediatos competidores o el caso del Banco Sabadell y el Grupo Case, que a pesar de tener una oferta mayor de planes distintos, no se ve reflejado en términos de patrimonio.

5. Otros modelos europeos.

Como hemos podido observar anteriormente, en Europa existen modelos de pensiones diferentes al español en los que el sistema privado adquiere una mayor importancia. Uno de ellos es el modelo de Reino Unido, que como se puede apreciar en la siguiente

tabla, en relación al PIB su gasto en pensiones público es muy inferior al de la media europea y el resto de países europeos.

Pais	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Bélgica	10,0	9,9	11,4	13,3	13,7	13,3
Dinamarca	10,5	12,5	13,8	14,5	14,0	13,3
Francia	12,1	13,1	15,0	16,0	15,8	ND
Alemania	11,8	11,2	12,6	15,5	16,6	16,9
Italia	13,8	13,9	14,8	15,7	15,7	14,1
Portugal	9,8	11,8	13,1	13,6	13,8	13,2
España	9,4	8,9	9,9	12,6	16,0	17,3
Suecia	9,0	9,6	10,7	11,4	11,4	10,7
UK	5,5	5,1	4,9	5,2	5,0	4,4
Unión Europea	10,4	10,4	11,5	13,0	13,6	13,3

Tabla 6: Gasto en pensiones públicas por país. Fuente: Ministerio de trabajo y asuntos sociales.

Esto se debe a las reformas realizadas por el gobierno británico en el año 2012 que obligan a todos los trabajadores entre 22 y 65 años a la suscripción de un plan de pensiones privado siempre y cuando se tengan unos ingresos mínimos anuales de 8105 libras, unos 10000 euros, y al que se aporta desde abril de este año el 8% del salario. Los trabajadores también tienen la opción de rechazar el sistema privado y confiar su jubilación al sistema público, pero, con una tasa de sustitución situada actualmente en el 30%, muy lejos del 79 % de España, de acuerdo con datos del gobierno británico, menos del 7% de trabajadores rechaza este plan.

Todo esto ha provocado, como se puede observar en la siguiente gráfica un aumento del número de partícipes del sistema privado en el Reino Unido, especialmente desde el año 2012 y 2013, cuando entraron en vigor las reformas, mientras que el número de partícipes del sistema público se ha mantenido constante a lo largo de los años.

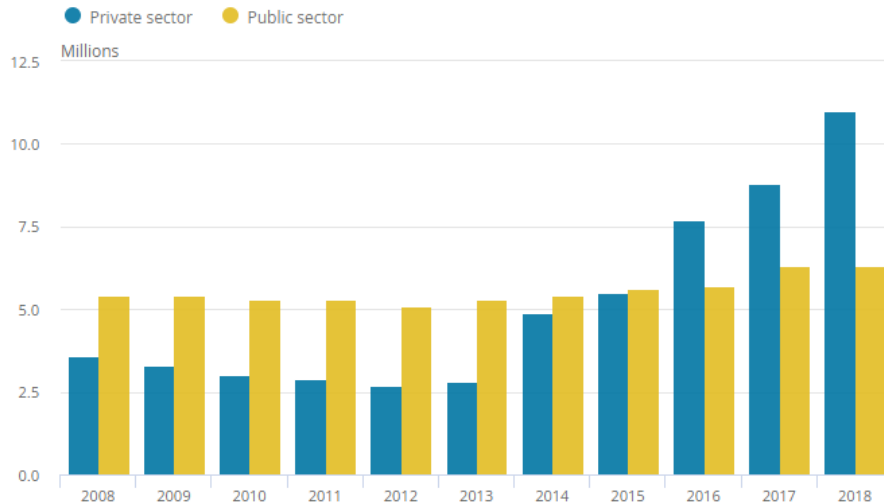


Gráfico 15: Partícipes del sector privado y público en Reino Unido. Fuente: Office for National Statistics, Occupational pension schemes survey.

Otra de las claves del éxito del sistema privado, aparte de las reformas políticas, es el sistema de aportaciones, ya que como se puede apreciar en el siguiente gráfico, el empleado aporta alrededor del 30% del total de las aportaciones al plan y el empresario el resto, de manera que la remuneración del empleado no se ve muy afectada por la adscripción al plan privado.

