



ANÁLISIS CRÍTICO DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE LA CONSTRUCCIÓN

Convertir salarios en capital financiero

Síntesis

Sobre el plan de pensiones acordado en el VII convenio colectivo estatal de la construcción.

Xabier Pérez Dávila

Análisis crítico del Plan de Pensiones de empleo en el sector de la construcción

El 3 de julio de 2023, los sindicatos CC.OO. y UGT firmaron junto con la Confederación Nacional de la Construcción (CNC, patronal del sector) el VII Convenio colectivo estatal para el sector de la construcción (VII CCEC), publicado en el BOE de 23 de septiembre.

El acuerdo incorpora la constitución de un Plan de Pensiones de empleo (PPE) del que serán partícipes 1 millón 300 mil trabajadoras y trabajadores. Es el primer plan creado tras la publicación de la Ley 12/2022 de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo (LRIPPE), una de las cuatro leyes que conforman la gran reforma Escrivá del sistema de pensiones. El plan entró en vigor el 1 de febrero de 2024.

En este documento realizaré una valoración del PPE de la construcción:

- 1º. El impacto del plan en el salario y base de cotización de los trabajadores.
- 2º. El ahorro que el plan supone para las empresas.
- 3º. El desvío de ingresos públicos a la empresa financiera gestora del plan.

Realizaré todos los cálculos individuales sobre el salario del nivel XII del convenio que corresponde a un peón ordinario o a una trabajadora de la limpieza.

Calcularé la evolución de los tres valores (salario y base de cotización, ahorro de las empresas, desvío de ingresos públicos) en todo el período de vigencia del VII CCEC, desde 2021 a 2024 y resumiré las tres primeras secciones en una cuarta titulada,

- 4º. Ganadores y perdedores de los planes de pensiones de empresa.

Por último, estimaré,

- 5º. La pérdida total de ingresos para el sector público teniendo en cuenta el número de personas que trabajan en el sector de la construcción.
- 6º. La pérdida total de ingresos para el sector público que se produciría de extenderse el modelo del PPE del VII CCEC a la población asalariada de todos los sectores.

A partir de los cálculos y estimaciones de estas seis secciones finalizaré el análisis crítico con,

- 7º. Una valoración política de los planes de empresa a partir de los objetivos declarados en el preámbulo de la LRIPPE.

1º. Impacto del plan en el salario y en la base de cotización de l@s trabajador@s.

Los salarios fijados en el VII CCEC son los mínimos que los convenios de ámbito provincial o autonómico pueden mejorar. Por ejemplo,

Tabla I, Salario anual, nivel XII, 2023			
Convenio estatal	Convenio A Coruña	Convenio Pontevedra	Convenio Zaragoza
18 457,16 €	19 345,65 €	20 467,37 €	23 528,66 €

El convenio colectivo de la provincia de Pontevedra fue anulado por una sentencia del TXSG de noviembre de 2023.

El VII CCEC establece los incrementos salariales para los años 2022, 2023 y 2024 en el artículo 55:

- Desde el 1 de enero de 2022, 3%.
- Desde el 1 de enero de 2023, 3%.
- Desde el 1 de enero de 2024, 2,75%.

Con cláusula de garantía salarial que se activará el 1 de enero de 2025.

En la tabla II figura la evolución del salario.

Tabla II, aumento salarial según convenio, nivel XII				
Actividades	2021	2022	2023	2024
Peón ordinario, servicio limpieza	17 397,64 €	17 919,57 €	18 457,16 €	18 964,73 €

Además, el VII CECC determina las aportaciones empresariales al nuevo PPE:

- En 2022: 1% del salario de 2021.
- En 2023: 1% del salario de 2021
- En 2024: 1% del salario de 2021 + 0,25% del salario de 2023.

Tabla III, aportación empresarial al PPE según convenio, nivel XII				
Actividades	2022	2023	2024	Total 3 años
Peón ordinario, servicio limpieza	173,98 €	173,98 €	220,12 €	568,07 €

Estas aportaciones no consolidan en el salario y no entran en el cálculo de los incrementos salariales anuales.

A continuación, calculo cómo evolucionaría el salario sumando la cantidad destinada al fondo de pensiones. Por ejemplo, el salario de 2022 se obtiene incrementando el de 2021 en un 3% y sumándole la aportación empresarial al PPE.

Salario 2022 = (17 397,64 € + 17 397,64 € x 3%) + 173,98 € = 18 093,55 €

Tabla IV, aumento salarial, aportaciones PPE a salario, nivel XII				
Actividades	2021	2022	2023	2024
Peón ordinario, servicio limpieza	17 397,64 €	18 093,55 €	18 810,33 €	19 547,73 €

La subida acumulada sin plan de pensiones es más de 3 puntos porcentuales superior a la que resulta de dedicar una cantidad a la aportación empresarial al PPE.

Tabla V, aumento salarial según VII CCEC, nivel XII			
Con plan de pensiones	2021	2024	Δ acumulado
Peón ordinario, servicio limpieza	17 397,64 €	18 964,73 €	9,01%

Tabla VI, aumento salarial, aportaciones PPE a salario, nivel XII			
Todo el aumento a salario	2021	2024	Δ acumulado
Peón ordinario, servicio limpieza	17 397,64 €	19 547,73 €	12,36%

Nótese que en ninguno de los dos casos las trabajadoras y trabajadores del sector conservan el poder adquisitivo, pues el IPC acumulado de los años 2021, 2022 y 2023 alcanzó el 16,1%. Con la subida prevista por el convenio perderán más de 7 puntos. Aun destinando la totalidad de las aportaciones al PPE, perderían más de 4 puntos. Debería ser prioritario que CC.OO. y UGT centrasen la negociación colectiva, antes de nada, en garantizar el poder adquisitivo de los salarios.

Para valorar el resultado para los trabajadores de la aplicación del VII CCEC que incluye una aportación empresarial al PPE compararé dos hipótesis:

- Hipótesis A. La del VII CCEC: se incrementan los salarios y se realizan aportaciones empresariales al PPE que no consolidan como salario.
- Hipótesis B. La aportación empresarial al PPE desaparece para convertirse en subida salarial.

Tabla VII, comparación salario con PPE y sin PPE, 2021-2024		
Trabajador@	Hipótesis A, CCEC, con PPE	Hipótesis B, toda la subida va al salario
A. Salario bruto 2024	18 964,73 €	19 547,73 €
B. Aportación anual empresa PPE	220,12 €	0,00 €
C. Base cotización (BCCC), A+B	19 184,85 €	19 547,73 €
D. Cotización trabajador (6,47% de C)	1 241,26 €	1 264,74 €
E. Salario neto = A - D	17 723,47 €	18 282,99 €
Deducción base imponible IRPF	220,12 €	0,00 €
Aportación acumulada PPE (v. tabla III)	568,07 €	0,00 €
Diferencia en el salario neto	-559,53 €	559,53 €

Con plan de pensiones el trabajador cobrará 560 euros menos, podrá deducir 220,12€ en la base imponible del IRPF y constituirá derechos a un fondo de pensiones de capitalización por esa misma cantidad.

