Guía de Planes de Pensiones

iahorro.com

Guía patrocinada por: inversis BANCO

ÍNDICE DE LA GUÍA DE PLANES DE PENSIONES 2012

Guía Planes de Pensiones: parte teórica

1. Qué es un plan de pensiones

    1.1 Planes de pensiones individuales

2. Elementos personales de un plan de pensiones

3. Regulación en España

    3.1 No discriminación

    3.2 Capitalización

    3.3 Irrevocabilidad de aportaciones

    3.4 Atribución de derechos

    3.5 Integración obligatoria en un fondo de pensiones

4. Modalidades

    4.1 Según los sujetos constituyentes o entidad promotora

        4.1.1 Sistema de empleo

        4.1.2 Sistema asociado

        4.1.3 Sistema individual

    4.2 Según las obligaciones estipuladas

        4.2.1 Planes de aportación definida

        4.2.2 Planes de prestación definida

        4.2.3 Planes mixtos

5. Características y tipos de fondos de pensiones

    5.1 Criterios de inversión

    5.2 Tipos de fondos según el proceso de inversión

    5.3 Tipos de fondos de pensiones según su política de inversión

6. Formas de Rescate

    6.1 En forma de capital

    6.2 En forma de renta

7. Contingencias cubiertas y prestaciones

8.- Fiscalidad de los planes de pensiones

Guía patrocinada por: inversis BANCO

8.1.- Fiscalidad de las aportaciones

8.2.- Fiscalidad del rescate

Guía Planes de Pensiones: parte práctica

1.- Variables a tener en cuenta a la hora de comparar planes

2.- Rentabilidad de los planes de pensiones

3.- Alternativas de ahorro a largo plazo

3.1.- Fondos de inversión

3.2.- Planes de jubilación

3.3.- Planes de previsión asegurada

3.4.- Planes individuales de ahorro sistemático (PIAS)

4.- Analizando planes de pensiones reales

4.1.- Folleto de un plan real

Entrevista con Juan Luis García Alejo Director de Inversis Gestión

Revolucione su Plan de Pensiones

Con **SECI Selección Gestoras**

- Convierta su plan de pensiones en un producto de inversión a través de una gestión activa.
- Un plan de pensiones ganador, con una rentabilidad acumulada en 2012 del 4,22%.**
- Inversis Banco es una de las entidades financieras más solventes. Nuestro ratio de solvencia sobre "Tier I" es del 20,83%. ***

Descubra cuál es el suyo en:
> inversis.com
> 900 866 570

inversis BANCO
TU EVOLUCIÓN FINANCIERA

facebook.com/inversis twitter.com/inversis

* Promoción válida entre el 21 de noviembre de 2012 y el 31 de diciembre de 2013 al invertir o traspasar fondos de pensiones a través del canal Internet. Promoción exclusiva para nuevos clientes. Importe mínimo: 4.000 €. Máximo 600€ de incentivo por cliente, independientemente del importe de los planes traspasados. Promoción sujeta a condiciones.

** Rentabilidad acumulada a 30/9/2012.

*** Cálculos de acuerdo con la circular 3/2008 de Banco de España. Mínimo aconsejado del Banco de España es del 8%.

1.- Qué es un Plan de Pensiones

La mayoría de ahorradores ha ido en algún momento que es interesante plantearse contratar un plan de pensiones para asegurarse una jubilación más o menos digna; sin embargo, ¿sabemos qué son exactamente?

Lo primero que tenemos que saber distinguir son los dos siguientes conceptos, íntimamente relacionados pero de diferente naturaleza: el “plan de pensiones” y el “fondo de pensiones”.

El plan de pensiones es la configuración jurídica del modelo de previsión; definen los derechos a percibir rentas o capitales por jubilación u otras contingencias (invalidez o fallecimiento) de las personas a cuyo favor se constituyen, las aportaciones periódicas y extraordinarias necesarias para tener derecho, las reglas de constitución y funcionamiento y demás variables que configuran:

1. Quién promueve el plan de pensiones.
2. Cómo se financia.
3. Las prestaciones que ofrece.
4. Quién gestiona y controla el instrumento de ahorro a largo plazo.

Los fondos de pensiones, a imagen y semejanza de los fondos de inversión, serían la “bolsa” de dinero que recoge las aportaciones de cada uno de los partícipes. Con estas entradas de dinero se adquieren diferentes activos (acciones, renta fija, deuda pública…) según la política de gestión del fondo, tratando de rentabilizar las aportaciones para que a la jubilación la rentabilidad final sea la deseada. Una entidad gestora decide las inversiones que hace el fondo, mientras que un banco depositante custodia el dinero y demás activos en los que está invertido.

Cada plan de pensiones sólo puede estar integrado en un único fondo de pensiones, si bien un mismo fondo puede dar cabida a varios planes de pensiones.

Los planes de pensiones son voluntarios y tratan de completar las pensiones públicas, nunca sustituirlas. Es una forma de ahorro privada que trata de complementar los ingresos que tendremos por la cotización obligatoria a la Seguridad Social, dando derecho a los partícipes-beneficiarios a percibir en su día un capital o una renta periódica temporal o vitalicia, en determinados supuestos tales como:

- Jubilación o supervivencia a partir de una determinada edad pactada.
- Viudedad.
- Orfandad.
- Invalidez laboral.
- Otro tipo de prestaciones, como situaciones de dependencia severa o gran dependencia o los supuestos excepcionales de liquidez (desempleo prolongado y enfermedad grave del partícipe o de un familiar cercano).

Cuanto antes se empieza a aportar a un plan de pensiones, más dinero obtendremos en nuestra jubilación, siempre teniendo en cuenta el tipo de fondo de pensiones más indicado en cada momento (cuando uno es joven puede ser interesante fondos de renta variable más arriesgados pero con rentabilidades esperadas superiores, y cambiando a fondos de pensiones más conservadores a medida que nos hacemos mayores).

Importante es saber qué es la entidad depositaria del fondo de pensiones, que es la responsable de la custodia y depósito de los valores monetarios del fondo, así como del cobro de las aportaciones y el pago de las prestaciones. También controla la actuación de la entidad gestora.

Y la entidad gestora, encargada de gestionar y administrar el patrimonio del fondo

Los planes de pensiones, según la vinculación entre los sujetos que participan en el plan, se puede dividir en:

- Planes de pensiones individuales, los más conocidos por el público en general. Son los que contrata un ciudadano voluntariamente con una entidad de crédito, entidad de carácter financiero o compañía aseguradora que los comercializa.
- Planes de pensiones asociados, dirigidos a colectivos no empresariales (las aportaciones las hacen los socios de colectivos sin ánimo de lucro, sindicatos o gremios que promueven el plan).
- Planes de empleo, destinados a la cobertura de lo empelados de una entidad o empresa privada.

En esta Guía de Planes de Pensiones nos centraremos en los planes de pensiones individuales.

1.1.- Planes de pensiones individuales

Son los únicos que pueden ofrecer las entidades financieras en el mercado a cualquier persona física.

Como mínimo cubren las siguientes contingencias:

1. Jubilación, que se percibirá en forma de renta periódica, en un solo pago de capital o una combinación, según elija el partícipe-beneficiario.
2. Fallecimiento del partícipe (el que contrata el plan), momento en el cuál los beneficiarios designados recibirían la prestación pactada.
3. Invalidez.
4. Dependencia severa o gran dependencia.

Los planes individuales pueden ser promovidos por bancos, cajas de ahorro, cooperativas de crédito, entidades aseguradoras, entidades gestoras de planes de pensiones, empresas de servicios de inversión, entre otras entidades de carácter financiero debidamente inscritas en los registros del Ministerio de Economía, del Banco de España o de la CNMV.

Los planes de pensiones son productos ilíquidos, ya que los partícipes no pueden hacer efectivos sus derechos consolidados cuando lo deseen, sino en los casos legalmente establecidos: cuando tenga lugar una contingencia cubierta por el plan o, excepcionalmente, en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración, siempre que éstos últimos estén previstos en las especificaciones del plan.

Los planes del sistema individual no pueden garantizar un interés mínimo de capitalización ni incluir coberturas de riesgo, siendo una importante ventaja la fiscalidad de estos productos de ahorro a largo plazo. Las aportaciones realizadas por los partícipes reducen la base imponible del IRPF, con ciertas limitaciones. En todo caso hay que tener muy claro que los impuestos no se evitan de forma permanente, sino que se difieren al momento del cobro de la prestación, tributando por los ingresos correspondientes.

La rentabilidad que acabará dando el plan dependerá de los activos que compongan la cartera del fondo de pensiones y la habilidad de los gestores de éste.

Las aportaciones a los planes se determinan en el contrato correspondiente, siendo lo normal que se permitan todos los tipos de aportaciones, periódicas de igual o diferente cuantía o aportaciones extraordinarias en cualquier momento. Habitualmente la cantidad mínima para suscribir un plan de pensiones es de 30 euros o su equivalente anual.

2.- Elementos Personales de un Plan de Pensiones

Los elementos personales del plan, que hemos mencionado de pasada en el capítulo anterior, son el promotor o promotores, los partícipes y los beneficiarios.

El promotor insta la constitución del plan y participa en su desenvolvimiento. En los planes de pensiones de empleo, promovidos por las empresas para sus trabajadores, los promotores también realizan aportaciones al plan.

Los partícipes son las personas físicas en cuyo interés se constituye el plan.

Los beneficiarios son las personas físicas con derecho a la percepción de las prestaciones, hayan sido o no partícipes. Es decir, se puede contratar un plan de pensiones cuyos beneficiarios sean otras personas, que no han aportado dinero en ningún momento.

3.- Regulación en España

Los Planes de Pensiones son un producto que se encuadra dentro del grupo de los productos de ahorro a largo plazo, ya que en su origen fueron pensados como un sistema donde el titular iba a destinar con periodicidad una cantidad de dinero cuyo objetivo era ser recuperada, junto al rendimiento acumulado a lo largo de los años, cuando alcanzase la edad de jubilación, con lo cual se constituían como un sistema complementario al régimen de pensiones de la seguridad social. Esto hace presuponer que el cliente estará un largo plazo de tiempo ahorrando para su jubilación, ya que cualquier persona que sea mayor de edad puede abrir un Plan de Pensiones.

Cuando una persona contrata un producto de este tipo, lo que acuerda es el depósito de una cantidad de dinero periódica o esporádica (dependiendo de la modalidad negociada de las aportaciones) que se incorporará a un fondo de pensiones donde la suma del total de las aportaciones serán invertida en diferentes inversiones en función de la modalidad de Plan de Pensiones que sea.

Todo esto está regulado por Ley, que en España se reconoce como la Ley Reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, ya que al ser un producto pensado en el ahorro-pensión, complementario al sistema público, deben de poseer unos principios básicos regulados por ley a cumplir por cualquier tipo de Plan de Pensiones y de cualquier gestora que apertura un fondo de pensiones donde se deposite el dinero de los primeros.

