



DICCIONARIO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LOS PLANES PRIVADOS DE EMPRESAS (PPE) QUE QUIERE IMPLANTAR EL MINISTRO ESCRIVÀ

¿Qué son los planes colectivos de pensiones de empresa?

Conocidos como el 2º pilar del sistema de pensiones, son planes de ahorro impulsados por la empresa y, generalmente, aprobados en los convenios colectivos por los que la empresa y, a veces, el trabajador aportan a un “fondo” unipersonal un porcentaje de su salario (*en los casos que ya existen en España no llega al 5%*). Este “fondo” se podrá rescatar en el momento de la jubilación, o de incapacidad laboral, bien en su totalidad, bien como una renta mensual hasta el momento del fallecimiento. El posible saldo es heredable. Pretenden suponer una pensión ‘complementaria’ a la pensión pública.

¿Podremos elegir entre cotizar para tener una pensión pública o únicamente hacer aportaciones a estos planes complementarios?

NO. Estas pensiones de empresa, así como las puramente privadas e individuales son “complementarias”, es decir, trabajadoras por cuenta ajena o autónomos deberán cotizar obligatoriamente al sistema público de pensiones en las cantidades que en cada momento la administración establezca para en el futuro obtener una pensión pública. (*Actualmente en el caso del trabajo por cuenta ajena la empresa aporta el 23,6% del salario bruto y el trabajador el 4,7%. El autónomo unas cantidades voluntarias con un mínimo de 289€.*)

¿El trabajador o trabajadora por cuenta ajena podrá negarse a aportar parte de su salario a estos fondos si es la política retributiva de la empresa contratante?

En principio sí, pero si es un acuerdo de un convenio colectivo y es la política retributiva de la empresa, lo tendrá muy difícil, puesto que esta, sindicatos y administración estarán de acuerdo con este sistema. **En la práctica será una “obligación” para quien trabaje por cuenta ajena.**

¿Quiénes gestionarán estos fondos?

Empresas autorizadas “ad hoc”. Ya hay un listado previo de quienes podrían ser autorizadas y aparecen, cómo no, las grandes financieras, seguros y banca. En estas empresas





habrá un Consejo de Dirección formado por representantes de la Administración, empresa y cotizantes que dirigirá la práctica inversora de los fondos acumulados. Práctica que será, a su vez, supervisada por los órganos competentes de la Administración.

¿Habrá dinero público para poner en marcha el sistema?

Sí. Aunque no hay acuerdo ni previsión, es evidente que en sus inicios el sistema ha de nutrirse de aportaciones del Estado para poder sufragar los gastos en sueldos e infraestructura necesarios hasta que las “aportaciones” de quienes trabajan sean “suficientes” para mantenerlo. **Se producirá así la paradoja de que con dinero de todos se facilitará el negocio de unos cuantos.**

¿A qué o a quiénes beneficiará la implantación del sistema?

En primer lugar, a las empresas autorizadas para su gestión que manejarán importantes fondos y “cobrarán” por su gestión un mínimo del 3 por 1000 de varios miles de millones de € (**¡beneficio asegurado!**). En segundo lugar, a las personas trabajadoras de elevados sueldos o ingresos, porque son las únicas que podrán “desviar” parte importante de ellos a estos fondos y se beneficiarán de desgravaciones fiscales (hasta 10.000€ en la base liquidable del IRPF, por ahora 8.500€ en el año 2022). Difícilmente podrán aportar nada quienes cobren el SMI o “milleuristas”.

¿A qué o a quienes perjudicará la implantación del sistema?

En primer lugar, a todas y cada una de las personas con bajos ingresos que no podrán “beneficiarse” de mayores aportaciones al sistema público de las rentas más altas que puedan “reequilibrar” mínimamente las pensiones cuando establece pensiones mínimas y máximas. **A largo plazo perjudicará al Sistema Público y, por extensión, a todos los ciudadanos**, ya que debilitará el sistema público de pensiones y reforzará a los sistemas privados. Con el tiempo quedará un sistema público de pensiones de “beneficencia” como ya ocurre en gran medida en Reino Unido, Alemania, etc., y un sistema de pensiones privadas fomentadas y apoyadas por la Administración y del que se beneficiarán fundamentalmente sectores minoritarios y de altas rentas.