Sin plan de pensiones, el trabajador percibirá 560 euros más de salario.

La base de cotización por contingencias comunes (BCCC) es superior en la hipótesis B al no haber aportación empresarial al plan de empresa pues las cantidades correspondientes a los años 2022, 2023 y 2024 se incorporarían al salario. En consecuencia, la futura pensión del sistema público será más alta pues el haber regulador se calcula sobre la BCCC.

La diferencia salarial a favor del “trabajador sin plan de pensiones” (560 €) es case igual en un sólo año a la cantidad acumulada en tres años (2022, 2023, 2024) por el “trabajador con fondo de pensiones” (568,07 €, ver tabla III). Esta comparación permite comprender que, **aunque formalmente es la empresa la que realiza la aportación al PPE del trabajador, en realidad esta implica una reducción del salario y una disminución de la pensión pública futura al contraerse la base de cotización por contingencias comunes.**

2º. Ahorro que el plan supone para las empresas.

La LRIPPE establece dos incentivos para fomentar los planes de empresa, el primero en el Impuesto de Sociedades (IS), el segundo en la cotización a la Seguridad Social.

1) Incentivo en el IS. Dedución en la cuota íntegra del 10% de las aportaciones empresariales al PPE para salarios inferiores o iguales a 27.000 euros.

Para salarios superiores a 27 mil euros se deducirá la cantidad que resulte de la siguiente fórmula:

$$(AE \times 10\%) \times (27.000 / SB), \text{ donde,}$$

AE = importe aportación empresarial al PPE

SB = salario bruto

2) Incentivo en la cotización social a cargo de la empresa. La aportación al PPE, aunque forma parte de la base de cotización, está exenta de la cotización por contingencias comunes a cargo de la empresa (23,60%), con un límite de 1.546,27 euros en 2023.

Calcularé el ahorro que la puesta en marcha del PPE previsto en el VII CCEC supone para la empresa comparando dos hipótesis:

- Hipótesis A. La del acuerdo recogido en el VII CCEC: se incrementan los salarios y se realizan aportaciones empresariales al PPE que no consolidan como salario.
- Hipótesis B. La aportación empresarial al PPE desaparece para convertirse en subida salarial (ver tabla IV).

Empresa	Hipótesis A, CCEC, con PPE	Hipótesis B, toda la subida va al salario
A. Retribución bruta 2024	18 964,73 €	19 547,73 €
B. Aportación empresa PPE	220,12 €	0,00 €
C. Base cotización (BCCC), A+B	19 184,85 €	19 547,73 €
D. Cotización empresa, (37,18% de C)	7 132,93 €	7 267,85 €
E. Reducción cotización, (23,60% de B)	- 51,95 €	0,00 €
F. Dedución IS, (10% de B)	- 22,01 €	0,00 €
G. Total coste retribución, C+D+E +F	26 243,81 €	26 815,58 €
H. Ahorro empresa	571,76 €	0,00 €
I. Coste efectivo aportación PPE (B – H)	- 351,65 €	-

La empresa ahorra 52 euros en cotizaciones sociales y 22 euros en concepto de IS.

La base de cotización por contingencias comunes es menor que de incorporarse las aportaciones a PPE en el salario, por lo que la cotización a cargo de la empresa también es inferior (7 252,21 – 7 117,58 = 134,63 €).

El ahorro total para la empresa es de 570 euros.

De la tabla X se deduce que, para fomentar los planes privados de capitalización de empresa, la aplicación de la LRIPPE desviará ingresos públicos a las entidades gestoras de los PPE como calculo en el siguiente apartado.

Tipos de cotización: empresas y trabajadores

Cotización social	Empresa	Trabajador
Contingencias comunes	23,60%	4,70%
Contingencias profesionales	6,70%	0,00%
SEPE	5,50%	1,55%
FP	0,60%	0,10%
FOGASA	0,20%	0,00%
MEI	0,58%	0,12%
	37,18%	6,47%

3º. Desvío de ingresos públicos a la empresa financiera gestora del plan.

Las empresas que desarrollen planes de pensiones de empleo se beneficiarían de deducciones en el Impuesto de Sociedades (IS) y en la cotización a la Seguridad Social.

Desvío en concepto de Impuesto de Sociedades (IS)

Se desvía el 10% de las aportaciones para salarios inferiores a 27.000 euros, por lo tanto,

220,12 x 10% = 22,01 euros que deja de ingresar la Administración Central.

Desvío en concepto de cotizaciones a la SS

Se reducen las cotizaciones sociales a cargo de la empresa en 52 euros.

Suma de los dos conceptos

Tabla IX, Transferencia de ingresos de las AAPP a las gestoras privadas de los fondos	
Cotización social a cargo de la empresa	51,95 €
Impuesto de Sociedades	22,01 €
Total	73,96 €

Los ingresos públicos se reducen en 74 euros, la Seguridad Social deja de ingresar 52 euros y la Administración Central pierde 22 euros. Este es el precio que debemos pagar para alimentar los fondos privados de capitalización. Lo público, lo social paga un impuesto de 74 euros para ceder su gestión a VidaCaixa, el grupo asegurador de CaixaBank. Las organizaciones promotoras prevén que en 10 años gestionará 3 mil millones de euros¹.

Podemos suponer que de no incluirse el PPE en el convenio colectivo, una parte o la totalidad de las cantidades destinadas a aportaciones empresariales se convertirían en salario. En este caso los ingresos de la SS por cotizaciones sociales serían superiores. Calcularé cuanto aumentarían de destinarse el importe íntegro de las aportaciones empresariales a incremento salarial.

Tabla X		
Cotización social 2024	Hipótesis A, CCEC, con PPE	Hipótesis B, toda la subida va al salario
A. Retribución bruta 2024	18 964,73 €	19 547,73 €
B. Aportación empresa PPE	220,12 €	0,00 €
C. Base cotización (BCCC), A+B	19 184,85 €	19 547,73 €
D. Cotización trabajador (6,47% de C)	1 241,26 €	1 264,74 €
E. Cotización empresa (37,18% de C)	7 132,93 €	7 267,85 €
F. Suma cotizaciones, D+E	8 374,19 €	8 532,59
G. Deducción PPE (23,60% de B)	-51,95 €	0,00 €
H. Cotización real, F-G	8 322,24 €	8 532,59 €
Diferencia	-210,35 €	210,35 €

Como vemos, si toda la aportación empresarial al PPE se convirtiese en salario, la cotización a la seguridad social aumentaría en 210 euros. Bajo esta hipótesis, la pérdida de cotizaciones de la SS se multiplica por 4. Es razonable suponer que de no negociarse el PPE, el incremento salarial

¹ <https://cnc.es/vidacaixa-sera-la-gestora-del-plan-de-pensiones-de-la-construccion/>.

acumulado sería superior al acordado y el aumento de ingresos de la SS estaría más próximo a 200 que a 52 euros.