La necesidad de una regulación homogénea para todas las modalidades de Planes de Pensiones así como el facilitar la supervisión por las Administraciones Públicas de la correcta gestión, funcionamiento y fin de los mismos, es la base que motivó a la articulación de su funcionamiento por ley, en la cual se recogen cuáles son los principios básicos de los planes de pensiones:

- De no discriminación
- Irrevocabilidad de las aportaciones de la entidad promotora
- Instrumentación mediante sistemas de capitalización
- Asignación de la titularidad de los recursos afectos al plan, a sus partícipes y beneficiarios, delimitándose en tiempo y cuantía los derechos adquiridos por los partícipes y autorizándose su movilización al exclusivo efecto de aplicarlos a un plan distinto.
- Adscripción obligatoria a un fondo de pensiones

Vemos que globalmente lo que se busca es con estos principios básicos garantizar el derecho a cualquier ciudadano a contratar un producto de ahorro de estas características para poder constituirse en un futuro en un apoyo a la pensión de jubilación del sistema público, mediante la aportación de unos ahorros que gestionará un fondo de pensiones cediendo a este la capacidad de invertirlos hasta que se cumpla el requisito del titular para poder recuperar su plan. Además, ya que se cede la capacidad de inversión, en los principios básicos de estos recogidos en la Ley, se ha de delimitar la forma de capitalización en la cual el que contrate el plan se va a beneficiar de los beneficios o rentabilidades de las inversiones realizadas por el fondo de pensiones con su dinero.

Además el partícipe o titular del plan debe de comprometerse a no retirar sus aportaciones hasta que llegue el momento de la jubilación (salvo excepciones), todo esto le da una serie de derechos que también regulan los principios básicos de esta ley, así como también regula el cómo se debe de comportar el fondo de pensiones (o su gestora).

3.1.- Principio de no discriminación

Dentro de la Ley que tenemos de gestión de los Planes de Pensiones en España, el principio básico que regula su funcionamiento es el de “No discriminación”.

¿Qué es lo que debemos de entender en este caso por “No discriminación”?

Deberemos de entender que la ley debe de garantizar a cualquier ciudadano, persona física, que pueda contratar un producto de estas características pensando en el ahorro para su jubilación con el único requisito de que se encuentre en capacidad de realizar un contrato, ya que a fin de cuentas, la firma de un plan de pensiones es un contrato entre el partícipe y la entidad gestora del fondo de pensiones.

Cualquier ciudadano tiene el derecho a la contratación de un plan de pensiones siempre que no esté incapacitado judicialmente.

Es decir, cuando hablamos de un plan del sistema individual (es decir abiertos de forma voluntaria por cualquier ciudadano en una entidad) será no discriminatorio cuando el que lo contrate manifieste voluntad de adhesión y tenga capacidad de obligarse (capacidad jurídica para contratar) pueda hacerlo en los términos contractuales estipulados para cualquiera de los miembros adheridos.

De este modo, cuando hablamos de planes de pensiones del sistema asociado será no discriminatorio cuando todos los asociados de la entidad o colectivo promotor puedan acceder al plan en igualdad de condiciones y de derechos.

En el caso de que nos refiramos a un plan del sistema empleo, podremos decir que este será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor con, por lo menos, dos años de antigüedad, esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan.

Si ponemos un ejemplo puede que se entienda mejor.

Nuestro banco realiza campañas de fin de año de captación de fondos y contratación de planes de pensiones, y nos comenta que nos da un regalo por la contratación de un determinado plan de pensiones con el ingreso de una determinada cantidad. Podremos hablar de “no discriminación” cuando yo lo contrato de forma voluntaria porque me interesa y el clausulado del contrato que firmo es igual para cualquiera de los clientes de la entidad que decida firmarlo y contratarlo, no diferenciándose la relación del banco conmigo de la que el banco pueda tener con otro cliente. No me puede ofrecer más rentabilidad o menos a mí que a otro cliente, no me permitirá sacar el dinero a mi antes de llegar a la jubilación y a otro si, etc.

Todos los partícipes que decidamos contratar este plan de pensiones nos deberemos de regir por los mismos derechos y las mismas obligaciones sin que algún partícipe posea mejores o más derechos que otro una vez firmados los diferentes contratos de apertura de plan.

Si por lo contrario, en otro ejemplo, el promotor o empleador decide abrir un plan de pensiones colectivo a sus empleados, no habrá discriminación cuando las aportaciones que realice por cada uno de sus empleados les otorgan a estos los mismos derechos y las mismas obligaciones.

Este principio básico de “no discriminación” recogido por la Ley es el primero y el fundamental, ya que en él se garantiza el derecho a cualquier persona a manifestar la intención de la contratación de un plan de pensiones con completa libertad y de forma voluntaria.

3.2.- Capitalización

El funcionamiento de un plan de pensiones es el de que su titular vaya aportando con cierta periodicidad, si hablamos de un plan de aportaciones regulares, o de forma esporádica, cuando decida realizar aportaciones extraordinarias, una determinada cantidad de dinero que el fondo

de pensiones y su gestora agruparán para ser destinado a la realización de inversiones que son las que luego darán lugar a la obtención de la rentabilidad por parte del Plan de Pensiones.

Es por esto que dentro de la ley que regula a estos productos en España nos encontramos con otro principio básico fundamental como es el principio de capitalización.

En este principio se indica que los Planes de Pensiones se instrumentarán mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización. Esto lo que hará es que las prestaciones se ajustarán estrictamente al cálculo derivado de tales sistemas.

Puede que este término sea un poco lioso para los que no estéis muy metidos financieramente en el tema, pero es de muy sencilla comprensión con palabras más coloquiales y con un ejemplo.

Cuando se firma un plan de pensiones y se acuerda que el que lo contrata realice una determinada aportación económica con una periodicidad, lo que se está negociando es que se le ceda una cantidad de dinero al fondo de pensiones para que este lo invierta de una determinada forma. Pero el que exista el principio de capitalización indica que el fondo de pensiones se compromete a devolver al impositor que aporta estas cuantías dentro de un plazo de tiempo determinado con una determinada rentabilidad, es decir, lo que coloquialmente sería como decir que el que contratar un plan de pensiones cede una cantidad de dinero periódicamente para que le sea devuelto con intereses de forma periódica dentro de un determinado plazo. Esa rentabilidad es lo que en las matemáticas financieras se conoce como capitalización, o lo que es lo mismo, una actualización del dinero que hoy depositamos que indica lo que valdrá ese dinero más su rentabilidad pasado el plazo inicialmente estipulado.

Son en esencia fórmulas matemáticas que convierten euros de hoy en euros del día en que nos jubilemos y podamos disponer de nuestros ahorros metidos en un plan de pensiones.

Lo que se debe de dejar claro es que previamente a la firma y contratación de un Plan de Pensiones, el fondo de pensiones, la gestora o la entidad financiera que lo emite, comercializa y gestiona, deberá de indicar al cliente cuál es el sistema de capitalización que se le va a aplicar y que le garantizará la obtención de una determinada cuantía de dinero llegado el momento de su jubilación.

La Ley y el Reglamento que la desarrolla indicará la tipología de los sistemas de capitalización y sus condiciones de aplicación, exigiéndose salvo que medie aseguramiento, la constitución de reservas patrimoniales adicionales para garantizar la viabilidad del plan a la gestora o fondo de pensiones.

Recordemos que en el principio anterior el particular que contrata un plan de pensiones posee unos derechos y unas obligaciones, entre ellos el derecho a saber cuál es la capitalización o sistema de capitalización que se le va a aplicar a sus ahorros, así como el fondo de pensiones o gestora adquieren las obligaciones de indicar este al contratante.

3.3.- Irrevocabilidad de las aportaciones

Otro de los principios básicos que regulan el comportamiento, funcionamiento y contratación de los planes de pensiones y que es así indicado por ley es el principio de irrevocabilidad de aportaciones.

Cuando hablamos de irrevocabilidad de aportaciones, queremos indicar que las aportaciones del promotor de los Planes de Pensiones tendrán el carácter de irrevocables.

Por lo tanto debemos de tener muy en cuenta lo que significa la palabra irrevocable. Se entiende por lo que coloquialmente entendemos porque “no hay vuelta atrás”. Es decir, las

aportaciones, da igual el formato, cuantía y periodicidad con que sean realizadas al plan de pensiones, una vez realizadas y contabilizadas dentro del plan individualizado y por lo tanto dentro del fondo de pensiones, no podrán ser retiradas.

Esto se une al objeto que persigue desde su aparición este producto de ahorro a largo plazo como es el de conseguir constituir un capital del cual pueda disfrutar el cliente que lo contrata una vez llegada su jubilación.

Es lo que tradicionalmente se dice de este tipo de productos, que el dinero dedicado a su contratación deberá de ser aquel que el titular considera que no lo va a tener que necesitar antes de llegar a jubilarse, ya que en caso contrario no se podrá disponer del mismo. Es la gran diferencia de este tipo de producto de ahorro frente a otros como pueden ser los planes de ahorro, pólizas de seguros, primas únicas o mismamente los depósitos bancarios tradicionales, ya que en cualquiera de estos, el titular podrá disponer de sus ahorros y del capital conseguido, aunque en ello deba de cumplir con una penalización si lo hace antes del vencimiento pactado, mientras que en los planes de pensiones, ni pagando una penalización, por muy alta que sea, se podrá disponer del dinero ahorrado hasta que llegue la fecha de jubilación.

No obstante podemos decir que esta imposibilidad se da en la inmensa mayoría de las ocasiones, pero la Ley indica que hay dos casos posibles que son considerados como salvedades que en caso de ocurrir si se permite al titular el disponer de su plan de pensiones sin haber llegado a jubilarse.

Uno de estos casos es cuando el titular del mismo ha sufrido y se le determina la existencia de una incapacidad total para el trabajo que está realizando, lo cual motiva que no pueda alcanzar la edad de jubilación. En ese caso, y con la adecuada justificación, podrá disponer de sus ahorros antes de la teórica fecha de jubilación que le correspondería por su edad.

El otro caso está más vinculado a las necesidades que puede tener el titular en caso de desempleo. Y es que la ley indica que, en caso de estar en situación de desempleo, sin que se reciba ningún tipo de prestación por ninguna naturaleza o causa, durante más de un año (lo que se considera hoy en día como parado de larga duración), el titular de un plan de pensiones puede solicitar el reembolso del capital que se le haya generado en el mismo.

Son estos dos, las únicas situaciones en las cuales se puede decir que el principio de irrevocabilidad de aportaciones no se produce, pero ciertamente son casos muy extraños dentro del funcionamiento normal de este tipo de productos de ahorro.

3.4.- Atribución de derechos

Nos encontramos con otro de los principios básicos que regulan el funcionamiento de los Planes de Pensiones en España, como es este denominado como principio de atribución de derechos.

Debemos de tener en cuenta que este principio que regula la actividad de estos productos hace que le surjan a los titulares de los planes de pensiones una serie de derechos en función de lo recogido en el artículo 8 de la Ley de Planes y Fondos Pensiones. Estos derechos dependerán del tipo de obligaciones estipuladas en el Plan de Pensiones que hayan suscrito y aperturado. Nos podremos encontrar por lo tanto con:

- Aportación Definida: los derechos consolidados de los partícipes serán determinados por la cuota o parte que le corresponda a cada partícipe, la cuál será determinada en función de las aportaciones, rendimientos y gastos. Cada dinero que deposita el ahorrador como cuota al plan se traduce en participaciones en el fondo de pensiones.

