

## Breves nociones SPP en España y Europa

### Europa: 3 pilares del sistema de Pensiones.

1º Sistema Público de Pensiones

2ª Planes de Pensiones de Empleo (Planes Privados de Empresa)

3ª Planes individuales de pensiones/ahorro

*En función de cuál está más desarrollado hay valoraciones distintas.*

### En España:

- Sistema Público de Pensiones.- de **Reparto (\*)**. *Solidario entre generación, territorios, personas*
- Muy poco desarrollado el 2ºy 3º pilar (**EPSV** País Vasco y algunas empresas).
  - 1% masa salarial (**4.500** millones €/año. Fondos: **35.000** millones € ) y **10/11** % población activa
- **10** millones de pensiones públicas. Pensión media contributiva: **1089€**. Mínima contributiva: **721€** No contributiva: **422€**
- Tasa de Reemplazo neto: **75%** >( % respecto del último salario)
- **11,8%** del PIB (150.000 millones de €) -subiendo
- Edad jubilación: hacia **67** años, efectiva **64,7** años

Por Comparar sistemas



Sistema Público	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Universal</b></li> <li>• <b>Prevalente.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Universal</b></li> <li>• <b>Prevalente</b> (Bajos Salarios: Italia, Grecia, España, Rumanía)</li> <li>• <b>Subsidiario</b> (Alto Salarios(Alemania, RU. Suecia - gestión pública-, Austria, Países Bajos...)</li> </ul>
Tasa de Reemplazo	<b>75%</b>	<b>UE: 50%;</b> RU:24%; Alemania:48% Francia:60% Portugal: 80%
% PIB	<b>11,8%</b>	<b>UE:12,5%;</b> Alemania:10,1%; Francia:15% Portugal:13,5% Italia:16,5%; Suecia:8,2%
Planes de Empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>10% Pob.Activa</b></li> <li>• <b>Poca demanda</b></li> </ul>	<b>UE: 60%</b> (muy variable, en algunos casos 90%→ los más desarrollados). <b>Mucha demanda rentas medias, altas.</b> <b><u>Grandes beneficios en empresas que los gestionan</u></b>
Edad media legal/efectiva jubilación	<b>→67/64,7 años</b>	Tendencia a 65/67. Bastantes excepciones por género y países. Francia 62 Bélgica (desde 60, con 35 cot)...

Para nuestro nivel de salarios y renta, tenemos un sistema contributivo muy equilibrado, de las tasas más altas de reemplazo  
Pensión Media de Jubilación +**1200€**, con problemas comparativos en cuanto a **Pensiones Públicas No Contributivas** → PGE y **Viudedad**



## Los PPE (en realidad Planes de Pensiones Privados a través de la Empresa



### ¿Qué son?

- Planes ahorro con cuota periódica (mensual, anual) vehiculados a través de la empresa contratante. **Forma parte del salario. Las aportaciones son a cuenta de la empresa o empresa/trabajador/a**
- Son de **capitalización** → el fondo individual **se invierte** formando un capital+**posibles** intereses que no se rescata (salvo casos específicos) hasta la jubilación, bien por edad o incapacidad laboral.
- Es propiedad del trabajador/a, transmisible entre **PPE** y heredable. (UE: **PEPP**, Planes de Pensiones Paneuropeos)
- La gestión de los fondos puede ser pública (Noruega) o privada (R.U., será España)
- Normalmente se rescata en forma de **renta mensual** (para el pensionista/viudo/a) o liquidación completa → implicaciones fiscales
- Son “teóricamente” **voluntarios** (como los planes individuales, 3<sup>er</sup> pilar)
- Como Plan de ahorro tienen ventajas fiscales.

## Diferentes modelos de Planes de Empleo

### Reino Unido



- ✓ Modelo de adscripción obligatoria para aquellos empleados mayores de 22 años, si no dicen lo contrario, que ganen más de 10.000 libras anuales y descuenta un **5% del salario** (repartido entre aportaciones de la empresa y el trabajador)

### Suecia



- ✓ Modelo basado en un sistema mediante cuentas nacionales, por el que un trabajador va acumulando el **16% de su salario** anual entre aportaciones de la empresa y el trabajador) a lo largo de su vida laboral. Puede conocer exactamente de cuánto dinero dispondrá en el momento de su jubilación.

### Países Bajos



- ✓ Combinación de **dos modelos**: un sistema público de prestación definida, asociado al salario mínimo que garantiza un ingreso básico en la edad de jubilación, y un sistema de empleo de capitalización, que representa alrededor del 70% del dinero con el que contará un jubilado.

