

## **A LAS PUERTAS DEL 1 DE MAYO: EN DEFENSA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS**

Se acaba de crear un plan de pensiones de empleo para 1.400.000 trabajadores de la construcción, en el primer gran acuerdo que se basa en la Ley de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo (LRIPPE) de 2022. A nosotros nos parece un paso fuerte hacia la privatización del sistema de pensiones y creemos que hay que desvelar lo que se oculta tras el mismo. Por ello, hemos decidido escribir esta carta, con ánimo, sobre todo, de alertar a los pensionistas y a quienes queremos defender las pensiones públicas de la gravedad de este sistema y actuar contra el mismo.

Si crees que lo que se señala en la misma es de interés, y quieres participar en esta denuncia firma esta carta (con tu nombre y/o el logo de tu grupo) y trata de distribuirla lo más ampliamente posible. A ver si de esta forma aumenta la conciencia del desastre que supone esta Ley para el sistema público de pensiones.

Firmas

Miren Etxezarreta, 2007 Catedrática emérita en Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Xabier Pérez Davila, economista y activista en defensa de las pensiones públicas

## SOBRE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

Se acaba de crear un plan de pensiones de empleo para 1.400.000 trabajadores de la construcción en el primer gran acuerdo que se basa en la Ley de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo (LRIPPE) de 2022. Son planes de pensiones COMPLEMENTARIAS. Es decir, los trabajadores percibirán los ingresos que les proporcionen estos planes además del importe que les asegura la pensión de la Seguridad Social. La magnitud de esta reforma nos parece que obliga a comentarla.

La idea de un Fondo **Público** de pensiones complementarias podría ser interesante a pesar de que plantearía bastantes preguntas. Por ejemplo, aumentaría la desigualdad de renta de los pensionistas. Pero, la propia redacción de la LRIPPE dificulta comprender si los fondos proyectados tendrán un carácter público o privado. La LRIPPE se refiere a fondos de pensiones de empleo de promoción **pública**, pero inmediatamente se señala que serán gestionado por el sector **privado**. “El Gobierno será el encargado de promover los fondos colectivos, **aunque su gestión dependerá de gestoras de fondos**. Estas se elegirán por concurso, de manera que se incentive la competencia y ofrezcan bajas comisiones para sus partícipes. La licitación estará abierta para todas las gestoras, sin importar su nacionalidad”.

¿Qué significa realmente el potenciar los fondos de pensiones de promoción **pública**, gestionados por **entidades privadas**? Que las pensiones complementarias estarán en manos de los entes financieros privados. Se entregará en bandeja a los entes financieros una parte muy importante del ahorro colectivo generado por los trabajadores y las trabajadoras.

¿Por qué ese interés en destacar a lo largo de todo el preámbulo el carácter público de los fondos – ‘un nuevo marco jurídico que impulse los planes de pensiones de empleo y contemple la promoción **pública** de fondos de pensiones’- cuando realmente van a ir directamente a entes privados? ¿Se intenta confundir a los posibles partícipes para que no sospechen de la manipulación a la que están siendo sometidos?

¿Cuáles son los argumentos económicos, sociales, políticos, que justifiquen **la privatización del ahorro y de las pensiones**? Veamos las probables consecuencias de este sistema:

**En los salarios.** Estas pensiones complementarias suponen una aportación empresarial y hacen posible una aportación voluntaria de los trabajadores. La aportación empresarial ¿no tendrá incidencia en las negociaciones sobre los niveles salariales, disminuyendo los aumentos de salarios de convenio? Formalmente, es la empresa la que realiza la aportación al PPE; pero, a cambio de aceptar un menor aumento salarial, lo que reduce la base de cotización sobre la que se calculará la futura pensión pública. A veces se mantiene que las pensiones públicas en España son demasiado altas, ¿se atreven a sostenerlo cuando la media de las mismas (y es sólo una media) supera justamente los mil euros?

En el Convenio de la Construcción actual se acuerda una subida salarial acumulada para el período 2022-2024 del 9% con una revisión salarial con efecto el 1 de enero de 2025. Además, las empresas realizarán aportaciones a los fondos de los trabajadores partícipes. Si estas aportaciones fueran sustituidas por aumentos salariales, la subida acumulada sería del 12,4%. Por otra parte, la inflación acumulada en los años 2021-2023

fue del 16%. Nótese que en los dos casos se produce una pérdida de poder adquisitivo de los salarios. Pero, más intensa al acordarse la desviación de parte de la posible subida salarial a aportaciones al PPE. Para un peón ordinario o una trabajadora de la limpieza (nivel XII del convenio) la aportación empresarial será de 570 euros en tres años. Si toda la aportación empresarial se convirtiese en salario este sería en 2024 de 583 euros más alto.

