Análise crítica do Plano de Pensións de emprego no sector da construción

O 3 de xullo de 2023, os sindicatos CC.OO. e UGT asinaron xunto coa Confederación Nacional da Construción (CNC, patronal do sector) o VII Convenio colectivo estatal para o sector da construción (VII CCEC), publicado no BOE de 23 de setembro.

O acordo incorpora a constitución dun Plan de Pensións de emprego (PPE) do que serán partícipes 1 millóns 300 mil traballadoras e traballadores. É o primeiro plan creado tras a publicación da Lei 12/2022 de regulación para o impulso dos plans de pensións de emprego (LRIPPE), unha das catro leis que conforman a gran reforma Escrivá do sistema de pensións. O plan entrou en vigor o 1 de febreiro de 2024.

Neste documento realizarei unha valoración do PPE da construción:

1º. O impacto do plan no salario d@s traballador@s.

2º. O aforro que o plan supón para as empresas.

3º. O desvío de ingresos públicos á empresa financeira xestora do plan.

Realizarei o cálculo sobre o salario do nivel XII do convenio que corresponde a un peón ordinario ou unha traballadora da limpeza.

Calcularei a evolución dos tres valores (salario, aforro das empresas, desvío de ingresos públicos) en todo o período de vixencia do VII CCEC, desde 2021 a 2024 e resumirei as tres primeiras seccións nunha cuarta titulada,

4º. Gañadores e perdedores dos plans de pensións de empresa.

Por último estimarei,

5º. A perda total de ingresos para o sector público tendo en conta o número de persoas que traballan no sector da construción.

6º. A perda total de ingresos para o sector público que se produciría de estenderse o modelo do PPE do VII CCEC ás persoas asalariadas de todos os sectores.

A partir dos cálculos e estimacións destas seis seccións finalizarei a análise crítica con,

7º. Unha valoración política dos plans de empresa a partir dos obxectivos declarados no preámbulo da LRIPPE.

1º. Impacto do plan no salario d@s traballador@s.

Os salarios fixados no VII CCEC son os mínimos que os convenios de ámbito provincial ou autonómico poden mellorar. Por exemplo, para o nivel XII,

Táboa 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 €

O convenio colectivo da provincia de Pontevedra foi anulado por unha sentenza do TXSG de novembro de 2023.

O VII CCEC estabelece os incrementos salariais para os anos 2022, 2023 e 2024 no artigo 55:

- Desde o 1 de xaneiro de 2022, 3%.
- Desde o 1 de xaneiro de 2023, 3%.
- Desde o 1 de xaneiro de 2024, 2,75%.

Con cláusula de garantía salarial que se activará o 1 de xaneiro de 2025.

Na táboa II figura a evolución do salario para o nivel XII.

Táboa II, aumento salarial segundo convenio, nivel XII				
Actividades	2021	2022	2023	2024
Peón ordinario, servizo limpeza	17 397,64 €	17 919,57 €	18 457,16 €	18 964,73 €

Ademais, o VII CECC determina as aportacións empresariais ao novo PPE:

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

Táboa III, aportación empresarial ao PPE segundo convenio, nivel XII				
Actividades	2022	2023	2024	Total 3 anos
Peón ordinario, servizo limpeza	173,98 €	173,98 €	220,12 €	568,07 €

Estas aportacións non consolidan no salario nin entran no cálculo dos incrementos salariais anuais.

Calculo como evolucionaría o salario sumando a cantidade destinada ao fondo de pensións. Por exemplo, o salario de 2022 obtense incrementando o de 2021 nun 3% e sumándolle a aportación empresarial ao PPE.

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

Táboa IV, aumento salarial, aportacións PPE a salario, nivel XII				
Actividades	2021	2022	2023	2024
Peón ordinario, servizo limpeza	17 397,64 €	18 093,55 €	18 810,33 €	19 547,73 €

A suba acumulada sen plan de pensións é máis de 3 puntos porcentuais superior á que resulta de dedicar unha cantidade á aportación empresarial ao PPE.

Táboa V, aumento salarial segundo VII CCEC, nivel XII			
Con plan de pensións	2021	2024	Δ acumulado
Peón ordinario, servizo limpeza	17 397,64 €	18 964,73 €	9,01%

Táboa VI, aumento salarial, aportacións PPE a salario, nivel XII			
Todo o aumento a salario	2021	2024	Δ acumulado
Peón ordinario, servizo limpeza	17 397,64 €	19 547,73 €	12,36%

Nótese que en ningún dos dous casos as traballadoras e traballadores do sector conservan o poder adquisitivo, pois o IPC acumulado dos anos 2021, 2022 e 2023 alcanzou o 16,1%. Coa suba prevista polo convenio perderán máis de 7 puntos. Aínda destinando a totalidade das aportacións ao PPE, perderían máis de 4 puntos. Debería ser prioritario que CC.OO. e UGT centrasen a negociación colectiva, antes de nada, en garantir o poder adquisitivo dos salarios.