Han fracasado estrepitosamente en países de bajos salarios: CHILE, en otros han dejado al Sistema Público muy debilitado: **ALEMANIA**, o casi como beneficencia: **R.Unido**

## Los PPE ya existen en España: el caso de las EPSVs (País Vasco)

SÓLO EPSV EMPLEO	País Vasco	Lagún Aro	Geroa Pensioak	Elkarkidetza
Ámbito		Cooperativismo MONDRAGÓN	Industria Metal	Empleo Público
EPSV de empleo	42			
Patrimonio (sólo EPSV empleo)	14.700.000.000 Todas(27.000 millones)			
Número de Socios (aportan)	503.000	28.000	111.620	22.500
Beneficiarios		14.900 (53%)	3.638 (3,2%)	6.700 (29,8%)
Pensión media (año 2021 GEROA)	<b>199€</b> (Si desde 1996 aportando media sector metal); <b>404€</b> (previsión con 42 años de aportes)			
Media de aportaciones	5,5 % del salario			
Bonificación cotizaciones	NO			
Desgravación fiscal	5000€ IRPF (Concierto fiscal vasco)			

Su configuración actual data del año 2012 fruto de acuerdo entre PNV y PP (EPVS desde 1995)



# NO HAY DEMANDA SOCIAL NI LA HABÍA POLÍTICA, luego ¡HAY QUE CREAR LA DEMANDA!



## ¿Cómo?

Creando condiciones favorables que los hagan atractivos a:

- Empresarios (descuentos en cotizaciones e impuestos)
- Sindicatos (mayoritarios). Dándoles capacidad de dirección en los órganos de los Planes e, indirectamente, influencia en la discusión de Convenios y financiación.
- Banca y Seguros. Cobro de comisiones y capitalización de fondos.
- Rentas altas salariales: ofrecer un instrumento de “ahorro” con el marchamo de “promoción pública”

## ¿y por qué?

¡¡Porque la UE es fundamentalmente una Unión económica, y la oligarquía financiera europea y española quiere “meter mano” en un sistema de reparto (que la deja fuera) y promocionar la gestión privada de una parte muy importante de las pensiones mediante las PPE!! ¡¡Y armonizados con los PEPP (Planes de Pensiones Paneuropeos)!

## Resumen de Ley de Impulso a los PPE (España)

<i>Participación Voluntaria?</i>	<b>SÍ con renuncia por escrito</b>	<i>Modelo de riesgo</i>	<b>Tres. Renta fija, Mixta, Variable</b>
<i>Ámbito</i>	<b>Nacional / Europeo</b>	<i>Bonificación S/S</i>	<b>SÍ, hasta casi 400 €/trabajador.a (base cotización 1380€ años (PGE?))</b>
<i>Iniciativa</i>	<b>Administraciones (Mesas Negociación) Autónomos/as (Organizaciones) Convenios laborales (Sindicatos)</b>	<i>Desgravación fiscal</i>	<b>SÍ, hasta 8500€ base imponible IRPF</b>
<i>Aportaciones</i>	<b>Empresa / Trabajadores.as → Forma parte del Salario</b>	<i>Impuesto de sociedades</i>	<b>SÍ. hasta 138€ anuales para rentas trabajo inferiores a 27.000€ anuales</b>
<i>Límite aportaciones</i>	<b>No inferior / Superior 8.500€ /4.250€ autónomos</b>	<i>Total ventajas aportación empresa</i>	<b>El 41,6% de lo que aporte hasta 1380€ anuales (+de 520€). Después va descendiendo el porcentaje</b>
<i>Gestión Fondos</i>	<b>Privada con Control Público <sup>(1)</sup></b>	<i>Garantías de rentab.</i>	<b>Ninguna. (<u>sin garantía del Estado</u>)</b>

(1) Habrá una **Comisión de Control Especial** (4 sindicalistas, 4 empresarios, 4 funcionarios) de todos los Fondos de Promoción Pública, pero gestionados privadamente por empresas autorizadas de Gestión (¿Seguros?) y Depósito (¿Bancos?)

(2) Cada Plan de Pensiones concreto (simplificado) se podrá adherir a un Fondo de Promoción Pública. Tendrán también su **Comisión de Control concreta**.  
¿Cobrarán? ¿Cuánto?



## Razones (Excusas) que se dan para impulsar este tipo de pensiones

- Es un acuerdo del Pacto de Toledo de 2020 (recomendación 16)  
*“dotar de estabilidad al actual modelo de previsión social complementaria” e “impulsar, de forma preferente los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva de empleo”...“de un régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado”...“mejorando el existente en la actualidad”*

**No obliga a aplicar descuentos en las cotizaciones, y el régimen fiscal y jurídico ha de ser diferenciado, adecuado y mejorado. (No dice en qué sentido, eso es una decisión política.)**

- Forma parte del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (reforma 5ª, componente 30) presentado a Bruselas para poder recibir los fondos Next Generation.  
(aprobar esta reforma antes del 30 de junio de 2022)

**Es una imposición de la UE, aceptada por el gobierno que ahora no tiene marcha atrás si queremos recibir fondos. Podíamos haber negociado otras cosas.**

- Mejorará las pensiones de todos los trabajadores.