- Prestación Definida: los derechos consolidados del partícipe vendrá determinada por la reserva que le corresponda de acuerdo al sistema actuarial utilizado. Es decir, cuando llegue el momento de recuperar sus ahorros capitalizados, sabrá siempre de antemano cual es la cuantía a la que tiene derecho, con independencia de la forma o periodicidad que escoja para recuperar sus ahorros capitalizados.

Es aquí donde surge una de las cuestiones que se da bastante a menudo: que le surjan al titular de un plan de pensiones unos derechos de cobro a una cuantía futura no hace que ese dinero sea posible de ser utilizado para disponer del mismo y hacer frente a posibles deudas contraídas por el titular.

Es decir, los planes de pensiones no pueden ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación o en que hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración. Es decir, solo se puede quitar este dinero a los titulares cuando el derecho a este dinero se transforme en disposición efectiva del mismo.

La contratación de un plan de pensiones confiere unos derechos que se harán efectivos en metálico cuando el plan se dé finalizado por alguna de las circunstancias posibles que causan su extinción.

3.5.- Integración obligatoria en un fondo de pensiones

Como último principio básico regulador de los planes de pensiones en España que se encuentra regulado por Ley, nos encontramos con este denominado como Principio de Integración obligatoria en un fondo de pensiones.

En él se recoge que las contribuciones de los promotores y las aportaciones de los partícipes, y recursos adscritos al plan de pensiones, se integrarán obligatoriamente en un fondo de pensiones.

Es decir, que lo que realmente recoge este principio es cual debe de ser el activo subyacente en el que se sustenta la inversión del dinero que va depositando regularmente el titular del plan de pensiones.

Veamos un ejemplo a ver si así lo comprendemos mejor. Cuando queremos invertir en bolsa no podemos ir directamente a la Bolsa de Madrid y comprar las acciones que queramos. Incluso tampoco podemos ir a nuestra entidad financiera y decir que queremos que nos compren por ejemplo 200 acciones de Telefónica. Previo a la adquisición de estas acciones, debemos de firmar lo que se denomina un “contrato o cuenta de valores” que viene a ser el contrato formal y el canal a través del cuál se van a realizar todas las operaciones en acciones que queramos realizar.

Pues lo mismo ocurre en los planes de pensiones pero en relación a los fondos de pensiones. El titular deposita dinero en su plan de pensiones que, posteriormente, con el resto del dinero que aportan todos los titulares de ese plan de pensiones, es destinado al fondo de pensiones para que este lo invierta siguiendo las directrices o normas recogidas en el contrato de constitución según indicaron en su momento, es decir, invertirlo en deuda pública, renta fija privada, renta variable, etc.

Es por decirlo de algún modo una relación en la cual el plan de pensiones es el contrato que vincula a entidad y cliente final, individualizado y que confiere al titular una serie de derechos, mientras que el fondo de pensiones es el canal o medio en que el que de forma conjunta la gestora del fondo junta el dinero de todos los que tienen ese tipo de plan de pensiones y del

cual realiza las inversiones para conseguir devolver en el futuro al cliente sus ahorros con la capitalización correspondiente a la que este tiene derecho.

No puede existir uno sin el otro, esa es la base de este Principio de Integración obligatoria en un fondo de pensiones. Un plan de pensiones no puede existir sin que el dinero que al se destina vaya a un fondo, ya que es este el que lo invertirá siguiendo el principio básico de capitalización que también contempla la ley y del que ya hemos hablado en el punto anterior.

Por el lado contrario, un fondo de pensiones no tiene razón de existir si no hay planes de pensiones contratados, ya que en muchas ocasiones los fondos de pensiones adquieren compromisos donde invierte en vencimientos que son a muy largo plazo ya que saben que el dinero que poseen para invertir es muy probablemente que esté en su poder durante mucho tiempo, lo cual le permite a la gestora del fondo el exigir una rentabilidad que si fuese por una inversión a corto plazo seguro que no obtendría.

Serían un activo subyacente y un vehículo de inversión ambos conceptos están incuestionablemente ligados.

4.- Modalidades de Planes de Pensiones

Las modalidades de un plan de pensiones son comúnmente dos:

- Según los sujetos constituyentes o entidad promotora, que a su vez se divide en:

    - Sistema de Empleo

    - Sistema Asociado

    - Sistema Individual

- Según las obligaciones estipuladas

    - Planes de aportación definida

    - Planes de prestación definida

    - Planes mixtos

Cada uno de estos tipos será explicado con detalle en los siguientes puntos de la guía.

4.1.-Según los sujetos constituyentes o entidad promotora

Dentro de esta modalidad de planes de pensiones tenemos los siguientes tipos:

- Sistema de Empleo

- Sistema Asociado

- Sistema Individual

Cuando hablamos de modalidades dentro de los planes de pensiones, debemos de atenernos a los criterios de clasificación más habituales, como son los de diferenciar los planes de pensiones en función de los sujetos constituyentes o entidad promotora.

4.1.1.- Sistema de empleo

En este punto comentamos una de las modalidades que se engloban en función de los sujetos que los contratan o la entidad promotora de los mismos. Y más en concreto de los planes de pensiones vinculados a Sistemas de empleo.

Como nos podemos imaginar de su denominación, estamos ante aquellos planes de pensiones en los que el promotor es una empresa y los partícipes son exclusivamente los trabajadores de esa empresa. Cada día más son las empresas que deciden incorporar una parte de la remuneración anual de sus empleados en concepto de plan de pensiones para sus empleados ya que además para ella es un gasto deducible fiscalmente.

Y cuando hablamos de empresas nos podemos también referir a que el promotor de los planes de pensiones es un empresario individual, no siendo obligada la forma de sociedad jurídica en cualquiera de sus modalidades.

Ya dentro de esta modalidad de los Planes del Sistema de Empleo existe una subcategoría o submodalidad que se denomina como Planes de Promoción Conjunta en los que la característica diferenciadora es que el promotor no es una empresa sola sino varias empresas. Es decir, los titulares de los planes de pensiones son un conjunto de titulares todos con el suyo individualizado, en los cuales los promotores que aportan las cantidades periódicas no son uno solo sino más de uno.

Esta subcategoría cubre sobre todo la casuística propia que ocurre en las PYMES, ya que permite simplificar y ahorrar gastos a la hora de que una PYME quiera tener un plan de pensiones para sus trabajadores. La administración pretende hacer de esta manera atractiva la implantación de la previsión social complementaria aquella parte del tejido empresarial que más abunda en la economía española como son las PYMES y los empresarios individuales.

En modo coloquial podemos por lo tanto concluir que estos Planes del Sistema de Empleo son aquellos en los cuales el promotor es cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y los partícipes son los empleados de éstas. Operativamente el promotor solo podrá serlo de uno, al que exclusivamente podrán adherirse los empleados de la empresa promotora. Serán empleados aquellos trabajadores por cuenta ajena o asalariados, en concreto, al personal vinculado al promotor por relación laboral, incluido al personal con relación laboral de carácter especial (independientemente del régimen de seguridad social aplicable), así como en su caso al personal de las administraciones y entes públicos promotores vinculado por relación de servicios dependiente regulada en normas estatutarias o administrativas.

Debemos de añadir que también podrán ser considerados como partícipes de este plan de pensiones los socios trabajadores y de trabajo en los planes de empleo promovidos en el ámbito de las sociedades cooperativas y laborales, si así se prevé en las especificaciones del plan.

Varias empresas o entidades, incluidos los empresarios individuales, pueden promover conjuntamente un plan de pensiones de empleo en el que pueden instrumentar los compromisos susceptibles de ser cubiertos por el mismo.

4.1.2.- Sistema asociado

Otra de las modalidades de planes de pensiones en función los de los sujetos constituyentes o entidad promotora son los pertenecientes al denominado sistema asociado.

Podrían en parte asemejarse en cuento a los sujetos pasivos a los de empleo, pero a diferencia de estos, no existe una vinculación laboral entre el promotor y el partícipe o titular del plan de pensiones. Es decir, no son empleados de la empresa o empresario individual que los promueve.

Concretamente cuando hablamos de planes de pensiones del Sistema asociado nos referimos a aquellos planes cuyo promotor o promotores son cualesquiera Asociaciones o Sindicatos siendo los partícipes sus asociados, miembros o afiliados, con lo cual queda bien claro que no son partícipes que mantenga una relación laboral con los promotores.

¿Qué ocurriría con los propios empleados de los sindicatos a la asociación?

En ese caso, al sí existir una relación laboral, no se acogerían a esta modalidad e irían a la modalidad de Sistema de empleo.

Queda por lo tanto claro que lo que diferencia en este caso de pertenecer un plan de pensiones o a otro es la relación que une a ambos sujetos de la contratación del plan en cuestión.

Quedan englobados en esta modalidad por lo tanto aquellos planes de pensiones que realmente lo que persigue el promotor con ellos es el conseguir un beneficio para sus asociados y no que se constituyan como una parte de la remuneración que la empresa pueda dar a sus empleados, ya que no hay en ningún momento una relación laboral de ningún tipo que vincule a ambas partes.

Lo que hay que sopesar en esta modalidad es el hecho de que por ejemplo el promotor que puede ser una asociación, gremio, sindicato o colectivo, se constituye solo con la finalidad de

realizar este plan o bien si surge como una actividad más dentro de la actividad que puedan tener estas entidades como una forma de generar mayor valor a sus asociados, miembros o afiliados.

Dentro de las submodalidades que nos podemos encontrar en esta modalidad en cuanto a las obligaciones que contemplan nos podremos encontrar los planes de pensiones de aportación definida, los de prestación definida y los mixtos, no existiendo ninguna normativa al respecto que obligue a este tipo de entidades el contratar de una modalidad u otra. Las entidades poseen completa libertad a la hora de escoger la modalidad de planes de pensiones que quieren ofrecer a sus miembros, afiliados o asociados.

Quedando claro lo anterior y si profundizamos más en esta modalidad, nos daremos cuenta de que no es el promotor el que realiza las aportaciones, sino son los socios quienes las realizan.

En el tema de cuantías a poder depositar en estos planes, debemos de indicar que son los mismos límites que en el sistema de empleo y en el sistema individual.

Los planes de esta modalidad están supervisados por una Comisión de Control; hay una excepción, la cual establece que no pueden ser miembros de esta comisión las personas físicas que tengan una participación en la entidad gestora del fondo de pensiones superior al 5% del capital desembolsado de dicha entidad.

En el caso de que el partícipe deje de ser asociado, afiliado o similar, podrá trasladar su plan de pensiones, mejor dicho, los derechos consolidados a otros planes de pensiones pertenecientes incluso a otras modalidades o sistemas.

4.1.3.- Sistema individual

Dentro de las diferentes modalidades que nos podemos encontrar de planes de pensiones en función de los sujetos o de quién es el promotor, nos encontramos con los pertenecientes al Sistema individual.