Otros incentivos

La LRIPPE contempla otros dos incentivos que reducen los ingresos públicos.

1º. El trabajador podrá deducir de la base imponible del IRPF los 220 euros de la aportación empresarial, más los que decidiese aportar personalmente. Si bien, cuando rescate su fondo deberá integrar las cantidades recibidas en forma de capital o renta periódica en la base imponible de sus declaraciones futuras de la renta.

Es una hipótesis razonable suponer que las trabajadoras y trabajadores de bajos ingresos deberán ingresar todo el IRPF diferido, mientras que los altos directivos tendrán más facilidad para utilizar algún mecanismo fiscal que reduzca el IRPF en todo el ciclo de vida.

2º. Cuando VidaCaixa invierta los fondos constituidos en activos financieros, la adquisición estará exenta de pagar el Impuesto sobre Transacciones Financieras (ITF).

4º. Ganadores y perdedores de los planes de pensiones de empresa

Ganadores: empresas, entidades gestoras y directivos

Las empresas reducen sus costes en comparación con los que resultarían de materializar la parte dedicada a PPE en salarios.

Las entidades financieras gestoras. En este caso percibirán las comisiones correspondientes a la gestión de 3 mil millones de euros en 10 años. Esta es la cantidad que estima la patronal del sector. Mi estimación es superior, 384 millones solo en el año 2024 (ver apartado 5º), lo que nos llevaría en 10 años a un volumen total prójimo a 4 mil millones de euros de incluirse en el PPE todas los trabajadores y trabajadoras del sector.

Los directivos y perceptores de altos salarios percibirán la pensión pública máxima, dispondrán de un capital importante en el fondo de pensiones y podrán deducir hasta 10 mil euros de la base imponible del IRPF si además subscriben un fondo individual.

Ganadores de los PPE		
Empresa	VidaCaixa	Directivos y altos salarios
Ahorro salarial	Comisiones gestión activos (384M €)	Pensión pública máxima
Ahorro cotizaciones sociales		Capital acumulado
Ahorro IS		Deducción IRPF
572€		

Perdedoras: las administraciones públicas.

La Tesorería General de la Seguridad Social pierde ingresos por cotizaciones sociales.

La Administración General del Estado y las administraciones autonómicas pierden ingresos procedentes del IS, el IRPF e ITF.

La LRIPPE afirma que la promoción de los PPE por parte del Ministerio de Seguridad Social, “no supondrá en ningún caso garantía de la preservación del valor de las aportaciones o contribuciones efectuadas”. Desde 2007, crisis financiera global, en todo el mundo capitalista el sector público interviene de forma reiterada y masiva para evitar las catástrofes provocadas por las finanzas. Las últimas, la intervención del Banco de Inglaterra en septiembre de 2022 y la coordinación internacional de los principales bancos centrales para evitar que la crisis de Silicon Valley Bank y Credit Suisse contagiase a todo el sistema financiero (ver captura pantalla Fed marzo 2023). De producirse una crisis en los fondos de pensiones derivados de la LRIPPE, el sector público intervendrá sin ninguna duda incurriendo en una nueva socialización de pérdidas.

Stay Connected · Recent Postings · Calendar · Publications · Site Map · A-Z Index · Careers · FAQs · Videos · Contact Search Advanced

About the Fed · News & Events · Monetary Policy · Supervision & Regulation · Financial Stability · Payment Systems · Economic Research · Data · Consumers & Communities

Press Release

March 19, 2023

Coordinated central bank action to enhance the provision of U.S. dollar liquidity

For release at 5:00 p.m. EDT

[Share](#) ➔

The Bank of Canada, the Bank of England, the Bank of Japan, the European Central Bank, the Federal Reserve, and the Swiss National Bank are today announcing a coordinated action to enhance the provision of liquidity via the standing U.S. dollar liquidity swap line arrangements.

To improve the swap lines' effectiveness in providing U.S. dollar funding, the central banks currently offering U.S. dollar operations have agreed to increase the frequency of 7-day maturity operations from weekly to daily. These daily operations will commence on Monday, March 20, 2023, and will continue at least through the end of April.

The network of swap lines among these central banks is a set of available standing facilities and serve as an important liquidity backstop to ease strains in global funding markets, thereby helping to mitigate the effects of such strains on the supply of credit to households and businesses.

For media inquiries, please email media@frb.gov or call 202-452-2955

Y l@s trabajador@s?

Los PPE repercuten en los salarios, impuestos y futuras pensiones.

- 1) Reducen los salarios con respecto a los que les correspondería si la aportación empresarial se materializase en salario.
- 2) Obtienen una reducción de la base imponible del IRPF, si bien aumentará la base imponible cuando rescaten el fondo.
- 3) Reduce la base de cotización por contingencias comunes que se utiliza para calcular la base reguladora de la pensión futura. Por lo tanto, reducen la cuantía de las pensiones públicas futuras.
- 4) En el futuro además de la pensión pública dispondrán de un plan de pensiones de capitalización. La experiencia de los fondos de pensiones de capitalización existentes demuestra que las aportaciones se concentran en el 10% de salarios más altos. Esta distribución se repite en los planes de capitalización de los países anglosajones donde los fondos tienen un gran peso, en las EPSV del País Vasco y en los fondos de empresa existentes en el Estado español antes de la aprobación de la LRIPPE, por lo que beneficiarán especialmente a los perceptores de altos salarios. También presentan un importante sesgo de género en contra de las trabajadoras. Además, el rendimiento de los fondos de pensiones es bajo con una rentabilidad media del 1,1% a 15 años, inferior al de los bonos del estado español a 15 años (4,4%)². El Banco de España estimó en 2020 que la rentabilidad real de las pensiones del sistema público era de un 3,5% por ciento anual³.

Definitivamente, transferir parte de las cotizaciones sociales, disminuyendo la base de cotización para la pensión pública, a un plan de pensiones de empleo, es decir, un plan de pensiones privado de capitalización, no mejorará el bienestar en la vejez de las trabajadoras de salarios bajos y medios, ni de los jóvenes precarios. Sí beneficiará a las entidades depositarias de los fondos de los que percibirán comisiones seguras.

² Pablo Fernández, *Rentabilidad de los Fondos de Pensiones en España. 2007-2022*, IES, febrero 2023.

³ María Moraga y Roberto Ramos, *Una estimación del rendimiento financiero del sistema de pensiones*, Boletín económico del Banco de España, 3/2020.

