

SOBRE OS PLANS DE PENSIÓN DE EMPREGO

Vén de crearse un plan de pensión de emprego para 1.400.000 traballadores da construción no primeiro gran acordo que se basea na Lei de regulación para o impulso dos plans de pensión de emprego (LRIPPE) de 2022. Son plans de pensión **COMPLEMENTARIAS**. Quer dicir, os traballadores percibirán os ingresos que lles proporcionen estes plans ademais do importe que lles asegura a pensión da Seguridade Social. A magnitude desta reforma parécenos que obriga a comentala.

A idea dun Fondo **Público** de pensións complementarias podería ser interesante a pesar de que implicaría bastantes preguntas. Por exemplo, aumentaría a desigualdade de renda dos pensionistas. Mais, a propia redacción da LRIPPE dificulta comprender se os fondos proxectados terán un carácter público ou privado. A LRIPPE refírese a fondos de pensións de emprego de promoción **pública**, pero inmediatamente sinalase que serán xestionado polo sector **privado**. “O Goberno será o encargado de promover os fondos colectivos, **aínda que a súa xestión dependerá de xestoras de fondos**. Estas elixiranse por concurso, de maneira que se incentive a competencia e ofrezan baixas comisións para os seus partícipes. A licitación estará aberta para todas as xestoras, sen importar a súa nacionalidade”.

Que significa realmente o potenciar os fondos de pensións de promoción **pública**, xestionados por entidades **privadas**? Que as pensións complementarias estarán en mans dos entes financeiros privados. Entregarase en bandexa aos entes financeiros unha parte moi importante do aforro colectivo xerado polos traballadores e as traballadoras.

Por que ese interese en destacar ao longo de todo o preámbulo o carácter público dos fondos – ‘un novo marco xurídico que impulse os plans de pensións de emprego e contemple a promoción **pública** de fondos de pensións’- cando realmente van ir directamente a entes privados? Téntase confundir aos posibles partícipes para que non sospeiten da manipulación á que están a ser sometidos?

Cales son os argumentos económicos, sociais, políticos, que xustifiquen **a privatización do aforro e das pensións**? Vexamos as probábeis consecuencias deste sistema:

Nos salarios. Estas pensións complementarias supoñen unha achega empresarial e fan posible unha achega voluntaria dos traballadores. A achega empresarial non terá incidencia nas negociacións sobre os niveis salariais, diminuíndo os aumentos de salarios de convenio? Formalmente, é a empresa a que realiza a achega á PPE; mais, en troco de aceptar un menor aumento salarial, o que reduce a base de cotización sobre a que se calculará a futura pensión pública. Ás veces mantense que as pensións públicas no Estado español son demasiado altas, atrévense a sostelo cando a media das mesmas (e é só unha media) supera xustamente os mil euros?

No Convenio da Construción actual acórdase unha subida salarial acumulada para o período 2022-2024 do 9% cunha revisión salarial con efecto o 1 de xaneiro de 2025. Ademais, as empresas realizarán achegas aos fondos dos traballadores partícipes. Se estas achegas fosen substituídas por aumentos salariais, a subida acumulada sería do 12,4%. Por outra banda, a inflación acumulada nos anos 2021-2023 foi do 16%. Nótese que nos dous casos prodúcese unha perda de poder adquisitivo dos salarios. Pero, máis intensa ao acordarse a desviación de parte da posible subida salarial a achegas á PPE.

Para un peón ordinario ou unha traballadora da limpeza (nivel XII do convenio) a achega empresarial será de 570 euros en tres anos. Se toda a achega empresarial se convertese en salario este sería en 2024, 583 euros máis alto.

Na desigualdade. Sobre todo, os plans de empresa aumentarán a desigualdade entre aqueles pensionistas que teñan pensións complementarias privadas e os que non as teñan. Aqueles traballadores que non poidan aforrar para mellorar a súa pensión 'complementaria' ou pertencen a empresas que non as queiran establecer, quedarán a mercé 'da súa peor sorte', cando non sometidos á idea de que non gozan de mellores pensións por non seren previsores? De que dependerá a achega empresarial ás pensións dos traballadores? Que sucederá con aqueles traballadores que non queiran integrarse nas pensións complementarias? Até onde se vai a respectar a súa 'liberdade'? É moi grave que as pensións complementarias introduzan un importante elemento de desigualdade entre os pensionistas, dividíndoos segundo a súa capacidade de aforrar.

Xestores privados. Atopámonos aquí cun importante paradoxo: por que un sistema que se autodenomina público recorre a potentes xestores de índole privada só preocupados polos seus beneficios? Non sería máis adecuado establecer un sistema de aforro voluntario verdadeiramente público que permitiría orientalo cara ás principais necesidades sociais?, é máis fácil que o fagan os bancos, movidos polo ánimo de obter beneficios, que unha entidade pública? Parece que se esqueceron das enormes quebras que experimentaron recentemente os entes financeiros privados e os moi cuantiosos fondos públicos que foron necesarios para rescatalos e non se retornaron. Quere dicir que o Goberno actual adopta o precepto neoliberal que todo o privado é por definición mellor que o público? ou é que non se consideran capaces de xestionar os fondos colectivos?