Son los más habituales o cómo podríamos decir de forma coloquial, ya que son una modalidad de planes de pensiones cuyo promotor es una o varias entidades de carácter financiero (generalmente bancos) y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas, es decir, cualquier cliente de esta entidad que no esté incapacitado judicialmente para contratar.

Son una modalidad de planes de pensiones en las que solo podrá haber un promotor. Son los típicos planes de pensiones que comercializan las entidades financieras.

Pero aunque la contratación de estos planes sea habitual hacerla a través de las entidades financieras, no quiere decir que sean las únicas entidades que los puedan contratar, ya que en el concepto de entidades financieras también podemos incluir a entidades aseguradoras, entidades gestoras de fondos de pensiones, las empresas de servicios de inversión, las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, inscritas en los Registros especiales dependientes del Ministerio de Economía, del Banco de España o de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Atendiendo a las obligaciones que generan los planes de pensiones de esta modalidad (y por lo tanto derechos), los de esta modalidad sólo podrán ser de la submodalidad de aportación definida, y no podrán garantizar un interés mínimo en la capitalización, a diferencia de los de otros sistemas que si permiten el garantizar la capitalización futura de las aportaciones y, por lo tanto, lo que sería la rentabilidad de los mismos.

En esta modalidad, debemos de tener en cuenta que diferentes entidades financieras pueden comercializar el mismo producto o plan de pensiones ya que la entidad gestora que gestiona el fondo de pensiones vinculado puede ofrecer los servicios a diferentes entidades y estas a sus clientes, con lo cual puede que un plan de pensiones del BBVA sea el mismo que uno que comercialice por ejemplo CaixaBank y viceversa. Cuando una entidad financiera alcanza ya una cifra importante de negocio, lo más normal es que posea una gestora propia de fondos, en los que se incluya una parte de fondos de pensiones, con lo cual tiende a comercializar planes de pensiones que solo sean de esta entidad o como que se comercialicen en el conjunto de entidades o bancos que forman parte del mismo grupo financiero.

Por ejemplo, es fácil que un cliente de Banesto pueda contratar un plan de pensiones del Sistema individual que también pueda contratar un cliente del Banco Santander ya que la gestora del fondo de pensiones pertenece al Grupo Santander y busca captar el mayor importe posible para el fondo con lo cual lo permite comercializar en diferentes entidades financieras para conseguir esto.

Es por lo tanto este tipo de plan de pensiones el más habitual dentro de los clientes particulares de las entidades financieras, pudiendo eso sí el cambiar los derechos que en ellos se genere si quiere el partícipe cambiar de entidad, modalidad o incluso de sistema.

4.2.-Según las obligaciones estipuladas

Dentro de este tipo de modalidad tenemos las siguientes categorías:

- Planes de aportación definida
- Planes de prestación definida
- Planes mixtos

Si hasta ahora habíamos hablado de las modalidades de planes de pensiones en función de los sujetos que lo contratan o los diferentes promotores, ahora pasamos a comentar como se pueden dividir o diferenciar los diferentes planes en base a las obligaciones estipuladas dentro de los contratos de los planes de pensiones.

4.2.1.- Planes de aportación definida

En este momento empezamos a hablar más en detenimiento de los planes de pensiones de aportación definida.

En esta modalidad de planes, las aportaciones de los partícipes y promotores (en el caso de que estemos ante una modalidad del sistema de empleo) son conocidas y de las mismas es de donde se determinan las futuras prestaciones. Estas aportaciones que mencionamos pueden establecerse en términos absolutos (cuantías totales) o en conformidad con otras magnitudes, tales como flujos empresariales, salarios, cotización en la Seguridad Social y otras variables que puedan servir de referencia.

Es decir, el importe de las aportaciones está fijado de antemano con lo cual los partícipes ya saben cuáles serán las cuantías de las mismas antes de suscribirse a este plan de pensiones.

También sucede lo mismo en el caso de que estemos ante un plan de pensiones de la modalidad de sistema de empleo de forma que el plan no garantiza ni define la cuantía de las prestaciones futuras pero si de las aportaciones a realizar.

Lo que si debemos de indicar es que esta modalidad de planes, cuando llega el momento de que sucede la contingencia, o sea, que acontece una circunstancia en la cual el titular pasa de

tener unos derechos a hacerlos efectivos en metálico, si podrá garantizarse a los beneficiarios la cuantía de las prestaciones causadas, siempre que la garantía se estipule a través de los correspondientes contrato previstos por el plan con entidades aseguradoras u otras entidades financieras, el cual en ningún caso asumirá los riesgos inherentes a dichas prestaciones.

Es decir, para que nos entendamos, dentro de esta modalidad de planes de pensiones del sistema individual, una entidad financiera que lo comercializa, los "venda" con un compromiso de revalorización de los derechos consolidados a una fecha determinada, lo que hace más fácil y atractiva al cliente el que realice su suscripción o contratación. Pero en esas circunstancias, se concertarán como garantías independientes del plan de pensiones.

Resumiendo y para que nos queda clara la modalidad que tenemos entre manos, podemos decir que los planes de Sistema Individual sólo podrán ser de la modalidad de aportación definida y en ellos el importe de las prestaciones solo se conocerá cuando se produzca una contingencia incluida en el clausulado del contrato de suscripción del plan y dependerá de la rentabilidad que éste posea en el momento en que suceda la contingencia que dé lugar a que los derechos de los partícipes se moneticen.

Por esto, cuando hablamos en general de esta modalidad de planes de pensiones, no se pueden saber los intereses ni las prestaciones que un plan de aportación definida dará en el futuro o al vencimiento teórico del mismo (salvo en el caso comentado antes de una entidad que comercialice un plan con garantía de rendimiento, que será por fuera esta garantía del propio plan en sí).

En relación al importe de la pensión que va a generar este tipo de planes de pensiones, se calcula en base a:

- El número de años que el partícipe contribuye con aportaciones.
- El resultado de las inversiones del plan y del fondo de pensiones.

4.2.2.- Planes de prestación definida

Otra de las modalidades de planes de pensiones que nos podemos encontrar en base a las obligaciones estipuladas son estos denominados como Planes de prestación definida.

Como su propia denominación indica, se trata de aquella modalidad de planes de pensiones en los cuales el importe de las prestaciones que corresponden a los beneficiarios es conocido, justo lo contrario a lo que ocurre en la modalidad de planes de pensiones de aportación definida.

De esta manera, sabiendo de antemano este importe, lo que nos queda claro entonces es que se pueden establecer las aportaciones necesarias para llegar a dicho importe.

Eso sí, en lo que si se parecen a los planes de aportación definida es en que las prestaciones pueden establecerse en términos absolutos o en conformidad con otras magnitudes, tales como salario o la antigüedad en la empresa, entre otros factores que valgan como indicador relevante de referencia.

Lo más habitual dentro de las entidades financieras, o sea, mayoritariamente bancos, es intentar que las aportaciones que realice el partícipe es que sean realizadas de forma periódica y de forma sobre todo regular, para poder alcanzar la cuantía de la prestación indicada, primando sobre todo la periodicidad mensual, ya que, por un lado garantiza a la entidad la posibilidad de disponer de una cuantía de ahorro fija determinada para poder reinvertir a través de la gestora de fondos que gestiona el fondo de pensiones, y por otro, al reducir a la unidad mensual la cuantía de las cuotas a aportar por los partícipes, lo que consigue es que la

aportación se convierta en un gasto más mensual que resulte cómodo para la economía doméstica de los titulares del plan de pensiones y lo puedan realizar de forma que su economía no se vea sustancialmente alterada.

De esta forma, a modo de ejemplo, una determinada entidad garantiza que cuando el titular del plan llegue a la edad de jubilación pueda disponer con carácter vitalicio hasta que fallezca (en ese caso lo que sobre lo heredarán los herederos legales del titular) de una renta mensual de 300 euros (que unirá a la pensión procedente del sistema público de seguridad social), y para ello indica que, según la edad que tiene el titular en el momento de la contratación de ese plan, deberá aportar una cantidad fija mensual de 50 euros que se revalorizará o actualizará año a año según suba el IPC.

Dicho de esta manera, el titular se anima más a la contratación de esta modalidad de plan de pensiones ya que sabe de antemano de que dinero va a disponer, es decir, tiene una meta fija, con lo cual solo deberá de planificar las acciones para conseguirla. Es más motivador este tipo de planes de pensiones que los de aportación definida, ya que en estos el partícipe sabe lo que aporta mensualmente pero no sabe de antemano el importe de la renta mensual que puede tener cuando se jubile. Eso sí, se puede realizar una estimación de la misma pero no se podrá nunca concretar de antemano, con lo cual pueden ocurrir muchas cosas, y más en un largo plazo de tiempo como hablamos de que ocurre en los planes de pensiones desde que se apertura o contrata hasta que los derechos adquiridos de mismo se pueden monetizar.

4.2.3.- Planes mixtos

Cuando hablamos de diferentes modalidades dentro de los planes de pensiones que se comercializan en el mercado en base a las obligaciones estipuladas hay una tercera modalidad que debemos de indicar y que no deja de ser una mezcla de las dos primeras, la de aportación definida y la de prestación definida, de ahí que se denomine como Planes Mixtos.

Queda por lo tanto claro que se dan las dos modalidades anteriores de planes de forma simultánea dentro de esta modalidad.

Por ejemplo es típico el plan de sistema de empleo donde la contingencia de jubilación es un compromiso de aportación definida, pero sin embargo las prestaciones en caso de fallecimiento o invalidez están predeterminadas de antemano, es decir, son una prestación definida. Es un mix de ambas modalidades ya que sabemos de antemano lo que debemos de aportar, a la vez que en el caso de que acontezca una circunstancia que dé al partícipe (o herederos) poder monetizar los derechos adquiridos en el plan antes de la jubilación, esta cuantía también este determinada de antemano.

Vemos claramente que las dos circunstancias de dan de forma simultánea, no que se dé una y luego la otra, sino que deben de ocurrir a la vez.

¿Qué modalidades de planes en cuanto a su sistema pueden ser de tipo mixto?

Pues como quedó claro cuando hablamos de los planes del sistema individual, estos solo podía ser de aportación definida, luego no cabe la posibilidad de que sean de esta modalidad mixta.

Por el contrario, los planes que pertenezcan al sistema de empleo o al sistema asociado pueden pertenecer a esta categoría de mixtos o a cualquiera de las otras dos anteriormente comentadas de aportación definida y prestación definida.

Veamos por lo tanto sus características de una forma más coloquial.

En estos planes de pensiones mixtos de los que hablamos aquí, se combinan el sistema de prestación definida y el sistema de aportación definida. Por ese motivo podemos encontrar una serie de características comunes a este tipo de planes de pensiones:

- Planes en los que al definir el importe de las aportaciones, se define consecuentemente las prestaciones que corresponden a las contingencias incluidas en el plan.
- Planes que combinan la aportación definida para alguna contingencia con la prestación definida para otra contingencia incluida en el plan.