Perdedores de los PPE	
Trabajador@s	Sector público
Salario inferior (-580 €)	Cotizaciones sociales
BCCC (- 360 €) → pensión pública inferior	Impuesto de sociedades
Capital acumulado mínimo	130 M €
	Posible socialización pérdidas

5º. Cálculo de la pérdida de ingresos públicos derivados de la aplicación del VII CCEC

En los apartados anteriores calculé los ingresos que se pierden por trabajador en concepto de cotizaciones sociales e IS por la aplicación del fondo de pensiones aprobado en el convenio. Ahora estimaré la pérdida global por la integración en el PPE de todo el colectivo incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

El preámbulo del VII CCEC afirma que se aplica a un millón trescientas mil personas trabajadoras. La EPA da para el tercer trimestre de 2023 unas cifras semejantes,

Tabla XI, ámbito personal aplicación VII CCEC		
Total	Hombres	Mujeres
1 378 500	1 255 000	123 400

La Encuesta Trimestral de Coste Laboral (TCL) del tercer trimestre de 2023 estima un salario medio en el sector de la construcción de 1.958,93 euros, que incluye entre otros conceptos el salario en especie, categoría dentro de la que se incluyen las aportaciones empresariales a planes de pensiones de empleo. Incluye también las pagas extraordinarias por lo que multiplicando por 12 mensualidades obtenemos un salario medio anual de 23.507,16 euros.

El VII CCEC recoge para 2024 una subida salarial del 2,75%. Además, prevé una aportación empresarial al plan de pensiones del 1% del salario de 2021 más un 0,25% del salario de 2023. La suma del incremento salarial más la aportación al plan de empresa equivale a un incremento del 2,97%.

Tabla XII, Δ retribución total 2024/2023			
	2023	2024	Δ %
Salario mínimo nivel XII	18 457,16 €	18 964,73 €	
Aportación PPE	173,98 €	220,12 €	
Retribución total	18 631,13 €	19 184,85 €	2,97%

Para estimar el salario medio del sector en 2024, incrementamos el salario medio de la ETCL T3 2023 en ese 2,97%.

Tabla XIII, salario medio construcción	
Salario medio 2023 segundo ETCL	23 507,16 €
Salario medio 2024 con Δ 2,97%	24 205,32 €

Con los datos del nivel XII (ver 1º. Impacto del plan en el salario) estimo el porcentaje que la aportación al plan de pensiones representa respecto del salario total,

Tabla XIV, aportación empresa PPE / retribución total	
A. Salario bruto 2024	18 964,73 €
B. Aportación empresa PPE	220,12 €
C. Retribución total (A+B)	19 184,85 €
Aportación empresa PPE, % (B /C)	1,15%

Ahora aplico ese porcentaje del 1,15% al salario medio de 2024,

Tabla XV, cálculo aportación media PPE	
Salario medio 2024	24 205,32 €
1,15%	278,36 €

Pérdida para la Seguridad Social

La aportación media a los planes de pensiones de las trabajadoras y trabajadores de la construcción en 2024 será de 278 euros. Las empresas podrán restar íntegramente la cotización empresarial por contingencias comunes correspondiente a la SS, el 23,60%,

Tabla XVI, pérdida ingresos SS como consecuencia del PPE	
A. Número trabajadores	1 378 500
B. Aportación media PPE	278,36 €
C. Aportación total PPE (A x B)	383 720 887 €
Reducción total cuota empresarial SS (23,60% de C)	90 558 129 €

La pérdida de ingresos de la SS será superior a los 90 millones de euros.

Pérdida para la Administración Central

Las empresas pueden deducir de la cuenta íntegra del IS el 10% de las aportaciones empresariales a PPE para trabajador@s con retribuciones anuales inferiores a 27 mil euros. El porcentaje de deducción es inferior para salarios superiores (ver apartado 2º). Para calcular la deducción exacta necesitaría la distribución salarial del sector de la que no dispongo. Como el salario medio es inferior 27 mil euros, supondré que se puede deducir el 10% de la aportación global anual a los planes de pensiones de empresa,

Tabla XVII, pérdida ingresos AC como consecuencia del PPE	
A. Número trabajadores	1 378 500
B. Aportación media PPE	278,36 €
C. Aportación total a los PPE (A x B)	383 720 887 €
Deducción IS (10% de C)	38 372 089 €

La pérdida de ingresos de la administración central (AC) por la deducción en el IS es superior a 38 millones de euros.

Pérdida total de ingresos públicos

Sumando los resultados de las dos tablas anteriores obtenemos la pérdida total de ingresos públicos,

Tabla XVIII, pérdida ingresos AA.PP.	
A. Reducción total cuota empresarial SS	90 558 129 €
B. Deducción 10% en el IS	38 372 089 €
Total (A + B)	128 930 218 €

Para fomentar los planes privados de capitalización y entregar 384 millones de euros solo en el año 2024 a CaixaVida y que esta entidad se lucre percibiendo comisiones de gestión, el sector público renuncia a 130 millones de euros de ingresos.

El Real Decreto-ley 2/2023 incluye tres mecanismos para incrementar los ingresos del sistema público de pensiones:

- 1) incremento paulatino de las bases máximas de cotización,
- 2) aumento del tipo de cotización del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, y,
- 3) creación de la cotización adicional de solidaridad.

Para aumentar los ingresos del sistema público sería más conveniente una reforma en la línea de la propuesto por el economista Albino Prada⁴, reduciendo la cotización sobre los salarios y creando una nueva cotización sobre el valor añadido. El PPE organizado a partir del VII CCEC reducirá los ingresos por cotizaciones de la Seguridad Social, en llamativa contradicción con el RD-I 2/2023, para fomentar los planes privados de capitalización.

El PPE reduce también los ingresos públicos por IS y va en dirección contraria de la imprescindible reforma fiscal radical que se propone desde distintos ámbitos para aumentar la recaudación, eliminando y simplificando la acumulación de bonificaciones, deducciones y minoraciones existente. Son necesarios recursos suficientes para financiar los servicios y prestaciones públicos existentes y financiar la cada vez más necesaria intervención pública en la economía para organizar las transiciones energética, hídrica y digital.

Habría que incluir también la pérdida de ingresos derivada de la reducción de la base imponible del IRPF y la exención del ITF.

La reducción de la base imponible del IRPF beneficiará más a las trabajadoras y trabajadores de ingresos superiores que podrán reducir cantidades más altas, hasta 10 mil euros entre planes individuales y de empresa.

⁴ <https://attac.eres/pensiones-contra-el-consenso-neoliberal/>.

6º. Estimación de la pérdida de ingresos públicos derivados de la generalización de los planes de capitalización de empresa a toda la población asalariada

El promotor de la LRIPPE, el, entonces, ministro de Seguridad Social José Luis Escrivá, manifestó que uno de los objetivos de la ley era extender los planes de capitalización de empresa a todas las trabajadoras y trabajadores. Estimaré la pérdida de ingresos para el sector público que resultaría de esa extensión. Parto de los datos de la EPA y de la ETCL del tercer trimestre de 2023,

Tabla XIX, personas asalariadas y salario, T3 2023		
EPA T3 2023	Personas asalariadas	18 119 700
ETCL T3 2023	Salario medio mensual	2 117,80 €
	Salario medio anual (x 12)	25 413,60 €

En el tercer trimestre había 18 millones de personas asalariadas que percibían un salario medio de 2.100 euros mensuales o 25.400 anuales.