**En la desigualdad.** Sobre todo, los planes de empresa aumentarán la desigualdad entre aquellos pensionistas que tengan pensiones complementarias privadas y los que no las tengan. Aquellos trabajadores que no puedan ahorrar para mejorar su pensión 'complementaria' o pertenezcan a empresas que no las quieran establecer, ¿quedarán a merced de 'su peor suerte', cuando no sometidos a la idea de que no disfrutaban de mejores pensiones por no haber sido previsores? ¿De qué dependerá la aportación empresarial a las pensiones de los trabajadores? ¿Qué sucederá con aquellos trabajadores que no quieran integrarse en las pensiones complementarias? ¿Hasta dónde se va a respetar su 'libertad'? Es muy grave que las pensiones complementarias introduzcan un importante elemento de desigualdad entre los pensionistas, dividiéndolos según su capacidad de ahorrar.

**Gestores privados.** Nos encontramos aquí con una importante paradoja: ¿Por qué un sistema que se autodenomina público recurre a potentes gestores de índole privada sólo preocupados por sus beneficios? ¿No hubiera sido más adecuado establecer un sistema de ahorro voluntario verdaderamente público que permitiría orientarlo hacia las principales necesidades sociales?, ¿es más fácil que lo hagan los bancos, movidos por el ánimo de obtener beneficios, que una entidad pública? Parece que se han olvidado de las enormes quiebras que han experimentado recientemente los entes financieros privados y los muy cuantiosos fondos públicos que han sido necesarios para rescatarlos y no se han retornado. ¿Quiere decir que en el Gobierno actual adopta el precepto neoliberal que todo lo privado es por definición mejor que lo público? o ¿es que no se sienten capaces de gestionar los fondos colectivos?

Así mismo, entre los objetivos de la LRIPPE se incluye el promover el incremento del ahorro colectivo que reunirá recursos para "invertir y aumentar la capacidad productiva, y, con ello, poder elevar los ingresos y el nivel de vida de la sociedad española". Sin embargo, allí donde los planes de capitalización son hegemónicos los capitales acumulados se concentran en el 10% más rico y no en los salarios medios y bajos, ni en los jóvenes precarios. En Estados Unidos de la propiedad de los activos de los fondos de pensiones sólo el 3% corresponde al 50% más pobre, 43% al 40% de rentas intermedias y el 54% al 10% de los más ricos, y el sistema no ha funcionado mejor en el Reino Unido. El fomento de los planes de pensiones de empleo no contribuirá a mejorar las prestaciones de jubilación para las trabajadoras y trabajadores de bajos salarios, ni a aumentar la inversión en actividades social y ecológicamente útiles, sino que constituyen fondos muy importantes puestos gratuitamente a disposición del capital financiero para potenciar sus beneficios sin ninguna obligación respecto a las inversiones a realizarse con los mismos.

**Exenciones fiscales.** Para incentivar el sistema se le asignan importantes desgravaciones fiscales: 1) reducciones de la base imponible del IRPF, 2) exención para las entidades gestoras en el Impuesto sobre Transacciones Financieras, 3) deducciones para las

empresas en el Impuesto de Sociedades (IS), y, 4) la exención de la cotización social de las aportaciones al PPE.

Los asalariados van a poder ampliar las aportaciones y las desgravaciones vinculadas a las mismas (el trabajador reducirá su base imponible a tipo marginal del IRPF, con un 30% para el empleado medio), los **autónomos podrán desgravarse hasta 5.750 euros anuales.**—**Los asalariados de muy altos salarios podrán desgravar hasta 8.500 euros anuales** por los planes de empresa y otros 1.500 euros si deciden suscribir un plan de pensiones individual. Es decir 10.000 euros anuales de desgravaciones.