O sea, que se definan las aportaciones de antemano y que se definan las prestaciones en su totalidad que se incluyen en el contrato o solo las de unas determinadas contingencias como pusimos en el ejemplo anteriormente indicado.

De forma separada o simultánea se cuantifica la prestación y la contribución o aportación.

Por último indicar que de forma concreta se deben de incluir dentro de esta modalidad de planes de pensiones mixtos aquellos que:

- Estando predeterminadas las aportaciones, se garantiza la obtención de un tipo de interés mínimo en la capitalización de estas o una prestación mínima.
- Estando predeterminadas las aportaciones, se garantice la obtención de un interés determinado en la capitalización de las aportaciones realizadas.
- Los planes que combinan la aportación definida para alguna contingencia, colectivo o subplan, con la prestación definida para otra u otras de las contingencias, colectivos o subplanes.

Los planes de los Sistemas de Empleo y Asociados podrán ser de cualquiera de las tres modalidades como ya indicamos anteriormente.

5.- Características y Tipos de Fondos de Pensiones

Ya hemos explicado la diferencia entre un plan de pensiones y un fondo de pensiones. El fondo, a fin de cuentas, es el conjunto de activos y dinero que permitirá al contratante de un plan de pensiones obtener un complemento a su jubilación en forma de renta o capital adecuados.

En esencia son iguales que los fondos de inversión, a efectos de tipos de inversión y demás, si bien son constituidos con el único objeto de dar cumplimiento a los planes de pensiones.

Podríamos definir un fondo de pensiones como un patrimonio sin personalidad jurídica, cuyos derechos de propiedad se reflejan mediante certificados de participación, que están articulados a través de los correspondientes planes de pensiones. Son administrados y representados por una entidad gestora y una depositaria que custodia físicamente los títulos o apuntes que los representa, además de estar supervisado por una comisión de control.

5.1.- Criterios de inversión

Los fondos de pensiones deberán realizar sus inversiones en base a los criterios de seguridad, liquidez, rentabilidad y congruencia de plazos, a fin de poder hacer frente adecuadamente a los compromisos asumidos por los planes de pensiones a los que sustentan.

Al ser el objetivo básico canalizar ahorro a muy largo plazo, la regulación de sus inversiones trata de fijar como objetivo prioritario la seguridad y salvaguarda de la inversión.

Los activos de los fondos de pensiones se invertirán mayoritariamente en valores e instrumentos financieros admitidos a negociación en mercados regulados (este mínimo se fija en un 70%). Las inversiones en activos que no puedan negociarse en mercados regulados deberán, en todo caso, mantenerse dentro de niveles prudenciales.

A estos efectos, se consideran mercados regulados aquellos establecidos dentro del ámbito de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que cumplan las condiciones exigidas por la Directiva 2004/39/CE relativa a los mercados de instrumentos financieros, y aquellos otros que, en su caso, determinen las autoridades españolas de control financiero, por entender que sus condiciones de funcionamiento son equivalentes a las fijadas en la citada normativa comunitaria.

También se considerarán incluidos en esta categoría los mercados organizados de derivados. Se entenderá por tales, aquellos mercados radicados en estados miembros de la OCDE en los que se articule la negociación de los instrumentos de forma reglada, dispongan de un sistema de depósitos de garantía actualizables diariamente en función de las cotizaciones registradas o de ajuste diario de pérdidas y ganancias, exista un centro de compensación que registre las operaciones realizadas y se interponga entre las partes contratantes actuando como comprador ante el vendedor y como vendedor ante el comprador.

Como hemos comentado, al menos un 70% de los activos han de estar invertidos en:

1. Deuda pública.
2. Valores mobiliarios de renta fija o variable cotizados en bolsa.
3. Títulos del mercado hipotecario.
4. Adquisiciones y participaciones en fondos de pensiones abiertos.
5. Otros activos financieros contratados en mercados organizados, abiertos al público o, al menos, a las entidades financieras.
6. Inmuebles situados en España.
7. Depósitos bancarios.
8. Fondos de inversión (excluidos los de inversión libre).

El resto de patrimonio se invertirá en:

1. Efectivo o activos con vencimiento a corto plazo.
2. Otros activos que cumplan ciertos requisitos, como valores no admitidos a negociación en mercados regulados o derivados (negociados o n en mercados organizados).

Además hay una serie de limitaciones adicionales, como son:

1. Limitación del 5% de inversiones en valores e instrumentos financieros de entidades del grupo promotor del fondo (para diversificar el riesgo y evitar conflicto de intereses), limitación que también afecta a los depósitos en estas entidades.
2. Obligación de tasar los inmuebles, en el caso de tener invertido en este tipo de activos, cada año (misma política que los fondos de inversión).
3. No se puede invertir más de un 10% en un solo inmueble ni más del 30% en inmuebles, créditos hipotecarios y derechos reales.

5.2.- Tipos de fondos según el proceso de inversión

En relación con los procesos de inversión desarrollados, los fondos de pensiones podrán encuadrarse dentro de dos tipos:

1. Fondo de pensiones cerrado, destinado exclusivamente a instrumentar la inversión de los recursos del plan o planes de pensiones adscritos a aquél.
2. Fondo de pensiones abierto, caracterizado por poder canalizar y desarrollar, junto con la inversión de los recursos del plan o planes de pensiones adscritos a aquél, la inversión de los recursos de otros fondos de pensiones de su misma categoría en los términos establecidos en reglamentariamente.

Para poder operar como fondo de pensiones abierto será preciso que el fondo cuente con un patrimonio mínimo de 12 millones de euros en cuentas de posición de planes directamente integrados en aquél. Este tipo de fondos no es común en España.

5.3.- Tipos de fondos de pensiones según su política de inversión

Inverco, asociación que agrupa a les entidades gestoras de este tipo de productos, ha establecido una serie de categorías en función de dónde invierten los fondos de pensiones del sistema individual, aceptadas por el mercado.

Los criterios para incluir un plan en una u otra categoría tienen en cuenta:

1. El criterio de clasificación vendrá determinado por la vocación inversora del Fondo en que se integre el Plan, reflejada en las Especificaciones, y no por la composición de la cartera.
2. A efectos de adscripción de categoría, no se tendrán en cuenta el importe de las primas o garantías pagadas a terceros para cubrir prestaciones.
3. A efectos de adscripción de categoría, las participaciones de los Planes en otros Fondos de Pensiones o en Instituciones de Inversión Colectiva, se considerarán en función de sus respectivas políticas de inversión.
4. Los límites de adscripción tendrán en cuenta no sólo las inversiones de contado sino también los derivados incorporados.
5. Se permitirán situaciones transitorias de menos riesgo de cartera, que no afectarán a la modificación de categoría del Plan.

Categorías de fondos de pensiones:

1. Planes de pensiones de Renta Fija a corto plazo: no incluyen activos de renta variable en su cartera de contado, ni derivados cuyo subyacente no sea de renta fija. La duración media de la cartera será inferior o igual a dos años.
2. De Renta Fija a largo plazo: no invierten en activos de renta variable, ni incluyen derivados cuyo subyacente no sea de renta fija. La duración media de la cartera será superior a dos años.
3. De Renta Fija mixta: además de activos de renta fija, incluyen renta variable con un máximo del 30% del total.
4. Fondos de pensiones de Renta Variable mixta: entre el 30% y el 75% de la cartera en activos está invertido en renta variable.
5. De Renta Variable: su cartera incorpora activos de renta variable en un porcentaje superior al 75% por ciento. Serían los más arriesgados en cuanto a posibilidad de perder dinero y cuya rentabilidad esperada sería la máxima.
6. Fondos de pensiones garantizados: planes para los que existe una garantía externa de un determinado rendimiento, otorgada por un tercero.

Hay que conocer bien la política de inversiones de cada fondo y elegir en que en cada momento se ajusta a nuestro perfil de riesgo, capacidad económica, situación personal y edad, cambiando a medida que varían estas circunstancias.

6.- Formas de Rescate

6.1.- En forma de capital

Ya hemos comentado en diferentes ocasiones a lo largo de esta guía que cuando un titular contrata un plan de pensiones lo que consigue es obtener una serie de derechos consolidados para obtener en el futuro una cantidad determinada o indeterminada de dinero.

Mientras no acontezca una circunstancia que haga que el plan de pensiones pueda ser rescatado (muerte, incapacidad o invalidez, paro de larga duración o jubilación) lo que el titular posee son derechos no dinero en metálico. Cuando acontece esa contingencia es el momento exacto donde estos derechos se monetizarán.

Esto es lo que se denomina como rescate del plan de pensiones.

Y dentro de las formas en las que se puede rescatar un plan de pensiones nos encontrarnos con dos como son la forma de capital o la forma de renta.

Aquí hablaremos ahora de la primera, el rescate en forma de capital.

Se denomina así a la modalidad de rescate en donde al capital generado y la rentabilidad generado a lo largo de los años es recuperado de una forma de pago único, lo que se definiría coloquialmente como “todo de golpe”.

Este pago de la cuantía de la prestación podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior, pero siempre vinculados a que se ha producido esa contingencia de forma fehaciente y comprobada.

¿Y si el titular posee varios planes de pensiones?

Se ha acordado que por una misma contingencia, el beneficiario sólo podrá obtener de cada plan de pensiones una única prestación de esta modalidad, así que mucho cuidado con la apertura de diferentes planes de pensiones.

¿Interesa más este tipo de cobro en forma de pago único o bien fraccionarlo en diferentes pagos?

Eso dependerá del tipo de contingencia que haya ocurrido y que ha motivado que los derechos se moneticen, de la cuantía que sea dicho pago y de las circunstancias personales y económicas que tenga el titular en el momento de que el derecho pasa a materializarse.

Si el titular o en caso de fallecimiento, sus herederos, necesitan una cuantía de dinero determinada para hacer frente a gastos como pueden ser el pago del impuesto de sucesiones o bien que la monetización del plan es debido a una invalidez o grave enfermedad del partícipe, lo normal es que se opte por el rescate en forma de capital y no en forma de renta, ya que el importe, pese a suponer un incremento de renta en el año en que se cobre y que deba de ser con limitaciones incluidos como renta en la declaración del IRPF, puede que lo necesiten y no puedan esperar a cobrarlo poco a poco.

No obstante, cuando la contingencia es la de que se llega a la jubilación, el partícipe suele optar por un rescate en forma de renta o bien mixto. Es decir, en el primer caso que se sume una cuantía mensual en forma de renta a lo que cobraría de pensión de jubilación por parte de la Seguridad Social. En el segundo el titular opta por cobrar una cantidad determinada en forma de pago único y el resto de renta ya que muchos partícipes a la hora de jubilarse quieren disponer de un dinero para realizar un viaje o sencillamente para comprarse algo en forma de regalo por toda una vida de trabajo.

6.2.- En forma de renta

La segunda forma de rescate que puede realizar un partícipe cuando acontece una circunstancia que permite rescatar o finalizar la vida de los planes de pensiones es la de cobrar los derechos consolidados en forma de rentas periódicas, acordando los plazos con la gestora del fondo de pensiones donde se encuentra depositado el dinero del plan de pensiones.