¿Se ha implantado ya este sistema en España?

Sí, en el País Vasco. Desde 1996 existen las denominadas EPSV (Entidades del Previsión Social Voluntaria). Fomentadas por el gobierno vasco, actúan en determinados sectores laborales, fundamentalmente en la Administración y en el sector del metal, aquellos que cuentan con estables y mejores sueldos. La más importante es GEROA que recientemente se ha visto afectado por una querrela presentada por un numeroso grupo de “socios” (aportantes) que aseguran se han modificado fraudulentamente sus estatutos para denegar en parte la recuperación de sus aportaciones. Se han capitalizado mucho (+25.000 millones de €) porque hasta hora todo son ingresos (aportaciones) y pocos gastos (jubilaciones). Pero ya hay que tener en cuenta que esos 25.000 millones podían haber acabado en la Caja de la S/S si se hubieran “destopado” las cotizaciones sociales hace años.

¿Existen ejemplos similares en otros países?

Sí, tanto en países europeos (Alemania, Holanda, Suecia), como extraeuropeos (Chile, Japón). Pero con sustanciales diferencias. **En Chile es obligatorio salvo para las fuerzas armadas y de gestión puramente privada, sin apenas controles públicos. Ha sido un fracaso absoluto. Las inversiones han sido ruinosas y la cuantía de las pensiones es muy escasa. En Alemania su fomento en la época del canciller Schroeder (socialdemócrata) ha debilitado el sistema público hasta el punto de que muchos jubilados han de ejercer mini-jobs (trabajos por hasta 500€ sin impuestos) para poder subsistir.** En Suecia, funciona un “fondo” público soberano que gestiona las cuentas individuales de cada trabajador formadas por las cotizaciones públicas, de empresa e individuales. **La casuística es variadísima y en general sólo han funcionado moderadamente bien en sociedades con altos salarios y grandes controles públicos.**

¿Hay alternativa pública a los Planes Privados de empresa?

Sí. En las anteriores y actual Ley de la S/S (artículo 43) se contempla la posibilidad de que trabajadores concretos (a título individual, de empresas o sectores productivos) establezcan convenios especiales con la S/S para poder mejorar sus pensiones futuras. **Se conseguiría así una mayor aportación global a la Caja de la S/S y no habría necesidad de dejar parte del sistema de pensiones como negocio privado.** Pero nunca ha habido interés en desarrollar esta posibilidad porque han





primado los intereses privados en hacerse con parte del negocio público (el más rentable).

¿Cuál es la postura de COESPE respecto de los PPE?

- Desde COESPE consideramos los PPE como una imposición de la UE, auspiciada por los grandes núcleos financieros que quieren conscientemente denostar y debilitar el sistema público de pensiones para, después, hacerse con su gestión.
- En lugar de fomentar desde el ámbito público un sistema de pensiones privado, se debería reforzar el Sistema de Pensiones con mayores aportaciones provenientes del “destope” de cotizaciones. (actualmente sólo se cotiza por hasta 4070€ mensuales y en España hay hasta 1.700.000 personas trabajadoras que ingresan más de esa cantidad). Aumentaría la recaudación en más de 9.000 millones anuales.
- Para casos concretos se debe utilizar la posibilidad de crear “convenios especiales” con aquellos trabajadores y colectivos” que, no obstante, quieran aportar más al sistema para mejorar sus futuras pensiones, pero siempre con criterios de sostenibilidad del propio sistema.
- Los PPE, apoyados con fondos públicos y con rebajas fiscales suponen el traspaso de rentas bajas a las más altas, produciendo una mayor desigualdad social y a la larga la “quiebra” del sistema público que quedará como un sistema residual de beneficencia.

Por todo ello, estamos radicalmente en contra de su implantación.

Diciembre 2021

COMISIÓN DE LEGAL