Para valorar o resultado para os traballadores da aplicación do VII CCEC que inclúe unha aportación empresarial ao PPE compararei dúas hipóteses:

- Hipótese A. A do VII CCEC: increméntanse os salarios e realízanse aportacións empresariais ao PPE que non consolidan como salario.
- Hipótese B. A aportación empresarial ao PPE desaparece para converterse en suba salarial.

Táboa VII, comparación salario con PPE e sen PPE, 2021-2024		
Traballador@	Hipótese A, CCEC, con PPE	Hipótese B, toda a suba vai ao 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 traballador (6,47% de C)	1 241,26 €	1 264,74 €
E. Salario neto = A - D	17 723,47 €	18 282,99 €
Dedución base impoñíbel IRPF	220,12 €	0,00 €
Aportación acumulada PPE (v. táboa III)	568,07 €	0,00 €
Diferenza no salario neto	-559,53 €	559,53 €

Con plan de pensións o traballador cobrará 560 euros menos, poderá deducir 220,12€ na base impoñíbel do IRPF e constituirá dereitos a un fondo de pensións de capitalización por esa mesma cantidade.

Sen plan de pensións, o traballador percibirá 560 euros máis de salario.

A base de cotización por continxencias comúns (BCCC) é superior na hipótese B ao non haber aportación empresarial ao plan de empresa pois as cantidades correspondentes aos anos 2022, 2023 e 2024 se incorporarían ao salario. En consecuencia a futura pensión do sistema público será máis alta pois o haber regulador calcúlase sobre a BCCC.

A diferenza salarial a favor do “traballador sen plan de pensións” (560 €) é case igual nun só ano á cantidade acumulada en tres anos (2022, 2023, 2024) polo “traballador con fondo de pensións” (568,07 €, ver táboa III) . Esta comparación permite comprender que, **aínda que formalmente é a empresa a que realiza a aportación ao PPE do traballador, en realidade esta implica unha redución do salario e unha diminución da pensión pública futura ao contraerse a base de cotización por continxencias comúns**.

2º. Aforro que o plan supón para as empresas.

A LRIPPE estabelece dous incentivos para fomentar os plans de empresa, o primeiro no Imposto de Sociedades (IS), o segundo na cotización á Seguridade Social.

1) Incentivo no IS. Dedución na cota íntegra do 10% das aportacións empresariais ao PPE para salarios inferiores ou iguais a 27.000 euros.

Para salarios superiores a 27 mil euros deducirase a cantidade que resulta da seguinte fórmula:

(AE x 10%) x (27.000 / SB), onde,

AE = importe aportación empresarial ao PPE
SB = salario bruto

2) Incentivo na cotización social a cargo da empresa. A aportación ao PPE, aínda que forma parte da base de cotización, está exenta da cotización por continxencias comúns a cargo da empresa (23,60%), cun límite de 1.546,27 euros en 2023.

Calcularei o aforro que a posta en marcha do PPE previsto no VII CCEC supón para a empresa comparando dúas hipóteses:

- Hipótese A. A do acordo recollido no VII CCEC: increméntanse os salarios e realízanse aportacións empresariais ao PPE que non consolidan como salario.
- Hipótese B. A aportación empresarial ao PPE desaparece para converterse en suba salarial (ver táboa IV).

Táboa VIII, aforro para a empresa con PPE		
Empresa	Hipótese A, CCEC, con PPE	Hipótese B, toda a suba vai ao 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. Redución cotización, (23,60% de B)	- 51,95 €	0,00 €
F. Dedución IS, (10% de B)	- 22,01 €	0,00 €
G. Total custo retribución, C+D+E+F	26 243,81 €	26 815,58 €
H. Aforro empresa	571,76 €	0,00 €
I. Custo efectivo aportación PPE (B – H)	- 351,65 €	-

A empresa aforra 52 euros en cotizacións sociais e 22 euros en concepto de IS.

A base de cotización por continxencias comúns é menor que de se incorporar as aportacións a PPE no salario, polo que a cotización a cargo da empresa tamén é inferior (7 252,21 – 7 117,58 = 134,63 €).

O aforro total para a empresa é de 570 euros.

Da táboa X dedúcese que para fomentar os plans privados de capitalización de empresa, a aplicación da LRIPPE desviará ingresos públicos ás entidades xestoras dos PPE como calculo na seguinte sección.

Tipos de cotización: empresas e traballadores

Cotización social	Empresa	Traballador
Continxencias comúns	23,6%	4,7%
Continxencias profesionais	6,7%	0,0%
SEPE	5,5%	1,6%
FP	0,6%	0,1%
FOGASA	0,2%	0,0%
MEI	0,6%	0,1%
	37,18%	**6,47%**

3º. Desvío de ingresos públicos á empresa financeira xestora do plan.

As empresas que desenvolvan plans de pensións de emprego beneficiasen de deducións no Imposto de Sociedades (IS) e na cotización á Seguridade Social.