Si hablamos en términos matemáticos e impositivos, cuando nos referimos al recate de un plan de pensiones en forma de renta debemos de saber que es una opción en la cual se recuperan todos los derechos consolidados en el citado plan en pagos diferidos mediante la constitución de un seguro de rentas. Esta hace que el impacto fiscal no es tan fuerte como en el caso de rescate en forma de capital, como ya comentamos a la hora de explicar en qué consistía este tipo de rescate, ya que el partícipe sólo tributará ese año por el importe recibido. El resto de los años seguirá tributando al tipo pertinente hasta la finalización de la renta.

Es la forma por la cual optan los partícipes mayoritariamente cuando el hecho acontecido que da derecho a rescatar los derechos de un plan es la jubilación.

Hay quién define a este tipo de rescate como el que se realiza en forma de renta vitalicia.

Para este tipo de rescate se emplean factores demográficos y económicos que determinarán la cuantía que el partícipe recibirá hasta su fallecimiento. El importe de dichas rentas periódicas se puede establecer como fijo o variable conforme a leyes prefijadas.

Lo que si hay que tener en cuenta es que la cuantía de esta renta puede ser revalorizable, es decir, aumenta la cuantía en función de la evolución de las circunstancias económicas personales del titular y del entorno social en el que se encuentre la economía.

Para eso se emplea la revaloración en base a la evolución del como el IPC (Índice de Precios de Consumo).

Cuando lo que se busca en el rescate es una renta temporal, esta podrá ser de dos tipos, financiera o actuarial:

- Renta temporal financiera: Renta que se calcula en conformidad con variables financieras y que concede al beneficiario el derecho a percibir un importe periódico hasta que el fondo de pensiones se agote. Si el beneficiario fallece, el importe lo recibirán su cónyuge e hijos.
- Renta temporal actuarial: Renta que se calcula en conformidad con variables demográficas y financieras y que concede al beneficiario el derecho a percibir un importe periódico por un tiempo prefijado y siempre que el beneficiario no fallezca. El derecho a percepción se extingue con el fallecimiento, salvo que se trate de una renta temporal reversible, en cuyo caso, el beneficiario designado recibirá la renta durante el tiempo que se haya pactado.

Como salvedad o una variante a este tipo de rescate en forma de renta está el rescate mixto, en el cual el partícipe solicita una determinada cuantía de dinero en el momento de surgir la contingencia para posteriormente cobrar el resto en forma de renta, pudiendo ser esta vitalicia o temporal y en cualquiera de las modalidades de las que hablamos anteriormente.

Cada partícipe conoce su situación personal cuando acontezca la contingencia que da derecho al rescate y decidiré en ese momento lo que hace.

7.- Contingencias Cubiertas y Prestaciones

Cuando hablamos del concepto de contingencias cubiertas, nos referimos a aquellas posibles situaciones que, en caso de producirse, dan lugar a que los derechos consolidados de un plan de pensiones pasen a poder monetizarse en forma de prestaciones.

Es decir, contingencias cubiertas viene a ser lo que conocemos coloquialmente como aquellos acontecimientos que, en caso de ocurrir hacen que el partícipe pueda rescatar el plan.

Ni que decir tiene que la contingencia principal que da origen a la contratación de un plan de pensiones es la de la jubilación o situación asimilable.

Y es que de hecho ese es el origen de este producto, el que sea una forma de ahorro recuperable cuando el titular se jubile y que sirva como un complemento a la pensión que va a cobrar ya que al jubilarse seguro que tiene una bajada de ingresos mensuales frente a los que tenía cuando estaba en activo.

De esta forma, se entiende que esta contingencia ocurre cuando el partícipe acceda efectivamente a la jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente, sea a la edad ordinaria, anticipada o posteriormente.

¿Qué ocurre con el caso de las jubilaciones parciales y las anticipadas?

En el caso de las anticipadas, no deja el titular de estar jubilado. En el caso de las jubilaciones parciales, la ley indica que tendrán como condición preferente en los planes de pensiones la de partícipe para la cobertura de las contingencias previstas de acaecer, pudiendo realizar aportaciones para la jubilación total. Las especificaciones de los planes de pensiones pueden prever el pago de prestaciones con motivo de la jubilación parcial.

Aun así se podrá anticipar la prestación correspondiente a la jubilación en dos casos:

- Si se cumplen determinados requisitos, a partir de los 60 años,
- Los planes de pensiones podrán prever el pago de la prestación correspondiente a la jubilación en caso de que el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo a consecuencia de expediente de regulación de empleo aprobado por la autoridad laboral.

Otra de las contingencias cubiertas es la de Incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual, o absoluta para todo trabajo, y la gran invalidez. Para la determinación de estas situaciones se estará a lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente. Es lógico pensar que una persona es declarada incapaz para trabajar y, por lo tanto, para cotizar a la seguridad social para acumular para su jubilación sea declarada ya por esta situación en situación similar a que estuviese jubilado, con lo cual podrá solicitar el rescate de su plan de pensiones en cualquiera de las formas legalmente existentes.

Cuando lo que ocurre es que acontece la muerte del partícipe, se puede generar derecho a prestaciones de viudedad u orfandad, o a favor de otros herederos o personas designadas, lo que es otra contingencia cubierta.

En el caso de la muerte del beneficiario, puede generar derecho a prestación en los términos del apartado anterior. No obstante, en el caso de muerte del beneficiario, que no haya sido previamente partícipe del plan, únicamente se podrán generar prestaciones de viudedad u orfandad.

Por último indicar la inclusión n o hace mucho de una cuarta contingencia cubierta como es la denominada como dependencia severa o gran dependencia del partícipe regulada en la Ley de promoción y atención a las personas en situación de dependencia.

8.- Fiscalidad de los Planes de Pensiones

La fiscalidad de los planes de pensiones es una de sus ventajas principales con el que se trata de incentivar el ahorro a largo plazo como complemento a la pensión que ofrece la Seguridad Social.

Además de una ayuda para cuando llegue el momento de la jubilación, la fiscalidad de los planes de pensiones los convierte en un elemento a tener en cuenta a la hora de hacer nuestra planificación fiscal. Su principal ventaja es que las aportaciones están sujetas a desgravaciones. Es decir, es posible deducir las aportaciones de la base imponible de la declaración de la renta, siempre dentro de los límites marcados por la Ley 35/2006.

8.1.- Fiscalidad de las aportaciones

Los planes de pensiones ofrecen ventajas fiscales a trasladar a la declaración de la renta. Vamos a ver cuáles son en este punto de la guía y cómo se determinan las mismas.

Para eso debemos de acudir a la Ley a ver lo que nos dice. Ley 35/2006 de 28 de noviembre: *"las aportaciones realizadas por los partícipes a planes de pensiones, incluyendo las contribuciones del promotor que le hubiesen sido imputadas en concepto de rendimiento de trabajo, darán lugar a una reducción en la base imponible del IRPF".*

Queda claro que en este caso vemos que efectivamente poseen ventajas fiscales al ser consideradas como partidas deducibles del IRPF

Si ya pasamos a meternos cuál es la cuantía de esta deducción o reducción, vemos que podrá ser la menor de las dos siguientes (teniendo en cuenta que este límite será conjunto para las reducciones que se recogen en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 51):

- *El 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio. Este porcentaje será del 50% si la edad de los partícipes es superior a 50 años.*
- *10.000 euros anuales. No obstante, en el caso de contribuyentes mayores de 50 años la cuantía anterior será de 12.500 euros.*

Pero además debemos de tener en cuenta lo dicho en el artículo 50.1 de la Ley 35/2006 en el cual se establece otro límite de reducción a tener en cuenta, consistente en que la base liquidable general no puede resultar negativa como consecuencia de la reducción, entre otras, por aportaciones a planes de pensiones.

Eso sí, aunque por norma general la reducción debe aplicarse en el ejercicio en que se realicen las aportaciones, se podrán reducir en los cinco ejercicios siguientes las cantidades aportadas incluyendo, en su caso, las aportaciones del promotor o las realizadas por la empresa que les hubiesen sido imputadas, que no hubieran podido ser objeto de reducción en la base imponible por insuficiencia de la misma o por aplicación del límite porcentual (30% o 50%).

Para los promotores también existen repercusiones fiscales, pero en vez de acudir a la Ley del IRPF, debemos de acudir a ver lo que dice el artículo 13.1.b) del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

Aquí se indica que *"serán gasto deducibles las contribuciones de los promotores de planes de pensiones regulados en el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo1/2002, de 29 de noviembre, así como las realizadas a planes de previsión social empresarial".*

O sea, que las aportaciones de los promotores a los planes de previsión de sus empleados serán considerados como gastos fiscalmente deducibles para la empresa.

No serán deducibles, cuando los fondos sean creados de forma interna por la empresa aunque sean para cubrir las mismas contingencias que cubrirían en caso de ser planes de pensiones recogidos en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Lo que si hemos de indicar es que la fiscalidad para los promotores en este tema está sufriendo constantes cambios.

8.2.- Fiscalidad del rescate

Si hay consecuencias fiscales que rodean a las aportaciones de dinero a un plan de pensiones, lógicamente es normal creer que también las deberá de haber a la hora de rescatar un plan de pensiones.

Cuando hablamos anteriormente de los diferentes tipos de rescate de un plan de pensiones ya comentamos algo de las consecuencias fiscales que podían tener en el partícipe, el beneficiario o en sus herederos.

Deberemos de acudir para comprobar si hay o no consecuencias fiscales y cuales son primero a la Ley del IRPF donde encontramos lo siguiente: (artículo 17.2.a) *"se califican como rendimientos del trabajo, entre otros, las prestaciones percibidas por los beneficiarios de planes de pensiones (…). Por ello, la prestación se integrará en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como rendimiento de trabajo, además, soportarán la retención establecida legalmente, según la situación personal del beneficiario".*

Esto viene a decirnos de una forma menos legal pero más coloquial y entendible que el dinero que recatemos de un plan de pensiones "hay que meterlo en la declaración".

Con lo cual si optamos por cobrar en forma de capital el valor de rescate de un plan de pensiones, este deberá de incluirse entero en la declaración de ese año, mientras que si optamos por cobrarlo en forma de renta, estas cuantías se irán añadiendo año a año a las diferentes declaraciones de la renta.

Si el rescate de un plan supone una cuantía considerable de dinero y optamos por el cobro en forma de renta, la base imponible del impuesto subirá de forma considerable con lo que el tipo impositivo a aplicar subirá y Hacienda se nos quedará con una mayor cantidad de dinero del rescate vía impuestos que la que nos llevaría si decidiésemos cobrarlo en forma de rentas.

Cosa distinta es que el partícipe, beneficiarios o herederos necesiten ese dinero, lo cual ya hace que optemos por el cobro en forma de capital y habremos de aguantarnos con que Hacienda se lleve un buen pellizco a la hora de realizar nuestra declaración de la renta.

Hemos de aclarar que existen porcentajes exentos y coeficientes reductores a la hora de incluir la cuantía del rescate del plan en la declaración de la renta, dependiendo de la fecha en la que se realizaron las aportaciones (antes o después del 1 de enero del 2007).

