

¿EL CABALLO DE TROYA DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO (DE EMPRESA)?

El Sistema de la Seguridad Social se compone de tres niveles diferenciados. De un lado el nivel profesional o contributivo que recoge el conjunto de prestaciones a las que se tiene derecho por haber cotizado a la Seguridad Social durante un tiempo determinado. En un segundo plano están las prestaciones asistenciales o no contributivas que son aquellas para las que no hace falta tener cotización y que van dirigidas a sectores de la población excluida del mundo laboral. Por último, y en un tercer plano, aparecen los denominados sistemas complementarios, libres o privados. Los sistemas complementarios no forman parte del sistema público de la Seguridad Social pero sí pueden cubrir las mismas contingencias.

Los **planes de pensiones empleo** son evidentemente de este último tipo, son planes **privados** de pensiones orquestados por las empresas que complementan la pensión futura contributiva de los trabajadores. Se contratan generalmente con una aseguradora privada a la que se le hacen aportaciones mensuales en nombre de los trabajadores pero a cargo de la empresa, aunque los trabajadores también pueden aportar si quieren. Son, en el fondo, **un seguro colectivo** que la empresa hace a sus trabajadores. Cuando los trabajadores se jubilen, pasarían a cobrar la pensión pública a que tengan derecho más el complemento de este plan de pensiones de empleo.

Estos planes de empleo son algo común en Europa y también en Euskadi (EPSV) donde están más desarrollado. Pero el ejemplo de Euskadi no es válido. Las pensiones públicas son fuertes en Euskadi a pesar de tener esos sistemas complementarios simplemente porque se regulan igual que las del resto del país. Si Euskadi tuviese un sistema propio de pensiones públicas, serían seguramente más bajas debido a la existencia de esos sistemas complementarios. Por eso no se puede poner de ejemplo a Euskadi ya que goza de las ventajas del sistema complementario pero a la vez de tener un sistema público robusto debido a que las pensiones no pueden bajar porque el resto del país no tiene ese sistema complementario que ahora pretenden introducir.

Además hay al menos tres “peros” conceptuales sobre estos planes de empleo.

En primer lugar, los sistemas de empleo son sistemas paralelos al régimen de la Seguridad Social y, por tanto, una vez convertidos en obligatorios puede suponer una retirada de la eficacia de la Seguridad Social en favor de ellos. Es decir, si las empresas compensan las pensiones públicas ya no será tan problemático recortar la cuantía de estas.

En segundo lugar, supone trasvasar capital ahorro desde la gestión pública (la Seguridad Social) a la empresa privada. Esto es, de hecho, **una privatización de parte del Sistema Público de Pensiones**. Puede ser el primer paso de un paulatino desmantelamiento del sistema público hacia un sistema mixto de gestión público-privada del ahorro. ¿Qué problema hay en aumentar simplemente la cotización pública y por qué no hay problema en aumentar la cotización (o como se quiera llamar) si es para entregárselo a una empresa privada pero sí hay problema si es para el beneficio del sistema de la Seguridad Social?

En tercer lugar, todo esto con deducciones fiscales para hacerlo más atractivo, es decir, financiando con dinero público un producto privado.

Los planes de empleo pueden encerrar un Caballo de Troya muy peligroso y es un sendero deslizante donde se juega, en buena parte, el diseño del sistema futuro de pensiones públicas. París bien vale una misa, sí, pero que en esa misa no se desnude un santo para vestir a otro.

Fuente: mundo obrero

<https://www.mundoobrero.es/pl.php?id=9951>