Desvío en concepto de Imposto de Sociedades (IS)

Desvíase o 10% das aportacións para salarios inferiores a 27.000 euros, polo tanto,

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

Desvío en concepto de cotizacións á SS

Redúcense as cotizacións sociais a cargo da empresa en 52 euros.

Suma dos dous conceptos

Táboa IX, Transferencia de ingresos das AAPP ás xestoras privadas dos fondos	
Cotización social a cargo da empresa	51,95 €
Imposto de Sociedades	22,01 €
Total	73,96 €

Os ingresos públicos redúcense en 74 euros, a Seguridade Social deixa de ingresar 52 euros e a Administración Central perde 22 euros. Este é o prezo que debemos pagar para alimentar os fondos privados de capitalización. O público, o social paga un imposto de 74 euros para ceder a súa xestión a VidaCaixa, o grupo asegurador de CaixaBank. As organizacións promotoras prevén que en 10 anos xestionará 3 mil millóns de euros[1].

Podemos supor que de non incluírse o PPE no convenio colectivo, unha parte ou a totalidade das cantidades destinadas a aportacións empresariais se converterían en salario. Neste caso os ingresos da SS por cotizacións sociais serían superiores. Calcularei canto aumentarían de destinarse o importe íntegro das aportacións empresariais a incremento salarial.

Táboa X		
Cotización social 2024	Hipótese A, CCEC, con PPE	Hipótese B, toda a suba vai ao 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 traballador (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 cotizacións, D+E	8 374,19 €	8 532,59
G. Dedución PPE (23,60% de B)	-51,95 €	0,00 €
H. Cotización real, F-G	8 322,24 €	8 532,59 €
Diferenza	-210,35 €	210,35 €

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

Baixo esta hipótese a perda de cotizacións da SS multiplícase por 4. É razoábel supor que de non se negociar o PPE, o incremento salarial acumulado sería superior ao acordado e o aumento de ingresos da SS estaría máis próximo a 200 que a 52 euros.

Outros incentivos

A LRIPPE contempla outros dous incentivos que reducen os ingresos públicos.

1º. O traballador poderá deducir da base impoñíbel do IRPF os 220 da aportación empresarial, mais os que decidise achegar persoalmente. Se ben, cando rescate o seu fondo deberá integrar as cantidades recibidas en forma de capital ou renda periódica na base impoñíbel das súas declaracións futuras da renda.

É unha hipótese razoábel supor que as traballadoras e traballadores de baixos ingresos deberán ingresar todo o IRPF diferido, mentres que os altos directivos terán máis facilidade para utilizar algún mecanismo fiscal que reduza o IRPF en todo o ciclo de vida.

2º. Cando VidaCaixa invista os fondos constituídos en activos financeiros, a adquisición estará exenta de pagar o Imposto sobre Transaccións Financeiras (ITF).

4º. Gañadores e perdedores dos plans de pensións de empresa

Gañadores: as empresas e as entidades xestoras.

As empresas reducen os seus custos en comparación cos que resultarían de materializar a parte dedicada a PPE en salarios.

As entidades financeiras xestoras. Neste caso percibirán as comisións correspondentes á xestión de 3 mil millóns de euros en 10 anos. Esta é a cantidade que estima a patronal do sector. A miña estimación é superior, 384 millóns só no ano 2024 (ver sección 5), o que nos levaría en 10 anos a un volume total próximo a 4 mil millóns de euros de se incluír no PPE todas os traballadores e traballadoras do sector.

Perdedoras: as administracións públicas.

A Tesourería Xeral da Seguridade Social perde ingresos por cotizacións sociais.

A Administración Xeral do Estado e as administracións autonómicas perden ingresos procedentes do IS, o IRPF e ITF.

E @s traballador@s?

Os PPE repercuten nos salarios, impostos e futuras pensións.

1) Reducen os salarios con respecto aos que lles correspondería se a aportación empresarial se materializase en salario.

2) Obteñen unha redución da base impoñíbel do IRPF, se ben aumentará a base impoñíbel cando rescaten o fondo.

3) Reduce a base de cotización por continxencias comúns que se utiliza para calcular a base reguladora da pensión futura. Polo tanto reducen a contía das pensións públicas futuras.

4) No futuro ademais da pensión pública disporán dun plan de pensións de capitalización. A experiencia dos fondos de pensións de capitalización existentes demostra que as aportacións se concentran no 10% de salarios máis altos. Esta distribución repítese nos plans de capitalización dos países anglosaxóns onde os fondos teñen un gran peso, nas EPSV do País Vasco e nos fondos de empresa existentes no Estado español antes da aprobación da LRIPPE, polo que beneficiarán especialmente os perceptores de altos salarios. Tamén presentan un importante nesgo de xénero en contra das traballadoras.

5º. Cálculo da perda de ingresos públicos derivados da aplicación do VII CCEC

Nos apartados anteriores calculei os ingresos que se perden por traballador en concepto de cotizacións sociais e IS pola aplicación do fondo de pensións aprobado no convenio. Agora farei unha estimación da perda global pola integración de todo o colectivo incluído no ámbito de aplicación do convenio no PPE.