Extrapolo el mecanismo aprobado en el VII CCEC, aumento del 2,97% para 2024 y un 1,15% del salario anual destinado a la aportación empresarial al PPE (ver apartado 4º).

Tabla XX, aportación media PPE	
Salario anual medio 2023	25 413,60 €
Salario anual medio 2024 con Δ 2,97%	26 168,38 €
Aportación empresa PPE, 1,15% salario anual	300,94 €

Aplicando los criterios del VII CCEC, la aportación anual promedio a los PPE que se constituirían en los distintos sectores sería de 300 euros anuales. Ya puedo estimar la repercusión en los ingresos públicos por cotizaciones sociales e impuesto de sociedades,

Tabla XXI, estimación pérdida ingresos sector público	
A. Número personas asalariadas	18 119 700
B. Aportación promedio anual al PPE	300,94 €
C. Aportación anual total al PPE	5 452 877 560 €
D. Reducción cuota empresarial SS, (23,60% de C)	1 286 879 104 €
E. Deducción IS (10% de C)	545 287 756 €
Pérdida ingresos sector público (D + E)	1 832 166 860 €

De generalizarse a todas las trabajadoras y trabajadores asalariados los planes de pensiones de empresa previstos en la LRIPPE, 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, realizada por la ministra Saiz, unos 3.500 millones de euros⁵.** 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.

⁵ <https://elpais.com/economia/2024-01-31/mas-cobertura-del-imv-reforzar-a-las-mutuas-y-cerrar-la-brecha-en-pensiones-las-prioridades-de-la-seguridad-social-esta-legislatura.html>.

Cada año las 5 entidades seleccionadas para gestionar los fondos (Vidacaixa, BBVA, Santander, Caser e Ibercaja Pensión) recibirían en depósito 5.500 millones de los que obtener comisiones de gestión.

7º. Una valoración política de los planes de empresa a partir de los objetivos declarados en el preámbulo de la LRIPPE

El 1 de febrero comenzó a funcionar el plan de pensiones de empleo (PPE) acordado en el VII Convenio colectivo estatal de la construcción (VII CCEC), el primer gran PPE que adopta el modelo de la Ley 12/2022 de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo (LRIPPE). El preámbulo de la ley establece dos objetivos:

1º. Fomentar el ahorro especialmente “de las rentas medias y bajas” e incorporar a “los jóvenes” mediante incentivos fiscales para “mejorar el bienestar de los ciudadanos al llegar a la jubilación”.

2º. 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”.

Ni el diseño de la LRIPPE ni el acuerdo recogido en el VII CCEC favorecerán la consecución de estos dos objetivos.

Objetivo 1º. Mejorar el bienestar tras la jubilación

El mecanismo establecido en el VII CCEC, incremento anual que consolida en el salario y aportaciones al PPE que no consolidan en el salario, reduce la base de cotización por contingencias comunes (BCCC) respecto de la que resultaría de incluir la aportación al PPE en el salario. En todo el ciclo de aplicación del convenio (2022-2024) esta base se reduce para el nivel XII, en el que se integran peones ordinarios y trabajadoras de la limpieza, en 360 euros.

Tabla XXII, base de cotización por contingencias comunes, 2024			
Nivel XII	Aplicación VII CCEC, con PPE	Toda la subida al salario	Diferencia
BCCC	19 184,85 €	19 547,73 €	362,88 €

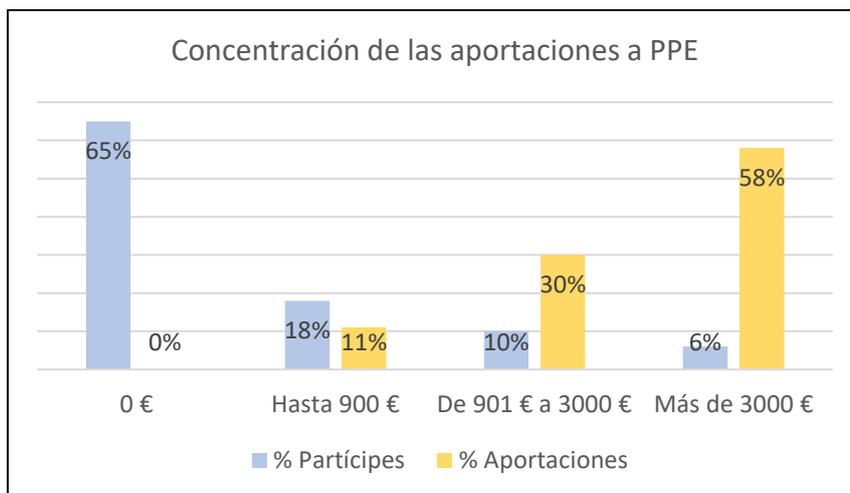
La BCCC es la que se utiliza para calcular la base reguladora de la pensión del sistema público, por lo que esta será inferior. El capital acumulado en concepto de PPE en el momento de la jubilación no compensará la reducción de la pensión pública.

El sistema sí beneficiará a los directivos de altos salarios, pues podrán cotizar por la base de cotización máxima lo que les dará derecho a percibir la pensión máxima del sistema público y además percibirán un complemento por el capital acumulado en su cuenta del PPE.

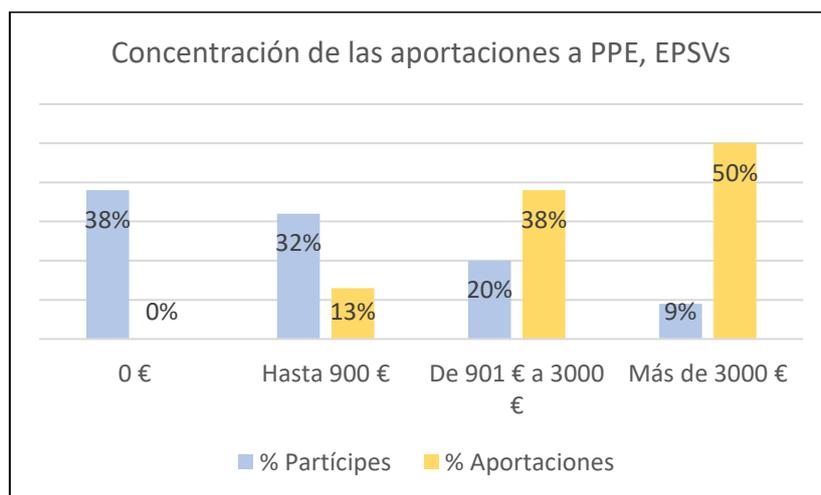
Los PPE existentes antes de la aprobación de la LRIPPE muestran una concentración constante de las aportaciones en los salarios más altos, dejando aproximadamente el 50% de salarios inferiores sin capital acumulado para la jubilación.