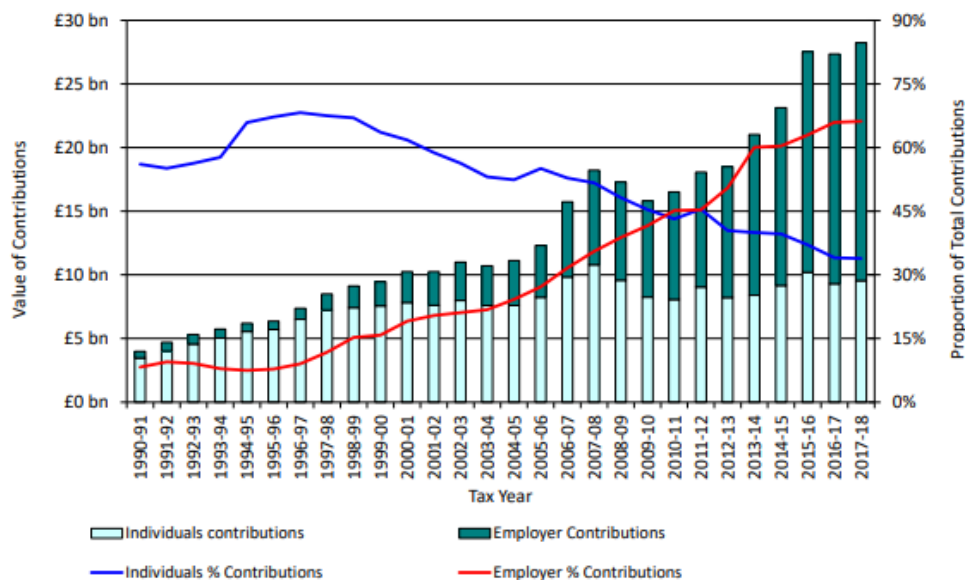


Gráfico 16: Aportaciones al plan de pensiones privado. Fuente: Personal pensions and pension relief statistics.

Concretamente hablando, el Reino Unido posee 1173.8 billones de euros en patrimonio a 31 de diciembre de 2017, con un total de 1300 planes de pensiones distintos entre los que elegir. Posee 18.725.000 miembros de los planes y un total de 10.493.000 beneficiarios de los mismos.

5.1 El modelo de Países Bajos.

De acuerdo con el Banco Central Europeo, Holanda es el país de referencia en el que todos los demás países deberían fijarse a la hora de construir un sistema de pensiones público y privado sostenible. Este sistema está basado en tres pilares, el pilar público, todo trabajador recibe al jubilarse, mensualmente el salario mínimo interprofesional del país, unos 1400 euros, y un segundo y tercer pilar privados, para complementar la pensión pública. El segundo pilar es un plan de pensiones privado semiobligatorio contraído por la empresa y el trabajador al que se adscriben más del 90% de trabajadores y el tercero son planes de pensiones privados voluntarios contraídos únicamente a través compañías aseguradoras.

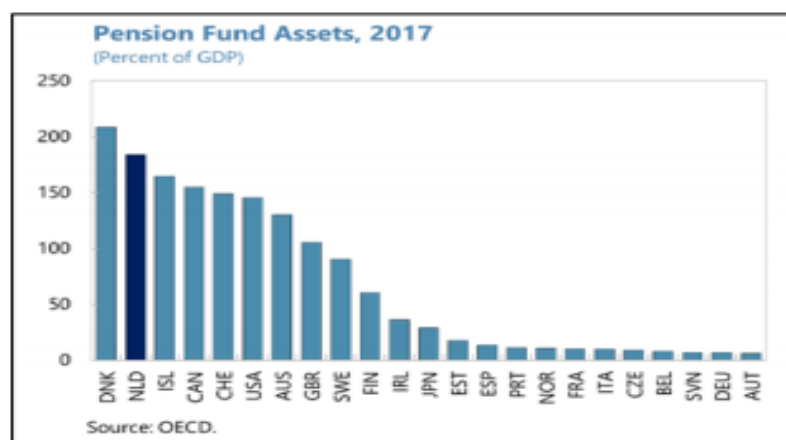


Gráfico 17: Activo de los fondos privados de pensiones en relación al PIB en 2017. Fuente : OCDE pension statistics.

Estos dos pilares privados han provocado, como se puede observar en la gráfica que los activos de los fondos de pensiones privados en Países Bajos sea superior al 175% de su PIB en el 2017, y muy por encima de otros países como España, donde en el 2017 estos activos suponían apenas un 10 % del PIB.

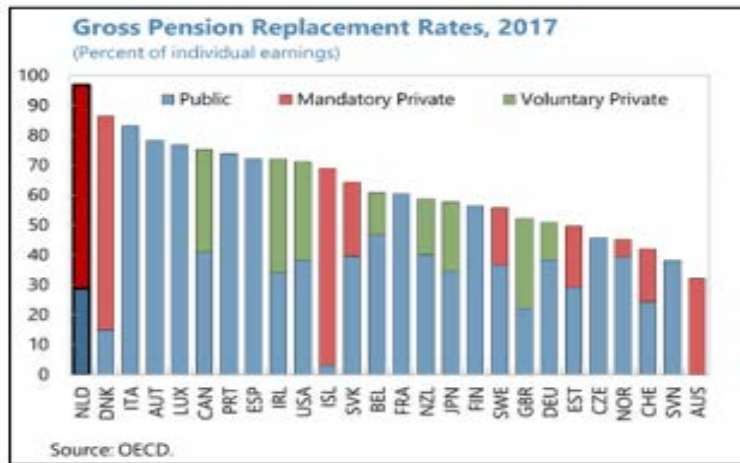


Gráfico 18: Tasa de sustitución en los países de la OCDE dividida en público y privado. Fuente : OCDE pension statistics.