De esta forma la Ley dice: *"Como regla general, los rendimientos íntegros se computarán en su totalidad, excepto que les sea de aplicación alguna de las reducciones siguientes: El 40 por ciento de reducción en el caso de las prestaciones establecidas en el artículo 16.2.a) de esta ley, excluidas las previstas en el apartado 5.º, que se perciban en forma de capital, siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación. (…)".*

Lo que para cualquiera de nosotros se traduce en que en el caso de que la contingencia de jubilación tuviera lugar a partir del 1 de enero de 2007, el importe percibido en forma de capital

que corresponda a aportaciones realizadas con anterioridad al 31 de diciembre de 2006 se podrá integrar en la base imponible general del beneficiario aplicando una reducción del 40%, siempre que hayan transcurrido más de dos años entre la primera aportación y el acaecimiento de la contingencia que origina la prestación.

En forma de renta si se rescata el plan el artículo 18.1 indica que los porcentajes de reducción del 40% no resultarán de aplicación pero sí estarán exentos rendimientos del trabajo derivados de las prestaciones obtenidas en forma de renta por las personas con discapacidad hasta un importe máximo anual de tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).

Guía Planes de Pensiones: Parte Práctica

Guía patrocinada por: inversis BANCO

1.- Variables a tener en cuenta a la hora de Comparar Planes

Seleccionar el plan de pensiones que mejor se adapta a nuestras características y necesidades debería ser una actividad a la que dedicáramos el tiempo y esfuerzo necesarios, ya que se trata de una decisión crucial de la que depende nuestro bienestar en un momento tan importante para nuestras vidas como es la jubilación.

Una primera variable a tener muy en cuenta a la hora de elegir un plan de pensiones es el tiempo que nos queda para jubilarnos, ya que a medida que se acerca este momento hay que asumir menos riesgos. Otra variable fundamental se refiere a nuestro perfil de riesgo y voluntad y capacidad de asumir riesgos; dependiendo de si estamos dispuestos a perder capital a cambio de mayor probabilidad de rentabilidad, seleccionaremos uno u otro tipo de plan de pensiones.

Tressis nos da una orientación muy interesante del plan de pensiones que nos conviene en función de estas variables comentadas:

qué plan de pensiones
me conviene

Años que le restan hasta su jubilación				
Perfil de riesgo	más de 10 años	entre 10 y 5 años	entre 5 y 2 años	menos de 2 años
muy cauteloso	Renta Variable Mixta	Renta Fija Mixta	Renta Fija Corto Plazo	Renta Fija Corto Plazo
cauteloso	Renta Variable Mixta	Renta Fija Mixta	Renta Fija largo plazo	Renta Fija Corto Plazo
equilibrado	Renta Variable	Renta Variable Mixta	Renta Fija Mixta	Renta Fija largo plazo
arriesgado	Renta Variable	Renta Variable	Renta Variable Mixta	Renta Variable Mixta
muy arriesgado	Renta Variable	Renta Variable	Renta Variable Mixta	Renta Variable Mixta
Categorías de planes de pensiones				

Una persona muy cautelosa, que no está dispuesta a arriesgar, contratará fondos de pensiones cuya exposición a bolsa sea la menor posible, nula cuando le queden entre 5 y 10 años para jubilarse.

Un perfil equilibrado, en cambio, contratará un fondo de renta variable (más del 75% de sus activos invertidos en acciones) si le quedan más de 10 años para jubilarse, para ir reduciendo la exposición a bolsa a favor de la renta fija, más estable pero menos rentable.

Importantísimo también es analizar la solvencia y capacidad profesional de la entidad gestora que maneja los fondos y la rentabilidad histórica obtenida por el fondo de pensiones concreto, siendo muy útil utilizar un comparador de planes de pensiones como el de iAhorro.

2.- Rentabilidad de los Planes de Pensiones

Para poder cubrir las prestaciones previstas en los planes de pensiones las inversiones que realizan los fondos de pensiones deben combinar una buena rentabilidad con la seguridad imprescindible en un producto de ahorro a largo plazo.

Como ya hemos visto no hay que basarse únicamente en la rentabilidad para elegir un fondo u otro, si bien al tener clara la categoría de fondo que nos conviene, llega la hora de comparar, y la rentabilidad histórica es sin duda un indicador muy importante de la capacidad gestora del equipo que controla las inversiones.

Con los datos que nos proporciona Inverco a cierre de septiembre de 2012 tenemos la siguiente tabla de rentabilidad anual ponderada según categoría de plan de pensiones en España:

Sistema individual	**% 22 años**	**% 20 años**	**% 15 años**	**% 10 años**	**% 5 años**	**% 3 años**	**% 1 años**
Renta fija c/p	4,59	3,89	1,83	1,33	1,38	0,87	2,16
Renta fija l/p	4,73	4,12	2,15	1,59	2,05	1,29	2,69
Renta fija mixta	4,78	4,12	1,62	1,69	-0,61	0,13	4,15
Renta variable mixta	5,16	4,67	2,91	2,75	-3,53	-0,34	8,00
Renta variable	2,32	1,86	0,85	3,17	-5,72	0,45	13,20
Garantizados	----	----	3,88	2,19	-0,16	-0,88	1,51

Con estos datos reales podemos sacar múltiples conclusiones, si bien hay que ser cuidadosos y revisar todos los planes antes de tomar decisiones. Por ejemplo, pese a que la rentabilidad anual ponderada de los fondos de renta variable es en la tabla muy baja a 22 años (2,32%), lo que podría dar a entender que asumiendo riesgo no se consigue rentabilidad a largo plazo, analizando los valores por plan vemos que en esta categoría a 22 años sólo hay uno, el fondo Zurich Star I, con lo que este valor no es significativo a nivel de grupo.

También es importante analizar la dispersión de rentabilidades en un mismo grupo y plazo. Por ejemplo veamos a 10 años los mejores y peores de cada categoría según Inverco:

Sistema individual	**Mejor fondo de pensiones**	**Peor fondo de pensiones**
Renta fija c/p	Alcala Futuro (3,99%)	P.P. Diner, Caixa Catalunya II (0,05%)
Renta fija l/p	Plan Naranja RF Europea, ING Direct 2 (3,62%)	P.P. Renda Fixe, Caixa Catalunya IX (-1,11)
Renta fija mixta	Delegación P.P.I, FondoOmega (4,62%)	P.P. Variable 30, Foncat (-2,00%)
Renta variable mixta	P.P. Bestinver Ahorro (10,14%)	P.P. Variable 75, Caixa Catalunya III (-3,40%)
Renta variable	PCaixa Priv Bolsa Emerg. (9,94%)	P.P. Variable 100, Caixa Catalunya XI (-2,01%)
Garantizados	Plan Caixa Futur 8, Pensions Caixa 38 (3,35%)	Banesto IBEX 2007, Banesto G. Rend. 2017 (-0,05%)

Con un simple vistazo a los mejores y peores de cada categoría queda bien claro la importancia de leer la ficha de cada fondo con cuidado y elegir uno competitivo. Si hubiéramos elegido alguno de los fondos peores, de la categoría que fuera, sin traspasar en ningún momento a otro fondo, nos habríamos pasado 10 años perdiendo dinero, por la rentabilidad anualizada negativa y por el efecto de la propia inflación. Lo contrario que si elegimos uno de los mejores, que baten la inflación y la superan en muchos casos.

3.- Alternativas de Ahorro a Largo Plazo

Además de los planes de pensiones, existen otros productos de ahorro que nos pueden ayudar a rentabilizar nuestros ingresos para llegar adecuadamente a nuestra jubilación.

Tanto para analizarlos como alternativa o bien como una forma de diversificar en productos de ahorro en el largo plazo, tenemos estas opciones de inversión:

3.1.- Fondos de inversión

Los fondos de inversión son muy similares a los fondos de pensiones, con la diferencia de su tributación y liquidez, al poder disponer del dinero en cualquier momento.

En cuanto a la fiscalidad, se tributa al vender las participaciones del fondo de inversión (si bien no se tributa si uno cambia de fondo), gravando el IRPF la ganancia patrimonial de la siguiente forma:

1. Un 21% los primeros 6.000 euros.
2. Un 25% de los 6.001 a los 24.000 euros.
3. Un 275 por el exceso de los 24.000 euros de ganancia patrimonial.

Para el año 2013 probablemente las ganancias patrimoniales generadas en menos de un año tributen por el tipo marginal, que elevaría al 52% la tributación de los contribuyentes con rentas más altas (56% en el caso de Catalunya).

3.2.- Planes de jubilación

Los planes de jubilación son seguros de vida con un fuerte componente de ahorro, que suelen cubrir las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento.

Los planes de jubilación suelen contratarse a prima periódica y aseguran una rentabilidad fija mínima que se completa con una participación en beneficios. La rentabilidad fija garantizada no puede superar el tipo de interés técnico fijado anualmente por la Dirección General de Seguros, que en 2012 está fijado en el 3,71%.

La rentabilidad variable depende de los resultados que obtenga la entidad aseguradora al invertir los recursos obtenidos de las primas aportadas por los clientes.

La fiscalidad difiere de la los planes de pensiones según el siguiente cuadro, elaborado por Tressis:

Términos fiscales.

	Planes de Pensiones	Planes de Jubilación
Aportaciones	Reduce la Base Imponible del IRPF del partícipe por las cantidades aportadas, con los límites máximos establecidos (que varían en función de varios parámetros, entre ellos, la edad). Fiscalidad de las aportaciones.	No tienen deducción fiscal.
Tributación durante la vida del plan	Los rendimientos obtenidos no tributan en el IRPF. Los Derechos Consolidados no están sujetos al Impuesto sobre el Patrimonio.	Los rendimientos obtenidos no tributan en el IRPF. El valor de rescate está sujeto al Impuesto sobre el Patrimonio.
Prestaciones	La prestación será considerada como rendimiento del trabajo del ejercicio en que se percibe. En caso de fallecimiento, el derecho consolidado no tributa en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones, sino en el IRPF del beneficiario.	Los rendimientos generados se consideran rendimientos de capital mobiliario. En determinados supuestos (antigüedad de las primas antes de 31/12/2004) se aplicarán los coeficientes de abatimiento. Al rendimiento reducido se le aplica una retención del 18% a cuenta del IRPF.

3.3.- Planes de previsión asegurada

Se trata de un seguro de vida ahorro sin liquidez y con idénticas ventajas que los planes de pensiones.

Características de los planes de previsión asegurada (PPA):

1. El contribuyente sea además el tomador, el asegurado y el beneficiario de la póliza. En caso de fallecimiento del asegurado, el producto podrá generar derecho a prestación de viudedad y orfandad.
2. Que las contingencias cubiertas sean las mismas que los planes de pensiones: jubilación, invalidez, fallecimiento, dependencia severa y gran dependencia.
3. No pueden tener liquidez, solo pudiéndose disponer del ahorro acumulado en los supuestos de enfermedad grave o desempleo prolongado.
4. Como diferencia más importante con los planes de pensiones, los planes de previsión asegurada tienen que ofrecer obligatoriamente una garantía de tipo de interés.
5. Las aportaciones a estos productos podrán reducir la base imponible general del partícipe, con un límite de 10.000 euros o el 30% de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas en caso de contribuyentes menores de 50 años y de 12.500 o un 50% de los rendimientos para mayores. En personas discapacitadas el límite se eleva a 24.250 euros.
6. Las prestaciones tributan como rendimiento del trabajo sin reducción alguna.
7. Es posible traspasar un PPA a un plan de pensiones y viceversa.