Evidencia 1ª, planes de empleo existentes en el Estado español antes de la aprobación de la LRIPPE. El 60% de las aportaciones pertenecía a una ínfima minoría de salarios muy altos, 6 de

cada 100 partícipes. En las cuentas de dos tercios de los partícipes, de salarios bajos, no se realizaba ninguna aportación⁶.



Evidencia 2ª, Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi (EPSV). El 9% de salarios más altos reúne la mitad de las aportaciones, mientras en las cuentas de más de un tercio de las personas partícipes las aportaciones son de cero euros⁷.



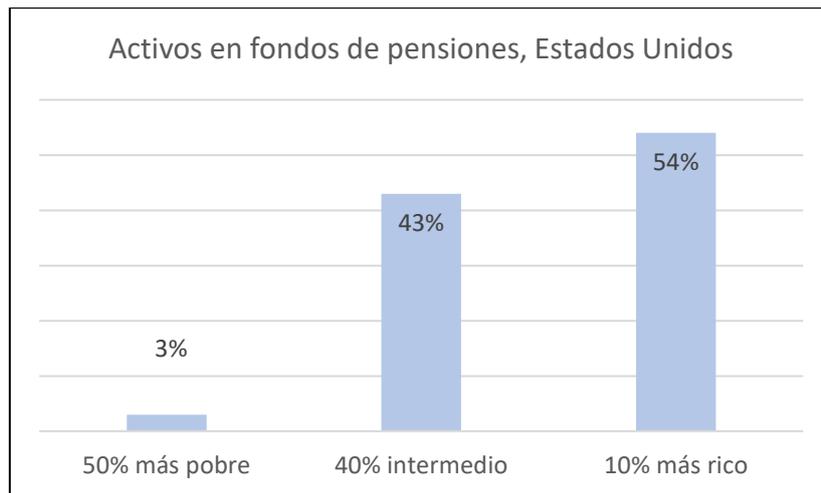
Evidencia 3ª, concentración de los activos para jubilación en los Estados Unidos. La distribución es semejante en los países anglosajones, en los que los fondos de capitalización tienen una trayectoria más prolongada y el volumen de activos que gestionan es muy superior. En los Estados Unidos, después de décadas de promoción de los fondos de capitalización, la mitad de la población trabajadora carece prácticamente de activos para la jubilación⁸ y dependerá de las pensiones públicas que ascendían en 2002 a casi 5 puntos del PIB⁹,

⁶ Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, *Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020 y Avance 2021*, p. 40.

⁷ Dirección de Política Financiera, Departamento de Economía y Hacienda, *Informe Previsión Social Complementaria en el País Vasco 2020*, p. 6.

⁸ Benjamin Braun y Adrienne Buller, *Titanes: recorrido y política del nuevo capitalismo financiero*, Sin Permiso, 5 de diciembre de 2021.

⁹ <https://www.cbo.gov/publication/58889>.



Conclusión. La senda más previsible es que en los nuevos PPE las aportaciones se concentren en los salarios más altos y, en menor cuantía, en los salarios medios. Los altos salarios desembocarán en pensiones públicas máximas y grandes volúmenes de activos de capitalización. El efecto para la mitad inferior de la distribución salarial será, por una parte, una pensión pública inferior al reducirse la BCCC como resultado de destinarse una parte de la masa salarial total a las aportaciones a los PPE y, por otra, un fondo de capitalización de volumen mínimo o inexistente.

La estrategia más efectiva para mejorar el bienestar en la jubilación de las “rentas medias y bajas” y de los “jóvenes” (clase trabajadora y precariado, si prescindimos de la neolingua) es una política decidida de creación de empleo de calidad y recuperación salarial. Necesitamos superar las 4 décadas de represión salarial y exuberancia financiera para sustituirlas por la exuberancia salarial y la represión financiera.

Objetivo 2º. Invertir y aumentar la capacidad productiva para elevar los ingresos y el nivel de vida de la sociedad española

En los últimos años se publicaron reveladoras investigaciones sobre las consecuencias macroeconómicas del crecimiento de los planes de pensiones de capitalización en los países anglosajones en los que están más desarrollados¹⁰. Señalaré cuatro:

1ª. Convierten salarios en capital financiero que se invierte en acciones. En la búsqueda de rentabilidad se adscriben a la cultura del valor para el accionista incentivando las reestructuraciones, externalización de funciones, despidos, bajadas de salarios y precariedad.

2ª. Convierten salarios en capital especulativo inmobiliario, contribuyendo al encarecimiento de la vivienda, desahucios de las personas de bajos ingresos, gentrificación de las ciudades y a la crisis mundial de la vivienda.

3ª. Son la principal fuente de recursos para alimentar el proceso de financiarización de la economía, asociado a la caída de la participación de los salarios en el PIB y explosión de la desigualdad.

¹⁰ Cito algunos estudios en Xavier Pérez Davila, *La “ley Escrivá” de Fondos de pensiones debe ser derogada*, Infolibre, 4 de marzo de 2023.

4ª. Contribuyen a las cada vez más frecuentes y agudas crisis financieras que acaban en socializaciones de pérdidas soportadas por los bancos centrales.

La proliferación de activos financieros en un volumen cada vez más desconectado de la capacidad productiva real y de la capacidad de carga del planeta no se asocia con una mejora del nivel de vida de la población asalariada y precaria caracterizada en el preámbulo de la LRIPPE como “de ingresos medios y bajos” y “los jóvenes”. El PPE de la construcción generará activos financieros que alimentarán las rentas de los “ingresos altos, muy altos y altísimos” como los de Patricia Botín, presidenta del Banco de Santander, una de las 5 entidades elegidas para gestionar los PPE, que en 2023 ganó más de 12 millones de euros y acumula un fondo de pensiones de casi 50 millones. O como los de Larry Fink, CEO de BlackRock, con participaciones en 3 de las gestoras (ver arriba) que cobró 33 millones de dólares en 2022 y acumula un patrimonio de 1.200 millones de dólares.

No son gestores pacientes que aumentan la capacidad productiva

Nuevas líneas de investigación señalan que los fondos de pensiones no alimentan inversiones a largo plazo y que fortalecen una alianza que sitúa la inflación de los activos financieros a costa del estancamiento de los salarios en el centro de su estrategia.