O preámbulo do VII CCEC afirma que se aplica a un millóns trescentas mil persoas traballadoras. A EPA dá para o terceiro trimestre de 2023 unhas cifras semellantes,

Táboa XI, ámbito persoal aplicación VII CCEC		
Total	Homes	Mulleres
1 378 500	1 255 000	123 400

A Encuesta Trimestral de Coste Laboral (TCL) do terceiro trimestre de 2023 dá un salario medio no sector da construción de 1.958,93 euros, que inclúe entre outros conceptos o salario en especie, categoría dentro da que se inclúen as aportacións empresariais a plans de pensións de emprego. Inclúe tamén as pagas extraordinarias polo que multiplicando por 12 mensualidades obtemos un salario medio anual de 23.507,16 euros.

O VII CCEC recolle para 2024 unha suba salarial do 2,75%. Ademais prevé unha aportación empresarial ao plan de pensións do 1% do salario de 2021 máis un 0,25% do salario de 2023. A suma do incremento salarial máis a aportación ao plan de empresa equivale a un incremento do 2,97%.

Táboa 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 o salario medio do sector en 2024, incrementamos o salario medio da ETCL T3 2023 ese 2,97%.

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

Cos datos do nivel XII (ver 1º. Impacto do plan no salario) estimo a porcentaxe que a aportación ao plan de pensións representa respecto do salario total,

Táboa 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%

Agora aplico esa porcentaxe do 1,15% ao salario medio de 2024,

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

Perda para a Seguridade Social

A aportación media aos plans de pensións das traballadoras e traballadores da construción en 2024 será de 278 euros. As empresas poderán restar integramente a cotización empresarial por continxencias comúns correspondente á SS, o 23,60%,

Táboa XVI, perda ingresos SS como consecuencia do PPE	
A. Número traballadores	1 378 500
B. Aportación media PPE	278,36 €
C. Aportación total PPE (A x B)	383 720 887 €
Redución total cota empresarial SS (23,60% de C)	90 558 129 €

A perda de ingresos da SS será superior aos 90 millóns de euros.

Perda para a Administración Central

As empresas poden deducir da conta íntegra do IS o 10% das aportacións empresariais a PPE para traballador@s con retribucións anuais inferiores a 27 mil euros. A porcentaxe de dedución é inferior para salarios superiores (ver sección 2º). Para calcular a dedución exacta necesitaría a distribución salarial do sector da que non dispoño. Como o salario medio é inferior 27 mil euros, suporei que se pode deducir o 10% da aportación global anual aos plans de pensións de empresa,

Táboa XVII, perda ingresos AC como consecuencia do PPE	
A. Número traballadores	1 378 500
B. Aportación media PPE	278,36 €
C. Aportación total aos PPE (A x B)	383 720 887 €
Dedución IS (10% de C)	38 372 089 €

A perda de ingresos das administracións públicas pola dedución no IS é superior a 38 millóns de euros.

Perda total de ingresos públicos

Sumando os resultados das dúas táboas anteriores obtemos a perda total de ingresos públicos,

Táboa XVIII, perda ingresos AA.PP.	
A. Redución total cota empresarial SS	90 558 129 €
B. Dedución 10% no IS	38 372 089 €
Total (A + B)	128 930 218 €

Para fomentar os plans privados de capitalización e entregar 384 millóns de euros só no ano 2024 a CaixaVida e que esta entidade se lucre percibindo comisións de xestión, o sector público renuncia a 130 millóns de euros de ingresos.

O Real Decreto-lei 2/2023 inclúe tres mecanismos para incrementar os ingresos do sistema público de pensións:

1) incremento paulatino das bases máximas de cotización,

2) aumento do tipo de cotización do Mecanismo de Equidade Interxeracional, e,

3) creación da cotización adicional de solidariedade.

Como demostrei, o PPE organizado a partir do VII CCEC reducirá os ingresos por cotizacións da Seguridade Social, en rechamante contradición co RD-l 2/2023.

O PPE reduce tamén os ingresos públicos por IS e vai en dirección contraria da imprescindíbel reforma fiscal radical que se propón desde distintos ámbitos para aumentar a recadación, eliminando e simplificando a arañeira de bonificacións, deducións e minoracións existente. Son necesarios recursos suficientes para financiar os servizos e prestacións públicos existentes e financiar a cada vez máis necesaria intervención pública na economía para organizar as transicións enerxética, hídrica e dixital .

Habería que incluír tamén a perda de ingresos derivada da redución da base impoñíbel do IRPF e a exención do ITF.

A redución da base impoñíbel do IRPF beneficiará máis ás traballadoras e traballadores de ingresos superiores que poderán reducir cantidades máis altas, até 10 mil euros entre plans individuais e de empresa.