3.4.- Planes individuales de ahorro sistemático (PIAS)

Los PIAS son un producto que posibilita constituir una renta vitalicia al jubilarse, cumpliendo los siguientes requisitos:

1. Los recursos aportados al PIAS solo podrán invertirse en seguros individuales de vida, en el que el contratante, asegurado y beneficiario sea el propio contribuyente.
2. La renta vitalicia se constituirá con los derechos económicos procedentes de los seguros de vida o en el momento de la jubilación o invalidez del aportante.
3. El límite anual a invertir es de 8.000 euros.
4. El límite máximo global por primas acumuladas no puede superar los 240.000 euros.
5. Las ganancias quedarán exentas de tributación si se han obtenido en al menos diez años y se perciben en forma de renta vitalicia. Es decir, el beneficio fiscal de estos productos consiste en la exención de todos los rendimientos que se hayan generado desde el pago de la primera prima hasta el inicio del cobro de la renta vitalicia asegurada.
6. Un único PIAS por contribuyente (no ocurre así en los planes de pensiones, que un mismo titular puede tener varios).
7. Hay que concretar los mecanismos de reversión en caso de fallecimiento, para permitir su transmisión a los herederos.

Las aportaciones no tienen beneficios fiscales.

Una de las principales ventajas de este producto, frente a la iliquidez de los planes de pensiones, es que permiten rescatar el ahorro acumulado en cualquier momento. Sin embargo, si se rescatan antes de que hayan transcurrido diez años desde su contratación, el titular perderá la ventaja fiscal del producto.

Ofrecen rentabilidades similares a la deuda pública.

4.- Analizando Planes de Pensiones Reales

Llegamos al momento en que tenemos claro qué tipo de plan de pensiones nos conviene y queremos decidirnos ya por contratar uno u otro. En este momento de la contratación es muy importante que nos leamos y entendamos la letra pequeña del plan que nos interesa.

4.1.- Folleto de un plan real

En el apartado de mejores planes según categoría hemos visto que el más rentable de todos a 10 años vista del momento es el P.P. Bestinver Ahorro (10,14%). Veamos ahora que nos dice el folleto del fondo de pensiones en cuestión:

En primer lugar vemos que el patrimonio del fondo a 28/09/2012 es de 206.762.875 euros.

Es un fondo de renta variable mixta y su política de inversión es invertir entre un 30% y un 75% en valores de renta variable nacional e internacional buscando empresas infravaloradas con gran potencial de revalorización a largo plazo, destinando el porcentaje restante a renta fija pública (al menos un 75%) y renta fija privada (máximo 25%) de emisores de la zona Euro con elevada calificación crediticia (rating mínimo A). El fondo no hace uso de instrumentos derivados.

Nos dice la ficha que este fondo de pensiones está indicado para inversores que deseen invertir en renta variable cuya edad de jubilación se encuentre relativamente próxima (3 - 5 años aproximadamente). No se especifica el perfil de riesgo del potencial inversor, que debería ser, según la tabla de Tressi “arriesgado” o “muy arriesgado” dado el horizonte relativamente corto en que se producirá la jubilación.

Por zonas geográficas, el mayor porcentaje de los activos está en Alemania (20,95%), seguido de Francia (13,65%), Suiza (11,31%) y España (9,16%). Como ya hemos dicho, la inversión está expuesta a la zona Euro, con el riesgo que podría conllevar, por ejemplo, una eventual salida de algún país de la Unión Monetaria.

Por tamaño de las compañías en las que invierte, dominan las grandes (49% de la parte invertida en renta variable) y las medianas (36%). En cuanto a compañías individuales, un 5,50% del fondo está invertido en BMW, seguido de Wolters Kluwer (5,17%) y Exor SPA (5,09%).

Muy importante es analizar con tranquilidad de tabla de rentabilidades históricas, dato fundamental para valorar la capacidad de los gestores del fondo. La rentabilidad media anual desde su creación el 30/10/1996 es un espectacular 10,91%, que supone una revalorización del 420%. También nos tenemos que fijar en la evolución relativa con el índice que se considera de referencia del sector.

En cuanto a las comisiones, vemos que la comisión de gestión es del 1,5% y la de depósito del 0,04%.

La inversión mínima en este fondo es de solo 100 euros.

La gestora es Bestinver Pensiones, S.A. E.G.F.P y la entidad depositaria, Santander Investment, S.A.

El equipo de iAhorro al completo esperamos que esta guía sea de utilidad para analizar y simplificar la toma de decisiones en cuanto a planes de pensiones se refiere.

¿Por qué no hace rentable su Plan de Pensiones?

- Convierta su plan de pensiones en un producto de inversión a través de una gestión activa.
- Elija entre más de 85 planes de pensiones de las 12 gestoras más prestigiosas.
- Inversis Banco es una de las entidades financieras más solventes. Nuestro ratio de solvencia sobre "Tier I" es del 20,83%. **

Ha llegado el momento de exigir el máximo a su plan de pensiones.

Descubra cuál es el suyo en:
> inversis.com
> 900 866 570

inversis BANCO
TU EVOLUCIÓN FINANCIERA

facebook.com/inversis twitter.com/inversis

* Promoción válida entre el 21 de noviembre de 2012 y el 31 de diciembre de 2013 al invertir o traspasar fondos de pensiones a través del canal Internet. Promoción exclusiva para nuevos clientes. Importe mínimo: 4.000 €. Máximo 600€ de incentivo por cliente, independientemente del importe de los planes traspasados. Promoción sujeta a condiciones.

** Cálculos de acuerdo con la circular 3/2008 de Banco de España. Mínimo aconsejado del Banco de España es del 8%.

Entrevista con Juan Luis García Alejo, Director de Inversis Gestión

1. ¿Los planes de pensiones son una buena herramienta de ahorro?

Los planes de pensiones son un instrumento que permite la planificación de las personas desde el punto de vista del ahorro para su jubilación de forma específica. Parte de las cuestiones que hacen al producto como adecuado tienen que ver con su fiscalidad, que permite, en esencia ahorrar impuestos en el momento presente (con límites). Es decir, se incentiva el ahorro en planes a través de un tratamiento fiscal favorable. Adicionalmente, hay un diferimiento de la carga fiscal sobre las plusvalías que se generen que también suele ser beneficioso.

En su versión actual es cierto que los planes necesitan un restyling y que la industria empiece a aportar novedades; pero, en definitiva sigue siendo uno de los vehículos favoritos de los ahorradores para canalizar sus esfuerzos financieros de cara a la jubilación.

2. ¿Qué ventajas tienen los planes de pensiones frente a otros productos de ahorro como depósitos, cuentas, etc.?

En esencia su mayor ventaja es el tratamiento fiscal específico que permiten. Como hemos explicado, una persona que decide ahorrar y hacer aportaciones a un plan de pensiones, encuentra ventajas que le permiten reducir su factura fiscal con determinados límites. Además, al igual que sus “primos” los fondos de inversión permiten el diferimiento de la tributación por las plusvalías logradas en la gestión hasta el momento del rescate.

3. ¿Los planes de pensiones siempre son el mejor mecanismo para preparar nuestra jubilación o depende de la edad que tengamos cuando lo iniciamos?

En mi opinión, los planes no siempre son la respuesta. Para tomar esta decisión hay que tener en cuenta el horizonte a la jubilación, la planificación financiera completa, el punto del ciclo de renta vital en el que nos encontramos, las expectativas que tengamos de cara a la jubilación, el patrimonio con el que contemos… Los planes de pensiones son la respuesta estándar del trabajador por cuenta ajena que entiende que necesitará complementar su pensión pública con ahorro privado y que ve en los planes una forma adecuada de hacerlo que además le permite una rebaja de la factura fiscal.

4. ¿Cuáles son los tipos de planes de pensiones más demandados?

En España, el perfil de ahorrado no engaña, siempre se prefiere lo más conservador a lo más arriesgado. Este sesgo se acentúa más a medida que la edad de disfrute de la jubilación se acerca. La gente suele seleccionar planes más bien sencillos, conservadores, avalados por su casa de toda la vida y…., es muy sensible a la promoción del banco! Este tema habría de tratarse en profundidad, ya que lo relevante de un plan es su calidad. ¡Y no si nos regala un juego de sartenes! Falta cierta formación y transparencia en este aspecto. Y las diferencias al cabo de los años son brutales.

5. ¿Qué tipo de planes de pensiones se adecua mejor al inversor medio en España?

Probablemente, el mejor plan no es el que actualmente se ofrece. Se trata de productos poco cuidados, caros, que apenas si cubren el coste de la inflación… Pesa en exceso la ventaja fiscal del producto y no tanto su calidad técnica. ¿Un plan perfecto? NO lo hay, cada cliente probablemente tiene uno. Pero no creo equivocarme mucho si digo que la gente suele buscar planes más baratos que los actuales, planes que sepan adaptarse a las condiciones de mercado, planes más profesionalizados, que den menos regalos y más rentabilidad y, por último, planes que consigan batir a la inflación de forma sistemática.

Un buen ejemplo de plan profesionalizado puede ser el plan SECI Selección gestoras, de la gestora de pensiones Seguros el Corte Ingles, que invierte en una cartera de

entre 5 y 10 fondos, con una gestión activa y una rotación periódica de los activos que la componen.

6. ¿Qué futuro piensa que tendrán los planes de pensiones en España?

España, desafortunadamente, con los datos que manejamos hoy, ofrece unas perspectivas demográficas que hacen que el sistema público se mueva con menos margen que en el pasado. No hablamos de que vaya a quebrar, pero sí de que para mantener un nivel de vida como el que se aspira a disfrutar haya de ser complementado con alguna forma de ahorro privado.

El actual sistema empieza a estar obsoleto y esperemos que entre las reformas estructurales que se hayan de abordar, los gobernantes traten de fortalecer el ahorro privado de cara a la jubilación. Cuanto más tardemos en abordar la cuestión más costosa será.

7. ¿Opina que el inversor medio español tiene un perfil conservador?

Absolutamente. No es una opinión. Es un hecho. El inversor medio español es extraordinariamente cauto y conservador. De ahí, como mencionábamos el reparto de masas patrimoniales que actualmente se da en el sistema.

8. ¿Qué ventajas aporta un plan de pensiones a quién lo contrata?

A modo de resumen:

- Permite ahorrar
- Ayuda a planificar financieramente la vida
- Aporta ciertas ventajas fiscales

Pero…., necesita asesoramiento. No todos los planes valen para cualquiera. Un plan no siempre es bueno; suele ser conveniente comprobar cómo marcha frente a la competencia y si los hay mejores.