El desarrollo reciente de los fondos de pensiones británicos demuestra que no actúan como inversores pacientes comprometidos al servicio de la economía productiva. En la década de 1970, en el comienzo de este siglo y en 2012, los poderes públicos intentaron dirigirlos hacia inversión a largo plazo¹¹. Sin embargo, los fondos se orientan cada vez más a una gestión a muy corto plazo con el objetivo prioritario de garantizar liquidez para hacer frente a sus compromisos. Sometidos a una presión creciente, pues la diferencia entre ingresos y pagos es globalmente negativa desde 2015, hacen uso creciente de derivados y contribuyen a las crisis financieras de liquidez. Las últimas, en marzo de 2020, en relación con la inestabilidad producida por la Covid-19 y en la crisis de los bonos del gobierno británico de septiembre de 2022.

Articular un nuevo mecanismo de fabricación de activos financieros, pues eso son los PPE promovidos por la LRIPPE, no va a contribuir a hacer de la bolsa de valores o de los gestores de activos un manantial de recursos para invertir en capital productivo. Los fondos de pensiones estadounidenses son uno de los principales depositarios de activos bajo gestión en los tres grandes de la gestión pasiva¹², Blackrock, Vanguard y State Street¹³. Su emergencia y hegemonía es paralela a la inversión del papel de la bolsa de valores que dejó de ser una “institución que inyecta capital de los inversores para las empresas que lo utilizan para invertir, en un mecanismo que canaliza dinero de las empresas cotizadas para sus propietarios”¹⁴. Las fusiones y adquisiciones, la distribución de enormes dividendos y las recompras de acciones, que se consideraron manipulaciones ilegales de los mercados hasta 1982, explican el giro. Las recompras significan que el capital permanece dentro de la esfera financiera sin volver a la

¹¹ Bruno Bonicci, Jeniffer Churchill & Annina Kaltenbrunner, *UK pension funds' patience and liquidity in the age of market-based finance*, New Political Economy, New Political Economy 2023, vol. 28, no. 5, 780–798, march 2023.

¹² En la gestión pasiva se replica la composición de un índice, por ejemplo, el S&P 500.

¹³ Yanis Varoufakis, *Tecnofeudalismo. El sigiloso sucesor del capitalismo*, Deusto 2024. Para los Tres Grandes, p. 118 y ss. Para las crisis de liquidez, p. 153.

¹⁴ Jan Fitcher & Else Heemskerk, *The New Permanent Universal Owners: Index funds, patient capital, and the distinction between feeble and forceful stewardship*, Economy and Society, 49:4; 493-515, 2020.

economía real. **La proliferación de activos financieros genera un nuevo modo de regulación del capitalismo, el de gestión de activos**¹⁵, cuya característica principal es que los precios de los activos, más que los salarios, impulsan la inversión y el consumo convirtiéndose en los principales objetivos de una política macroeconómica que responde a los intereses de una alianza entre directivos de las grandes empresas, gestores de fondos de inversión y dirigentes de los organismos de gobierno de la economía capitalista.

La triple alianza



BlackRock, que gestiona más de 10 billones de dólares en activos, de los que casi la mitad son fondos de pensiones, encarna este modelo. Trabajó con el presidente francés Macron y colabora con el Grupos de los Treinta, un club de las finanzas globales¹⁶, para promover las pensiones privadas. Contrató antiguos presidentes y vicepresidentes de los bancos centrales de Suiza, Canadá y Estados Unidos. Los directivos de BlackRock, Vanguard y State Street, están interesados en la inflación de los precios de los activos pues las comisiones que cobran dependen del volumen de activos gestionados: cuando el precio de las acciones aumenta, crecen proporcionalmente sus retribuciones. Ellos forman parte de la “coalición deflacionista ... un grupo de electores poderosos cuya posición financiera depende de la valorización continúa de los activos de capital a costa de los salarios”¹⁷.

La alianza deflacionista de los salarios en funcionamiento

En noviembre de 2022, el IPC en la Unión Europea subía hasta el 10%. Al mismo tiempo, los salarios de 156 millones de asalariados aumentaban menos del 3%, produciéndose una gigantesca pérdida de poder adquisitivo recogida en un documento del BCE¹⁸.

¹⁵ Benjamin Braun, *Asset Manager Capitalism as a Corporate Governance Regime*, Max Planck Institute for the Study of Societies, March 2021.

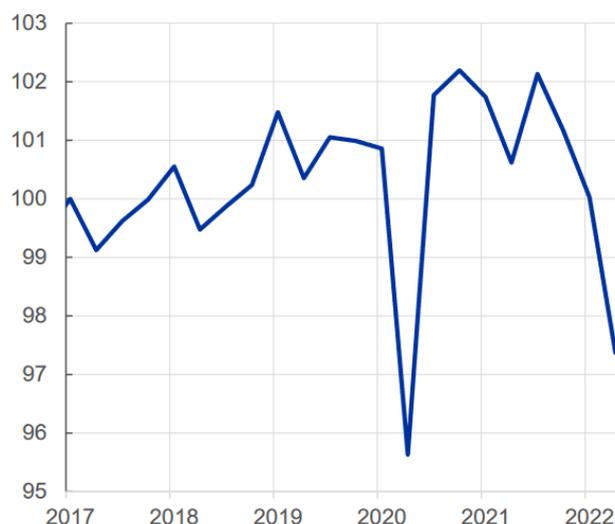
¹⁶ <https://group30.org/members>.

¹⁷ Benjamin Braun y Adrienne Buller, *Op. Cit.*

¹⁸ [ecb.sp2211109262b97264.en.pdf](https://www.ecb.europa.eu/press/pr/2022/sp2211109262b97264.en.pdf).

Real compensation per employee

(index: 2017Q1 = 100)



Source: Eurostat and ECB calculations.

Notes: Compensation per employee is deflated using the HICP.

Latest observation: 2022Q2.

Coherentemente con su función en la triple alianza de la represión salarial y la exuberancia financiera, el BCE alertaba no contra el empobrecimiento, sino sobre un tímido aumento del 2,9% de los salarios, ligeramente superior al 2,5% del trimestre anterior. En ese momento, el BCE auguraba una contracción de la economía en el primer trimestre de 2023 originada por 4 factores: crisis energética, alta incertidumbre sobre el futuro, debilitamiento de la actividad económica mundial y endurecimiento de las condiciones financieras. Además, pronosticaba que la debilidad de la economía desaceleraría la creación de empleo, impulsaría el paro y que los salarios subirán menos que el IPC. Sin embargo, manifestaba su preocupación porque lo hiciesen por encima de los promedios históricos empujando la inflación al alza, contradiciendo su propio análisis, en el que, entre las cuatro causas de la subida de los precios, no citaba los salarios¹⁹. El impulso del valor de los activos financieros y la represión del poder adquisitivo es el eje de la política económica de la triple alianza. Los bancos centrales “independientes”, los agentes ejecutores.

Planes de pensiones de empleo: convertir salarios en capital financiero

El efecto principal de los fondos de pensiones de empleo es la conversión de salarios en capital. Para Marx el capital es “propiedad privada sobre los productos del trabajo ajeno ... poder de mando sobre el trabajo de otros ... *poder de Gobierno* sobre el trabajo y sus productos”²⁰. Los trabajadores de la construcción cederán parte de su salario a los gestores de activos que lo transmutarán en capital dispuesto a intensificar la explotación y la precariedad en todos los sectores en los que sea invertido.