6º. Estimación da perda de ingresos públicos derivados da xeneralización dos plans de capitalización de empresa

O promotor da LRIPPE, o, entón, ministro de Seguridade Social José Luis Escrivá, manifestou que un dos obxectivos da lei era estender os plans de capitalización de empresa a todas as traballadoras e traballadores. Farei unha estimación da perda de ingresos para o sector público que resultaría desa extensión. Parto dos datos da EPA e da ETCL do terceiro trimestre de 2023,

Táboa XIX, persoas asalariadas e salario, T3 2023		
EPA T· 2023	Persoas asalariadas	18 119 700
ETCL T3 2023	Salario medio mensual	2 117,80 €
	Salario medio anual (x 12)	25 413,60 €

No terceiro trimestre había 18 millóns de persoas asalariadas que percibían un salario medio de 2.100 euros mensuais ou 25.400 anuais.

Extrapolo o mecanismo aprobado no VII CCEC, aumento do 2,97% para 2024 e un 1,15% do salario anual destinado a aportación empresarial ao PPE (ver apartado 4º).

Táboa 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 os criterios do VII CCEC, a aportación anual media aos PPE que se constituirían nos distintos sectores sería de 300 euros anuais. Xa podo estimar a repercusión nos ingresos públicos por cotizacións sociais e imposto de sociedades,

Táboa XXI, estimación perda ingresos sector público	
A. Número persoas asalariadas	18 119 700
B. Aportación media anual ao PPE	300,94 €
C. Aportación anual total ao PPE	5 452 877 560 €
D. Redución cota empresarial SS, (23,60% de C)	1 286 879 104 €
E. Dedución IS (10% de C)	545 287 756 €
Perda ingresos sector público (D + E)	1 832 166 860 €

De se xeneralizar a todas as traballadoras e traballadores asalariados os plans de pensións de empresa previstos na LRIPPE, a aportación anual podería chegar a 5.500 millóns de euros. Esta cantidade é superior á previsión de ingresos do Fondo de Reserva da Seguridade Social para o anos 2024, uns 3.500 millóns de euros[2]. A perda de ingresos públicos sería superior a 1.800 millóns de euros, 1.290 millóns de cotizacións sociais e 550 millóns do imposto de sociedades.

Cada ano as 5 entidades seleccionadas para xestionar os fondos (Vidacaixa, BBVA, Santander, Cáser e Ibercaja Pensión) recibirían en depósito 5.500 millóns dos que obteren comisións de xestión.

[2] 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.

7º. Unha valoración política dos plans de empresa a partir dos obxectivos declarados no preámbulo da LRIPPE

O 1 de febreiro comezou a funcionar o plan de pensións de emprego (PPE) acordado no VII Convenio colectivo estatal da construción (VII CCEC), o primeiro gran PPE que adopta o modelo da Lei 12/2022 de regulación para o impulso dos plans de pensións de emprego (LRIPPE). O preámbulo da lei estabelece dous obxectivos:

1º. Fomentar o aforro especialmente "das rendas medias e baixas" e incorporar "os novos" mediante incentivos fiscais para "mellorar o benestar dos cidadáns ao chegaren á xubilación".

2º. Promover o incremento do aforro colectivo que reunirá recursos para "investir e aumentar a capacidade produtiva, e, con iso, poder elevar os ingresos e o nivel de vida da sociedade española".

Nin o deseño da LRIPPE nin o acordo recollido no VII CCEC favorecerán a consecución destes dous obxectivos.

Obxectivo 1º. Mellorar o benestar tras a xubilación

O mecanismo estabelecido no VII CCEC, incremento anual que consolida no salario e aportacións ao PPE que non consolidan no salario, reduce a base de cotización por continxencias comúns (BCCC) respecto da que resultaría de incluír a aportación ao PPE no salario. En todo o ciclo de aplicación do convenio (2022-2024) esta base redúcese para o nivel XII, no que se integran peóns ordinarios e traballadoras da limpeza, en 360 euros.

Táboa XXII, base de cotización por continxencias comúns, 2024			
Nivel XII	Aplicación VII CCEC, con PPE	Toda a suba ao salario	Diferenza
BCCC	19 184,85 €	19 547,73 €	362,88 €

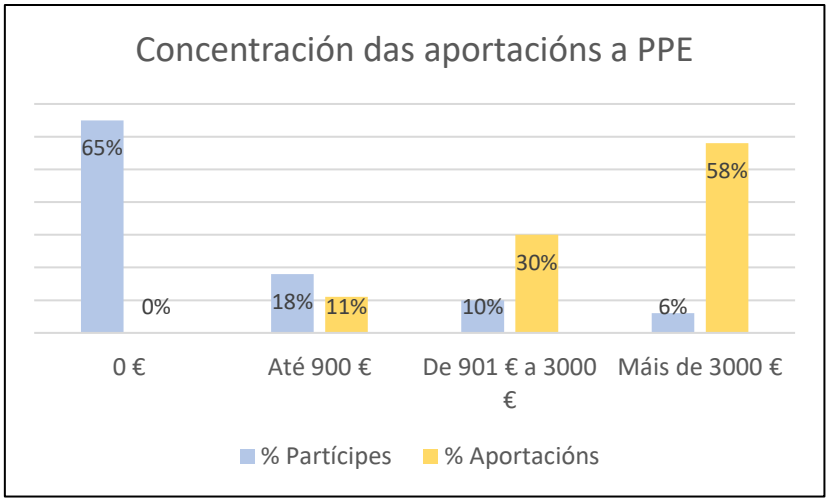
A BCCC é a que se utiliza para calcular a base reguladora da pensión do sistema público, polo que esta será inferior. O capital acumulado en concepto de PPE no momento da xubilación non compensará a redución da pensión pública.