Como se puede apreciar en la gráfica anterior, gracias a las aportaciones de los planes de pensiones privados, en Países Bajos, se puede alcanzar una tasa de sustitución de casi el 100% del salario, y la aportación pública a esta tasa es del 30% al contrario de lo que ocurre en España donde la totalidad de la pensión pública es aportada por el gobierno.

Hablando más concretamente, en Países Bajos, hay 1266.6 billones de Euros en patrimonio en los fondos de pensiones con un total de 290 planes de pensiones privados distintos. Posee 5.504.352 partícipes de planes y 12.728.709 beneficiarios, lo cual supone una cifra muy elevada en relación a la población total del país de aproximadamente 17 millones de personas.

6. Conclusión

Como conclusión final al análisis de la situación de los planes de pensiones privados en España, se puede afirmar que la situación no es la óptima actualmente, sin embargo según muestran los datos, a largo plazo están ofreciendo alta rentabilidad y son una alternativa viable al desgastado sistema de pensiones públicas, que va a ser insuficiente de aquí a unos años debido al envejecimiento de la pirámide poblacional española. Los planes de pensiones privados surgen como alternativa a las dos principales soluciones propuestas para mejorar la situación del sistema público, como son una bajada del importe de las pensiones, que permita al Estado reducir el gasto o una subida de los impuestos para aumentar la recaudación y de esta manera poder mantener las pensiones actuales.

Es por estas razones, por las cuáles el gobierno debería plantearse reformas políticas para favorecer la situación en el mercado y la contratación de estos planes privados de pensiones como ha ocurrido en otros países europeos como el Reino Unido y Países Bajos, donde el gasto público en pensiones es muy inferior al español, lo que está permitiendo sanear las arcas públicas e invertir en estos aspectos. Estas reformas políticas podrían ser desde la inclusión obligatoria de los planes privados en la empresa hasta reformas para regularizar los costes y comisiones de los planes, muy superiores en España en relación a otros países, una de las grandes trabas del sistema de pensiones privado.

Bibliografía y referencias.

OREGUI, P. El gran fracaso de las pensiones privadas en España, El País, Madrid, 25 Febrero de 2019 [20 de Agosto de 2019].

RANKIA, BLOGS. ¿Qué es un plan de pensiones? Madrid, 15 Noviembre de 2016 [20 de Agosto de 2019]

INVERCO ESTADÍSTICAS, Madrid, 31 de Marzo de 2019 [21 de Agosto de 2019]

VELOSO, M: Los planes de pensiones en España, de los más caros y menos rentables, ABC, Madrid, 18 de Mayo de 2018 [21 de Agosto de 2019]

DE BARRÓN, I. Las pensiones privadas en empresa no terminan de despegar. El país, Madrid, 26 de Mayo de 2019 [22 de Agosto de 2019]

SEGURA, P. Jubilación y planes de pensiones en Reino Unido, Madrid, 9 de Agosto de 2019 [23 de Agosto de 2019]

MITCHELL, F.; BADARU, B. Personal pensions and pension relief statistics, Londres, Septiembre de 2019.

CHECA, J. Diez preguntas básicas antes de abrir un plan de pensiones, El Confidencial, Madrid, 18 de Octubre de 2014 [25 de Agosto de 2019]

SOTO, S. Lo que otros países han logrado con las pensiones y España no. Cadena Ser, Madrid, 12 de Marzo de 2019 [25 de Agosto de 2019]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Proyecciones de población, Madrid, 20 de Octubre de 2016 [25 de Agosto de 2019]

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA, Boletín de información trimestral de planes y fondos de pensiones, Madrid, Marzo de 2019 [Agosto de 2019]

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA, Informe seguros y fondos de pensiones, Madrid, Enero de 2019 [Agosto de 2019]

PASCUAL, R. Los tres modelos de pensiones que si funcionan en Europa, Cinco Días, Madrid, 13 de Abril de 2018 [26 de Agosto de 2019]

VÁZQUEZ, A. Las reformas de los sistemas de pensiones en Europa, revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2019

FINNISH CENTRE FOR PENSIONS. More options to combine retirement and work needed, Helsinki, 8 de Octubre de 2017 [2 de Septiembre de 2019]

GALLÉN, P. Sólo un 6 % de las pensiones en España consigue batir la inflación, Madrid, 4 de Junio de 2018 [30 de Agosto de 2019]

DE LA CRUZ, M. Los planes de pensiones más rentables de cada categoría, Madrid, 27 d Julio de 2019 [30 de Agosto de 2019]

QUE EL AHORRO TE ACOMPAÑE, BLOG. Los tres pilares del sistema de jubilación en Holanda, Madrid, 13 de Septiembre de 2018 [30 de Agosto de 2019]

OCDE. Pensions country profile: Netherlands, Bruselas, año 2009 [30 de Agosto de 2019]

GERARD, M. Reform options for mature defined benefit pension plans, IMF working paper, Barcelona, Enero de 2019 [1 de Septiembre de 2019]