Al transformarse en capital financiero, los salarios nutrirán el capital ficticio, “la mayor parte de este “capital dinero” es puramente ficticio”²¹. Pues el capital financiero no produce nuevo valor

¹⁹ ecb.ds221215db4079c498.en.pdf.

²⁰ Karl Marx, *Manuscritos: económicos-filosóficos*, 1844.

²¹ Karl Marx, *El Capital*, Tomo III, 1894.

de uso, absorbe el valor de uso producido por los sectores verdaderamente productivos de la economía. Como advierte Mariana Mazzucato, “puede que el tamaño creciente del sector financiero no esté reflejando un aumento del crecimiento, sino de las rentas capturadas por algunos sectores de la economía” por lo que hasta la década de 1960 las finanzas no se consideraban una parte de la economía productiva y sólo alrededor de 1970 habían comenzado a incluirse en las cuentas nacionales en el cálculo del PIB²². O como sentencia Larry Fink, presidente de BlackRock, “es un juego de suma cero. Para que unos ganen, otros deben perder”²³, pues, volviendo a Marx, los activos financieros, capital ficticio, no producen nuevo valor de uso, sino que pugnan por apropiarse de una parte del valor generado en la economía productiva. La multiplicación de activos financieros, capital ficticio, en volumen que guarda cada vez menos proporción con la capacidad productiva es el motor de las crisis financieras y de liquidez que exigen la intervención reiterada de los bancos centrales. La avaricia de rentas del capital financiero contribuye también a exacerbar a presión para incrementar la producción de valor acelerando la capacidad destructiva del medio natural que causa la crisis ecológica y climática²⁴.

Una valoración política de la LRIPPE y del plan de pensiones del VII CCEC

Ahora los planes de pensiones derivados de la LRIPPE alimentarán mayores beneficios de las 5 entidades gestoras: Caser Pensiones, Gestión de Previsión y Pensiones (BBVA), IberCaja Pensiones, Santander Pensiones y VidaCaixa (CaixaBank). En el BBVA los principales accionistas son Blackrock con casi el 6% y Vanguard, cerca del 3%. En el Santander, BlackRock es el primer propietario, domina más del 5.5% del capital; mientras que Vanguard y State Street, mantienen participaciones menores. En CaixaBank, BlackRock y Vanguard mantienen participaciones significativas del 1,3 y 1,8% respectivamente, pero los principales accionistas son una fundación derivada de la antigua caja de ahorros que posee el 30% del capital y el Estado con un 16%. Al mismo tiempo, se consolida una nueva pérdida salarial para más de un millón de trabajadores y trabajadoras y una transformación de salarios en activos financieros.

El fomento de las comisiones de las entidades gestoras resulta más insólito en un momento en que los beneficios de la banca alcanzan registros históricos, superando los de los 5 grandes los 26 mil millones de euros, casi dos puntos del PIB. Unos beneficios que derivan por una parte de la diferencia entre las mínimas retribuciones de los depósitos y la repercusión de la elevación de los tipos de interés del BCE en los préstamos: una transferencia de salarios y pensiones, en definitiva, rentas del trabajo, a lucros del capital ficticio. Beneficios que derivan también como explica Andreu Missé, de la “generosa remuneración del 4% de las reservas depositadas por los bancos privados en los bancos centrales que ascienden a 3,7 billones de euros. Una transferencia desde una institución pública a los bancos privados de unas magnitudes comparables al gasto de la Unión Europea en 2023 (169.000 millones de euros)”²⁵. Un verdadero regalo gratuito universal a las finanzas entregado por los bancos centrales: el 1,1% del PIB europeo por el BCE, el 0,64% del PIB estadounidense por la Fed, el 1,75% del PIB por el Banco de Inglaterra. Imposible elegir

²² Mariana Mazzucato, *El valor de las cosas. Quién produce y quién gana en la economía global*, Taurus, Barcelona 2019, p. 19.

²³ <https://elpais.com/economia/negocios/2023-04-22/larry-fink-el-hombre-de-los-9-billones-de-dolares-el-mundo-esta-en-transicion-y-las-transiciones-son-aterradoras-desordenadas.html>.

²⁴ Para una caracterización de las fronteras ambientales, Johan Rockström et al., *Safe and just Earth system boundaries*, Nature, May 2023.

²⁵ Andreu Missé, <https://elpais.com/economia/2024-01-29/dinero-publico-para-la-banca-privada.html>.

un ejemplo más revelador de la alianza entre directivos de las grandes empresas, gestores de fondos de inversión y dirigentes de los organismos de gobierno de la economía capitalista en la coalición deflacionista de los salarios e inflacionista de los activos financieros.

Una alternativa. Para no convertir salarios en capital: crear un fondo soberano público

El eje de una política favorable al capital financiero (capital muerto que absorbe valor producido por el trabajo vivo) es la promoción de fondos privados de capitalización. El eje de una política favorable a los cuerpos vivos de los trabajadores y trabajadoras es el mantenimiento y fortalecimiento de un sistema público de protección social basado en la capacidad productiva colectiva, un sistema de reparto y solidaridad entre generaciones que no excluye la constitución de un fondo patrimonial de propiedad social.

Para finalizar este análisis crítico resumo los elementos de una política sobre pensiones favorable a los intereses de la mayoría social y no de los señores de las finanzas:

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

2º. Debe desaparecer el desvío de potenciales ingresos públicos para fomentar los fondos privados de capitalización.

3º. Deben eliminarse las deducciones en el IS, cotizaciones sociales e ITF.

4º. Para los salarios inferiores a la base máxima de cotización, la prioridad debe ser el aumento del salario y de la BCCC sobre la que se calculará la futura pensión de jubilación pública.

5º. Para los altos salarios que puedan realizar aportaciones adicionales a la cotización máxima, debe estudiarse la creación de un fondo de capitalización de promoción, propiedad y gestión pública que sirva como palanca para la constitución de un fondo soberano de titularidad cien por cien pública.

6º. 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 constitución de un programa europeo para la construcción de un sector público de las TICDs²⁶ con el objetivo de independizar Europa del imperialismo tecnológico de Silicon Valley y de la captación de rentas por el capital en la nube²⁷.

Por todas las razones expuestas en este análisis, la Ley de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo debe ser derogada y el Plan de Pensiones de Empleo de la construcción debe ser anulado.

Xabier Pérez Davila, Galiza, marzo de 2024

²⁶ Incluyo la letra D de datos, pues los datos son la materia prima que suministramos gratuitamente a las grandes tecnológicas con las que alimentan sus modelos de negocio.

²⁷ Yanis Varoufakis, *Op. Cit.*