O sistema si beneficiará aos directivos de altos salarios, pois poderán cotizar pola base de cotización máxima o que lles dará dereito a percibir a pensión máxima do sistema público e ademais percibirán un complemento polo capital acumulado na súa conta do PPE.

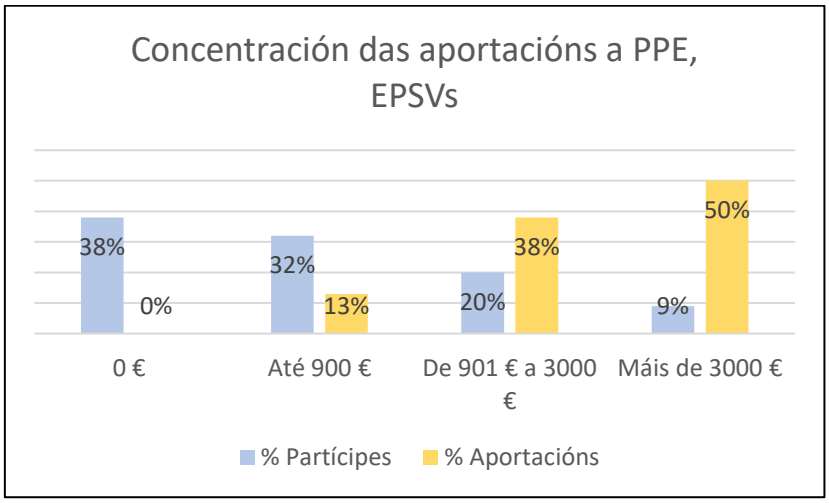
Os PPE existentes antes da aprobación da LRIPPE mostran unha concentración constante das aportacións nos salarios máis altos, deixando aproximadamente o 50% de salarios inferiores sen capital acumulado para a xubilación.

Evidencia 1ª, p*lans de emprego existente no Estado español antes da aprobación da LRIPPE*. O 60% das aportacións pertencía a unha ínfima minoría de salarios moi altos, 6 de cada 100 partícipes. Nas contas de dous terzos dos partícipes, de salarios baixos, non se realizaba ningunha aportación[3].

[3] Dirección Xeral de Seguros e Fondos de Pensións, Ministerio de Asuntos Económicos e Transformación Dixital, *Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020 y Avance 2021*, p. 40.

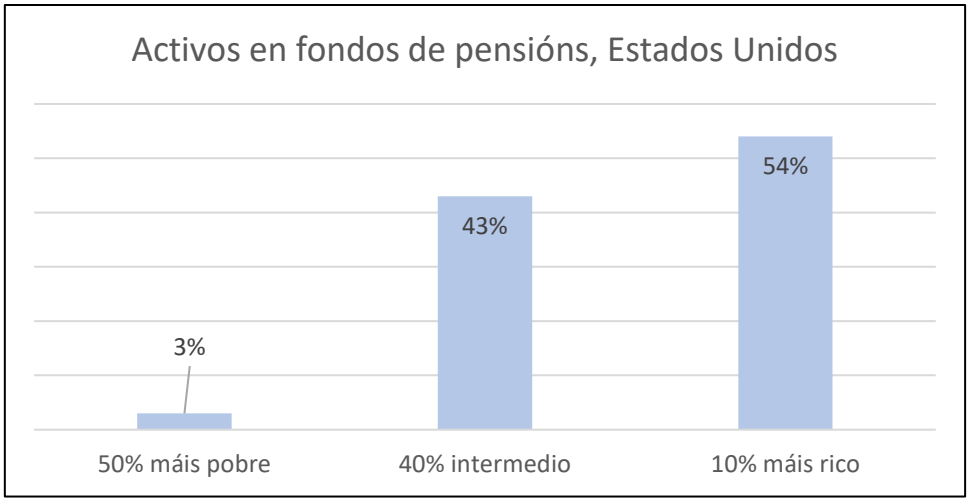


Evidencia 2ª, Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi (EPSV). O 9% de salarios máis altos reúne a metade das aportacións, mentres nas contas de máis de un terzo das persoas partícipes as aportacións son de cero euros[4].