Más importante, para las Empresas se reintroduce la **no cotización de las contribuciones a la Seguridad Social** en las aportaciones a estos planes (que estuvo vigente hasta 2013), limitada a 120 euros mensuales/1456 euros anuales por empleado lo que supone un ahorro de casi 400 euros por trabajador. Se premian las aportaciones privadas mejorando las bonificaciones a las empresas, a costa de deteriorar las contribuciones a la Seguridad Social. No es sorprendente que las empresas sean muy favorables a este sistema.

Si en año 2024 el acuerdo se aplicase a todo el sector, la entidad gestora, VidaCaixa, recibiría más de 380 millones de euros en depósito, la Seguridad Social renunciaría a 90 millones de euros de cotizaciones y la Administración Central dejaría de ingresar casi 40 millones de euros del IS<sup>1</sup>.

De generalizarse a todas las trabajadoras y trabajadores asalariados este esquema, la aportación anual podría llegar a 5.500 millones de euros. Esta cantidad es superior a la previsión de ingresos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para el año 2024, unos 3.500 millones de euros. La pérdida de ingresos públicos sería superior a 1.800 millones de euros, 1.290 millones de cotizaciones sociales y 550 millones del impuesto de sociedades. Con estos datos, ¿cómo se puede sostener que no hay dinero para las pensiones?

¿Por qué no mejorar las pensiones públicas, aumentando los ingresos si fuera necesario en lugar de pedir que aumente el ahorro mediante las pensiones privadas de empresa? Una de dos, o las públicas no son suficientes o si son suficientes, ¿por qué son necesarias las complementarias?

**¿Abrir paso a la privatización?** Es de temer que se pretenda desarrollar las pensiones complementarias para facilitar el deterioro de las pensiones públicas. Porque, si se generaliza la idea de que se tiene que ahorrar complementariamente para mejorar el nivel de las pensiones, ¿qué sucederá con las pensiones públicas? Estas pasarán a considerarse un mínimo de subsistencia y los trabajadores ‘más ahorradores’ tendrán las complementarias ¿Qué pasará con las reivindicaciones de las pensiones públicas? Si muchos trabajadores disponen de pensiones complementarias, ¿no se argumentará que no es necesario aumentar las pensiones públicas?

---

<sup>1</sup> La pérdida de cotizaciones sociales es contradictoria con lo previsto en el RD-L 2/2023 para aumentar los ingresos de la SS: 1) incremento de la base máxima de cotización, 2) aumento de los tipos de MEI, y, 3) creación de la cotización adicional de solidaridad. La deducción en el IS acentúa la caída histórica de este impuesto en un contexto de récords en beneficios empresariales y reparto de dividendos en el Estado español.

El patrimonio gestionado en los fondos de pensiones de empleo (un sistema minoritario en el conjunto de formas de planes de pensiones) ha perdido peso relativo respecto del total de fondos de pensiones puesto que representaban un 50% del total de la previsión social complementaria al inicio de los años 90 y ahora sólo llegan a un porcentaje ligeramente superior al 25%. Con la reforma, ¿se pretende aumentar los fondos que se dirigen a satisfacer a los entes financieros que las gestionan? Es de temer que este sea un elemento de gran importancia en este proceso.

**Responsabilidad sindical.** La LRIPPE habilita la creación de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública en el marco de la negociación colectiva, y en el ámbito sectorial, implicando así fuertemente a los sindicatos. Habrá que preguntar a los dirigentes sindicales que firman estos convenios (de CC.OO. y UGT en este caso) por las razones que les hacen firmarlos admitiendo este proyecto ¿Qué los lleva a aceptar los planes de empresa que suponen la privatización del ahorro de los trabajadores? ¿Quieren, se atreven a ser cómplices destacados en la privatización de las pensiones públicas? Será necesario exigir las responsabilidades correspondientes a los responsables sindicales por aceptar y no oponerse a esta dinámica.

Dado que los fondos van a ser gestionados privadamente, ¿qué capacidad de incidir en ellos tendrán los órganos de control? Se refuerza la Comisión Promotora y de Seguimiento y la Comisión de Control Especial, pero una vez integrados los fondos en los flujos financieros, en manos de potentes agentes privados, ¿tienen los representantes de los trabajadores la capacidad y la posibilidad de incidir realmente en las decisiones que tomen los dirigentes de los entes financieros?