Así mesmo, entre os obxectivos da LRIPPE inclúese o 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". Con todo, alí onde os plans de capitalización son hexemónicos os capitais acumulados concéntranse no 10% máis rico e non nos salarios medios e baixos, nin nos mozos precarios. En Estados Unidos da propiedade dos activos dos fondos de pensións só o 3% corresponde ao 50% máis pobre, 43% ao 40% de rendas intermedias e o 54% ao 10% dos máis ricos, e o sistema non funcionou mellor no Reino Unido. O fomento dos plans de pensións de emprego non contribuirá a mellorar as prestacións de xubilación para as traballadoras e traballadores de baixos salarios, nin a aumentar o investimento en actividades social e ecoloxicamente útiles, senón que constitúen fondos moi importantes postos gratuitamente a disposición do capital financeiro para potenciar os seus beneficios sen ningunha obrigaón respecto dos investimentos que farán con eles.

Exencións fiscais. Para incentivar o sistema asígnanselle importantes desgravacións fiscais: 1) reducións da base imponible do IRPF, 2) exención para as entidades xestoras no Imposto sobre Transaccións Financeiras, 3) deducións para as empresas no Imposto de Sociedades (IS), e, 4) a exención da cotización social das achegas á PPE.

Os asalariados van poder ampliar as achegas e as desgravacións vinculadas ás mesmas (o traballador reducirá a súa base imponible a tipo marxinal do IRPF, cun 30% para o empregado medio); os **autónomos poderán desgravarse ata 5.750 euros anuais. Os asalariados de moi altos salarios poderán desgravar ata 8.500 euros anuais** polos plans

de empresa e outros 1.500 euros se deciden subscribir un plan de pensións individual. É dicir 10.000 euros anuais de desgravacións.

Mais importante, para as Empresas se reintroduce a **non cotización das contribucións á Seguridade Social** nas achegas a estes plans (que estivo vixente ata 2013), limitada a 120 euros mensuais/1456 euros anuais por empregado o que supón un aforro de case 400 euros por traballador. Prémianse as achegas privadas mellorando as bonificacións ás empresas, á conta de deteriorar as contribucións á Seguridade Social. Non é sorprendente que as empresas sexan moi favorables a este sistema.

Se en ano 2024 o acordo se aplicase a todo o sector, a entidade xestora, VidaCaixa, recibiría máis de 380 millóns de euros en depósito, a Seguridade Social renunciaría a 90 millóns de euros de cotizacións e a Administración Central deixaría de ingresar case 40 millóns de euros do IS¹.

De xeneralizarse a todas as traballadoras e traballadores asalariados este esquema, a achega 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 ano 2024, uns 3.500 millóns de euros. 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. Con estes datos, como se pode soste que non hai diñeiro para as pensións?

Por que non mellorar as pensións públicas, aumentando os ingresos se fose necesario en lugar de pedir que aumente o aforro mediante as pensións privadas de empresa? Unha de dúas, ou as públicas non son suficientes ou se son suficientes, por que son necesarias as complementarias?

Abrir paso á privatización? É de temer que se pretenda desenvolver as pensións complementarias para facilitar a deterioración das pensións públicas. Porque, se se xeneraliza a idea de que se ten que aforrar complementariamente para mellorar o nivel das pensións, que sucederá coas pensións públicas? Estas pasarán a considerarse un mínimo de subsistencia e os traballadores 'máis aforradores' terán as complementarias. Que pasará coas reivindicacións das pensións públicas? Se moitos traballadores dispoñen de pensións complementarias, non se argumentará que non é necesario aumentar as pensións públicas?

O patrimonio xestionado nos fondos de pensións de emprego (un sistema minoritario no conxunto de formas de plans de pensións) perdeu peso relativo respecto do total de fondos de pensións posto que representaban un 50% do total da previsión social complementaria ao comezo dos anos 90 e agora só chegan a unha porcentaxe lixeiramente superior ao 25%. Coa reforma, se pretende aumentar os fondos que se dirixen a satisfacer aos entes financeiros que as xestionan? É de temer que este sexa un elemento de gran importancia neste proceso.

Responsabilidade sindical. A LRIPPE habilita a creación dos fondos de pensións de emprego de promoción pública no marco da negociación colectiva, e no ámbito

¹ A perda de cotizacións sociais é contraditoria co previsto no RD-L 2/2023 para aumentar os ingresos da SS: 1) incremento da base máxima de cotización, 2) aumento dos tipos de MEI, e, 3) creación da cotización adicional de solidariedade. A dedución no IS acentúa a caída histórica deste imposto nun contexto de récords en beneficios empresariais e repartición de dividendos no Estado español.

sectorial, implicando así fortemente aos sindicatos. Haberá que preguntar aos dirixentes sindicais que asinan estes convenios (de CC.OO. e UXT neste caso) polas razóns que lles fan asinalos admitindo este proxecto Que os leva a aceptaren os plans de empresa que supoñen a privatización do aforro dos traballadores? Queren, atrévense a ser cómplices destacados na privatización das pensións públicas? Será necesario esixir as responsabilidades correspondentes aos responsables sindicais por aceptar e non oporse a esta dinámica.