**Como veremos más adelante, es una falacia. Los de menor renta (ver más adelante) o no podrán adscribirse a ningún plan o su aportación será tan ridícula que la pensión complementaria será más ridícula aún. Y con el tiempo, disminuirá la cuantía inicial de las pensiones públicas**



REPERCUSIONES EN EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES. Y EN RECAUDACIÓN IMPUESTOS  
Que perjudican a toda la ciudadanía

<p><b>En bonificaciones a cotizaciones al SPP.</b> Bonificaciones a la empresa hasta unos <b>400€</b> anuales por trabajador (<b>28,3%</b> de contingencias comunes y otras sobre <b>1380€</b>).</p>	<p>Escenario prudente (aportación media empresarial 600€ anuales): <b>3.000 millones de €</b></p>
	<p>Escenario máximo (aportación 1380€): <b>6.650 millones de €</b></p>
<p><b>En recaudación por IRPF:</b> Desgravación hasta <b>8.500€</b> en la base imponible</p>	<p>Escenario prudente (aportación media trabajador/a 600 € anuales): <b>1.630 millones de €</b></p>
	<p>Escenario máximo: <b>3.700 millones de €</b></p>
<p>En bonificación empresarial en el <b>Impuesto de Sociedades</b></p>	<p>Escenario prudente: <b>1.200 millones de €</b></p>
	<p>Escenario máximo: <b>2.760 millones de €</b></p>
<p>Gasto en mantenimiento <b>plataforma pública operativa</b> que organice administrativamente todos los planes. Creación “ex novo” de una <b>Secretaría Técnica</b> de seguimiento</p>	<p>Imposible de cuantificar</p>

En el escenario más desfavorable para la recaudación pública se dejarían de recaudar **13.110** millones de €



## A quién/quienes beneficia el impulso y la modificación propuesta de los PPE



1º **A la oligarquía financiera** española y europea que accede a:

- Manejar fondos ajenos (de quienes trabajan) por 300.000 millones de € (capitalización de sus depósitos). Intención declarada preámbulo de la Ley
- Cobrar comisiones por gestión y depósito (hasta un mínimo de 0,5% anual): 1.500 millones €
- Inmaterial: La posible colocación de otros productos a los + de 12 millones de partícipes de estos fondos (60% conjunto población ocupada)

2º **Al empresariado** en general (sobre todo a las grandes empresas):

- Que tendrán importantes descuentos en cotizaciones e impuesto de sociedades.
- Que podrán usar el “señuelo” de la pensión para incluirlas como revalorización del sueldo bruto

3º **A los cuadros dirigentes de los sindicatos** “de mayor representatividad”:

- Que “coparán” los cargos de las Comisiones de Control
- Que ganarán en capacidad de maniobra negociadora para los Convenios Colectivos y Mesas de Negociación

4º **Al conjunto del trabajo con rentas altas** y alta capacidad de ahorro:

- Que encontrarán un instrumento financiero un poco más barato que el actual.

## A qué, quienes perjudican los PPE

- Al **conjunto de la ciudadanía** porque disminuye la recaudación por ¿cotizaciones? e impuestos del sector público. (En España unos 6 puntos por debajo de la UE)
- A la posible **unidad del movimiento obrero y sindical** porque crea dos clases de trabajadores: los que posean un PPE (rentas medias y altas y trabajos más cualificados) y los que no lo posean.
- **Al trabajador/a de rentas bajas.** (Una aportación de **15€** al mes después de 30 años con un beneficio del 2,5 anual, **que nadie garantiza**, dejará una P. complementaria de **43€** al mes)
- **Se rompe el criterio de “solidaridad” en el sistema de pensiones.** No se cotiza para una caja común sino para una caja individual al estilo de la mochila austriaca.
- **Se extiende la idea de que es “necesaria” para nuestra vejez una pensión complementaria** porque el sistema público no asegurará una vida digna. **Gran mentira**
- Con la excusa del incremento de las PPE (en un futuro más o menos próximo), en las negociaciones laborales se tenderá a aumentar el salario que va a pensiones en detrimento del bruto que se cobra. **Así irá disminuyendo la aportación a la S/S y la tasa de reemplazo irá disminuyendo hasta el 50%** de la media de la UE (Será una profecía autocumplida)

Por todo ello, desde COESPE denunciamos que esta Ley es un ataque en profundidad al SPP y supondrá un paso decisivo en la privatización de nuestras pensiones.



**GOBIERNE QUIEN GOBIERNE, LAS PENSIONES PÚBLICAS SE DEFIENDEN**