Evidencia 3ª, concentración dos activos para xubilación nos Estados Unidos. A distribución é semellante nos países anglosaxóns, nos que os fondos de capitalización teñen unha traxectoria máis prolongada e o volume de activos que xestionan é moi superior. Nos Estados Unidos, despois de décadas de promoción dos fondos de capitalización, a metade da poboación traballadora carece practicamente de activos para a xubilación[5] e dependerá das pensións públicas que ascendían en 2002 a case 5 puntos do PIB[6],

[4] Dirección de Política Financeira, Departamento de Economía e Facenda, *Informe Previsión Social Complementaria en el País Vasco 2020*, p. 6.
[5] Benjamin Braun e Adrienne Buller, *Titanes: recorrido y política del nuevo capitalismo financiero*, Sin Permiso, 5 de decembro de 2021.
[6] https://www.cbo.gov/publication/58889.



Conclusión. A senda máis previsíbel é que nos novos PPE as aportacións se concentren nos salarios máis altos e, en menor contía, nos salarios medios. Os altos salarios desembocarán en pensións públicas máximas e grandes volumes de activos de capitalización. O efecto para a metade inferior da distribución salarial será, por unha parte, unha pensión pública inferior ao reducirse a BCCC como resultado de destinarse unha parte da masa salarial total ás aportacións aos PPE e, por outra, un fondo de capitalización de volume mínimo ou inexistente.

A estratexia máis efectiva para mellorar o benestar na xubilación das "rendas medias e baixas" e dos "novos" (clase traballadora e precariado, se prescindimos da neolingua) é unha política decidida de creación de emprego de calidade e recuperación salarial. Necesitamos superar as 4 décadas de represión salarial e exuberancia financeira para as substituír pola exuberancia salarial e a represión financeira.

Obxectivo 2º. Investir e aumentar a capacidade produtiva para elevar os ingresos e o nivel de vida da sociedade española

Nos últimos anos publicáronse reveladoras investigacións sobre as consecuencias macroeconómicas do crecemento dos plans de pensións de capitalización nos países anglosaxóns nos que están máis desenvolvidos[7]. Sinalarei catro:

1ª. Converten salarios en capital financeiro que se inviste en accións. Na procura de rendibilidade adhiren á cultura do valor para o accionista incentivando as reestruturacións, externalización de funcións, despedimentos, baixadas de salarios e precariedade.
2ª. Converten salarios en capital especulativo inmobiliario, contribuíndo ao encarecemento da vivenda, desafiuzamentos das persoas de baixos ingresos, xentrificación das cidades e á crise mundial da vivenda.
3ª. Son a principal fonte de recursos para alimentar o proceso de financiarización da economía, asociado á caída da participación dos salarios no PIB e estoupido da desigualdade.
4ª. Contribúen ás cada vez máis frecuentes e agudas crises financeiras que acaban en socializacións de perdas soportadas polos bancos centrais.

[7] Cítoas en Xabier Pérez Davila, *La "ley Escrivá" de Fondos de pensiones debe ser derogada*, Infolibre, 4 de marzo de 2023.

O desenvolvemento recente dos fondos de pensións británicos demostra que non actúan como investidores pacientes comprometidos ao servizo da economía produtiva. Na década de 1970, no comezo deste século e en 2012, os poderes públicos intentaron dirixilos cara investimento a longo prazo. Porén, os fondos oriéntanse cada vez máis a unha xestión a moi curto prazo co obxectivo prioritario de garantir liquidez para facer fronte ás súas obrigas. Sometidos a unha presión, crecente pois a diferenza entre ingresos e pagamentos é globalmente negativa desde 2015, fan uso crecente de derivados e contribúen ás crisis financeiras de liquidez cada vez máis frecuentes. As últimas, en marzo de 2020, en relación coa inestabilidade producida pola Covid-19 e na crise dos bonos do goberno británico de setembro de 2022[8].

Articular un novo mecanismo de fabricación de activos financeiros, pois iso son os PPE promovidos pola LRIPPE, non vai contribuír a facer da bolsa de valores ou dos xestores de activos un manancial de recursos para investir en capital produtivo. Os fondos de pensións estadounidenses son un dos principais depositarios de activos baixo xestión nos tres grandes da xestión pasiva, Blackrock, Vanguard e State Street. A súa emerxencia e hexemonía é paralela á inversión do papel da bolsa de valores que deixou de ser unha "institución que inxecta capital dos investidores para as empresas que o utilizan para investir, nun mecanismo que canaliza diñeiro das empresas cotizadas para os seus propietarios"[9]. A xeneralización das fusións e adquisicións, a distribución de enormes dividendos e as recompras de accións, que se consideraron manipulacións ilegais dos mercados até 1982, explican o xiro. As recompras significan que o capital permanece dentro da esfera financeira sen volver á economía real. A proliferación de activos financeiros xera un novo modo de regulación do capitalismo, o de xestión de activos, cuxa característica principal é que os prezos dos activos, máis que os salarios, impulsan o investimento e o consumo converténdose nos principais obxectivos dunha política macroeconómica que responde aos intereses dunha alianza entre directivos das grandes empresas, xestores de fondos de investimento e dirixentes dos organismos de goberno da economía capitalista.