Dado que os fondos van ser xestionados privadamente, que capacidade de incidir neles terán os órganos de control? Refórzase a Comisión Promotora e de Seguimento e a Comisión de Control Especial, pero unha vez integrados os fondos nos fluxos financeiros, en mans de potentes axentes privados, teñen os representantes dos traballadores a capacidade e a posibilidade de incidir realmente nas decisións que tomen os dirixentes dos entes financeiros?

Non son un sistema de protección social. Pódense engadir outras razóns que mostran que este sistema só servirá para mellorar os negocios das institucións financeiras, satisfacer á UE e prexudicar moi seriamente ao interese en mellorar as pensións públicas. Baixo a dura presión da UE e os entes públicos internacionais, o Goberno español aposta por entregar os aforros dos traballadores e as traballadoras a un sistema moito máis arriscado, caro e difícil de controlar que o sistema público. Mostran así, cunha argumentación totalmente falsa e manipuladora, o poder dos entes financeiros, que son capaces de dominar os gobernos, as institucións públicas internacionais e influír nalgunhas forzas sindicais, prexudicando directamente a existencia e a xestión de institucións, como a Seguridade Social, creadas para potenciar os intereses colectivos e o benestar dos pensionistas.

É un auténtico escándalo que se estimule a privatización dunha parte do sistema de pensións baixo a iniciativa e coa complicidade activa da Administración pública e algúns sindicatos: primeiro lexislando e despois incentivando fiscalmente a PPE, intensificando o que sen dúbida será un longo proceso en prol da PRIVATIZACIÓN DAS PENSIONES, pois actualmente a porcentaxe de persoas cubertas con plans de emprego en España é dun 10,2%, aínda que alcanza un 48% de asalariados no País Vasco, onde se iniciou este sistema por medio das Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV). Calcúlase que para chegar ao nivel do País Vasco pódese requirir unha década ou máis, en función da xeneralización dos plans de empresa nos próximos anos. Parece evidente que este é o obxectivo desta lei.

Fortalecer o sistema público de pensións. Consideramos que a promoción de plans de pensións complementarios debe ser abandonada e substituída por garantías de mantemento das pensións públicas e o sistema de repartición no que se basean, e propomos para iso catro eixos de actuación:

1º. A negociación colectiva debe centrarse no mantemento e recuperación do poder adquisitivo.

2º. Para a inmensa maioría dos salarios inferiores á base máxima de cotización do sistema público, a prioridade debe ser o aumento salarial e da base de cotización para permitir a mellora no nivel das pensións.

3º. Para os salarios máis altos, debe estudarse a creación dun fondo soberano de promoción e xestión 100 por 100 pública.

4º. O fondo soberano terá como obxectivo prioritario os investimentos relacionados coa transición enerxética e ecolóxica, a creación dun sector público dos coidados e a participación nun programa europeo para a construción dun sector público das TIC co obxectivo de independizar Europa do imperialismo tecnolóxico de Silicon Valley e da captación de rendas polo capital na nube.

Abril de 2024

Miren Etxezarreta, 2007 Catedrática emérita en Economía Aplicada da Universidade Autónoma de Barcelona.

Xabier Pérez Davila, economista e activista en defensa das pensións públicas, Galiza

Algúns datos para os que teñen présa, Plans de pensións de emprego (PPE)

- 1º. Plans “**Públicos**” ↔ Xestión institucións financeiras **privadas**
- 2º. Aumento de salarios de convenio:
 9% con Pensións de Emprego ↔ **12,4%** sen Pensións de Emprego
- 3º. Salario Nivel XII Convenio, peón /limpeza:
 Sen PPE → **583 € máis**
- 4º. Pensións públicas
 Con PPE, pensións **máis baixas**
 Sen PPE, pensións **máis altas**
- 5º. Exencións fiscais con PPE:
 Empregado medio: redución basee impositible a tipo marxinal do IRPF, cun 30%
 Autónomos: 5.750 € desgravación anual
 Altos salarios (máis de 60.000): 8.500 € + 1.500 = 10.000 € de desgravación
 Empresas: aforro de cotizacións sociais ata 400 euros anuais
- 6º. Efectos PPE construción
 VidaCaixa: recibiría **380** millóns € depósitos /ano
 Seguridade Social: renunciaría **90** millóns € de cotizacións sociais
 Administración Central: renunciaría a 40 millóns € por IS
- 7º. Efectos xeneralización PPE todos sectores
 Xestoras privadas: recibirían **5.500** millóns € /ano
 Seguridade social: renunciaría **1.290** millóns € de cotizacións sociais
 Administración Central: renunciaría 550 millóns € por IS
 Perda ingresos públicos: > **1.800** millóns € /ano
- 8º. Porcentaxe de persoas cubertas actualmente por PPE: 10,2%
 No País Vasco: 48%
 Obxectivo nunha década: **48%**