**No son un sistema de protección social.** Se pueden añadir otras razones que muestran que este sistema sólo servirá para mejorar los negocios de las instituciones financieras, satisfacer a la UE y perjudicar muy seriamente al interés en mejorar las pensiones públicas. Bajo la dura presión de la UE y los entes públicos internacionales, el Gobierno español apuesta por entregar los ahorros de los trabajadores y las trabajadoras a un sistema mucho más arriesgado, caro y difícil de controlar que el sistema público. Muestran así, con una argumentación totalmente falsa y manipuladora, el poder de los entes financieros, que son capaces de dominar a los gobiernos, las instituciones públicas internacionales e influir en algunas fuerzas sindicales, perjudicando directamente la existencia y la gestión de instituciones, como la Seguridad Social, creadas para potenciar los intereses colectivos y el bienestar de los pensionistas.

Es un auténtico escándalo que se estimule la privatización de una parte del sistema de pensiones bajo la iniciativa y con la complicidad activa de la Administración pública y algunos sindicatos: primero legislando y después incentivando fiscalmente los PPE, intensificando lo que sin duda será un largo proceso en pro de la PRIVATIZACIÓN DE LAS PENSIONES, pues actualmente el porcentaje de personas cubiertas con planes de empleo en España es de un 10,2%, si bien alcanza un 48% de asalariados en el País Vasco, donde se inició este sistema por medio de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV). Se calcula que para llegar al nivel del País Vasco se puede requerir una década o más, en función de la generalización de los planes de empresa en los próximos años. Parece evidente que este es el objetivo de esta ley.

**Fortalecer el sistema público de pensiones.** Consideramos que la promoción de planes de pensiones complementarios debe ser abandonada y sustituida por garantías de

mantenimiento de las pensiones públicas y el sistema de reparto en el que se basan, y proponemos para ello cuatro ejes de actuación:

1º. La negociación colectiva debe centrarse en el mantenimiento y recuperación del poder adquisitivo.

2º. Para la inmensa mayoría de los salarios inferiores a la base máxima de cotización del sistema público, la prioridad debe ser el aumento salarial y de la base de cotización para permitir la mejora en el nivel de las pensiones.

3º. Para los salarios más altos, debe estudiarse la creación de un fondo soberano de promoción y gestión 100 por 100 pública.

4º. El fondo soberano tendrá como objetivo prioritario las inversiones relacionadas con la transición energética y ecológica, la creación de un sector público de los cuidados y la participación en un programa europeo para la construcción de un sector público de las TIC con el objetivo de independizar Europa del imperialismo tecnológico de Silicon Valley y de la captación de rentas por el capital en la nube.

Abril de 2024

Miren Etxezarreta, 2007 Catedrática emérita en Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Xabier Pérez Davila, economista y activista en defensa de las pensiones públicas

## Algunos datos para los que tienen prisa, Planes de pensiones de empleo (PPE)

- 1º. Planes “**Públicos**” ↔ Gestión instituciones financieras **privadas**
- 2º. Aumento de salarios de convenio:  
    **9%** con Pensiones de Empleo ↔ **12,4%** sin Pensiones de Empleo
- 3º. Salario Nivel XII Convenio, peón /limpieza:  
    Sin PPE → **583 € más**
- 4º. Pensiones públicas  
    Con PPE, pensiones **más bajas**  
    Sin PPE, pensiones **más altas**
- 5º. Exenciones fiscales con PPE:  
    Empleado medio: reducción base imponible a tipo marginal del IRPF, con un 30%  
    Autónomos: 5.750 € desgravación anual  
    Altos salarios (más de 60.000): 8.500 € + 1.500 = 10.000 € de desgravación  
    Empresas: ahorro de cotizaciones sociales hasta 400 euros anuales
- 6º. Efectos PPE construcción  
    VidaCaixa: recibiría **380** millones € depósitos /año  
    Seguridad Social: renunciaría **90** millones € de cotizaciones sociales  
    Administración Central: renunciaría a **40** millones € por IS
- 7º. Efectos generalización PPE todos sectores  
    Gestoras privadas: recibirían **5.500** millones € /año  
    Seguridad social: renunciaría **1.290** millones € de cotizaciones sociales  
    Administración Central: renunciaría 550 millones € por IS  
    Pérdida ingresos públicos: > **1.800** millones € /año
- 8º. Porcentaje de personas cubiertas actualmente por PPE: 10,2%  
    En el País Vasco: 48%  
    Objetivo en una década: **48%**