BlackRock, que xestiona máis de 10 billóns de dólares en activos, dos que case a metade son fondos de pensións, encarna este modelo. Traballou co presidente francés Macron e colabora co Grupos dos Trinta, un club das finanzas globais[10], para promover as pensións privadas. Contratou antigos presidentes e vicepresidentes dos bancos centrais de Suíza, Canadá e Estados Unidos. Os directivos de BlackRock están interesados na inflación dos prezos dos activos pois as comisións que cobran dependen do volume de activos xestionados: cando o prezo das accións aumenta, crecen proporcionalmente as súas retribucións. Eles fan parte da "coalición de deflacionista ... un grupo de electores poderosos cuxa posición financeira depende da valorización continúa dos activos de capital a costa dos salarios"[11].

Unha valoración política da LRIPPE e do plan de pensións do VII CCEC

Agora os plans de pensións derivados da LRIPPE alimentarán maiores beneficios das 5 entidades xestoras: Caser Pensiones, Gestión de Previsión y Pensiones (BBVA), IberCaja Pensiones, Santander Pensiones e VidaCaixa (CaixaBank). No BBVA os principais accionistas son Blackrock

[8] Bruno Bonizzi, Jennifer Churchill and Annina Kaltenbrunner, *UK pension funds' patience and liquidity in the age of market-based finance*, New Political Economy 2023, vol. 28, no. 5, 780–798.

[9] 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.

[10] https://group30.org/members.

[11] Benjamin Braun e Adrienne Buller, *Titanes: recorrido y política del nuevo capitalismo financiero, Sin Permiso*, 5 de decembro de 2021.

con case o 6% e Vanguard, perto do 3%. No Santander, BlackRock é o primeiro propietario, domina máis do 5.5% do capital; mentres que Vanguard e State Street, manteñen participacións menores. En CaixaBank, BlackRock, Vanguard deteñen participacións significativas do 1,3 e 1,8% respectivamente, mais os principais accionistas son unha fundación derivada da antiga caixa de aforros que posúe o 30% do capital e o Estado cun 16%.

O fomento das comisións das entidades xestoras resulta máis insólito nun momento en que os beneficios da banca acadan rexistros históricos, superando os dos 5 grandes os 26 mil millóns de euros, case dous puntos do PIB. Uns beneficios que derivan por unha parte da diferenza entre as mínimas retribucións dos depósitos e a repercusión da elevación dos tipos de xuro do BCE nos préstamos: unha transferencia de salarios e pensións, en definitiva rendas do traballo, a lucros do capital ficticio. Beneficios que derivan tamén como explica Andreu Missé, da "xenerosa remuneración do 4% das reservas depositadas polos bancos privados nos bancos centrais que ascenden a 3,7 billóns de euros. Unha transferencia desde unha institución pública aos bancos privados dunhas magnitudes comparábeis ao gasto da Unión Europea en 2023 (169.000 millóns de euros)"[12]. Un verdadeiro presente gratuíto universal ás finanzas entregado polos bancos centrais: o 1,1% do PIB europeo polo BCE, o 0,64% do PIB estadounidense pola Fed, o 1,75% do PIB polo Banco de Inglaterra. Imposíbel elixir un exemplo máis revelador da alianza entre directivos das grandes empresas, xestores de fondos de investimento e dirixentes dos organismos de goberno da economía capitalista na coalición deflacionista dos salarios e inflacionista dos activos financeiros. Imposíbel elixir un exemplo máis impúdico ao termos en conta a obsesión do BCE e da presidenta Lagarde[13] polo aumento dos salarios.

Para non converter salarios en capital: crear un fondo soberano público

Para finalizar a análise resumo os elementos dunha política sobre pensións favorábel aos intereses das traballadoras e traballadores e non dos señores das finanzas:

1º. A negociación colectiva debe centrarse no mantemento e recuperación do poder adquisitivo dos salarios.
2º. Debe desaparecer o desvío de potenciais ingresos públicos para fomentar os fondos privados de capitalización.
3º. Deben eliminarse as deducións no IS, cotizacións sociais e ITF.
4º. Para os salarios inferiores á base máxima de cotización, a prioridade debe ser o aumento do salario e da BCCC sobre a que se calculará a futura pensión de xubilación pública.
5º. Para os altos salarios que poidan realizar aportacións adicionais á cotización máxima, debe estudarse a creación dun fondo de capitalización de promoción e xestión pública que sirva como panca para a constitución dun fondo soberano de titularidade cento por cento pública.
6º. O fondo soberano terá como obxectivo prioritario os investimentos relacionados coa transición enerxética e ecolóxica e a creación dun sector público dos coidados.

Xabier Pérez Davila, Galiza, febreiro de 2024

[12] Andreu Missé, https://elpais.com/economia/2024-01-29/dinero-publico-para-la-banca-privada.html.
[13] https://www.ecb.europa.eu/press/pressconf/shared/pdf/ecb.ds220721~de2b7f0639.en.pdf., https://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2022/html/ecb.sp221110~9262b97264.en.pdf.