
**Protección Social
Complementaria de Empleo
Las EPSV en Euskadi**

EDITA: Comisión Ejecutiva
de Comisiones Obreras
de Euskadi
Marzo - 2023

ÍNDICE

1. Introducción	5
2. El debate sobre el Sistema Público de Pensiones en el marco del estado	6
3. Los tres pilares de la previsión social	7
3.1 El Sistema Público de Pensiones	7
3.2 La Previsión Social Complementaria.	
4. Planes de Pensiones y Entidades de Previsión Social Complementaria	10
5. El soporte legal de las EPSV	11
6. Las EPSV de empleo. Las entidades preferentes	12
7. Concepto y características de las EPSV	13
8. En datos: la Previsión Social Complementaria en Euskadi	14
9. El debate sobre la previsión social complementaria y las EPSV en Euskadi	15
10. Conclusiones	17
<i>Nota bibliográfica</i>	18

1. Introducción

El presente trabajo tiene por objeto aclarar algunos conceptos en torno al sistema de protección social, y más concretamente, a los pilares uno y dos: pensiones públicas y protección social complementaria de empleo. Además pretende centrar el debate y delimitar la perspectiva del sindicato sobre el sistema de pensiones. Por ello, este material se dirige al conjunto de la estructura de CCOO de Euskadi, de forma que puedan entender y trasladar las posiciones del sindicato, en un momento, además, en el que no faltan mensajes confusos lanzados desde distintos ámbitos.

La primera referencia para entender el marco por el que se rige nuestro sistema de previsión social a la que debemos acudir es el artículo 41 de la Constitución española. Situado en el título I (“De los derechos y deberes fundamentales”), dice textualmente que “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

En apenas un párrafo se encierra el diseño de un marco para nuestro sistema de protección social que va a diferenciar tres niveles: un nivel básico de protección, de carácter asistencial, en el que nos encontraríamos las prestaciones sanitarias y farmacéuticas, los servicios sociales, la protección de la familia y las prestaciones y subsidios no contributivos (de ahí lo del nivel asistencial); un nivel contributivo o profesional, cuyo objeto es proporcionar rentas de sustitución de los salarios percibidos en activo en determinadas circunstancias; un nivel complementario, de carácter voluntario y libre.

2. El debate sobre el Sistema Público de Pensiones en el marco del estado

Para CCOO de Euskadi en materia de protección social el primer objetivo es siempre la defensa de un sistema público de pensiones, con las características definidas de reparto, solidario, suficiente y sostenible.

Si no fuera así, estaríamos deslegitimando la pieza esencial del Estado de Bienestar, la más importante en términos cuantitativos, la que más gasto consume y la más relevante en términos de bienestar de la población y en términos de aportación a la demanda interna, porque el sistema público de pensiones, basado en los principios de equidad y solidaridad que le caracterizan como de reparto, constituyen el programa de rentas públicas con mayor potencia distributiva.

Realizar estas apreciaciones con carácter previo es importante, ya que el debate sobre las pensiones es un debate ideológico y que contrapone conceptos que son radicalmente antagónicos:

- la política con la economía;
- lo público con lo privado;
- el modelo de reparto con el modelo de capitalización.

Por eso es conveniente tener presente que cuando se debate sobre las pensiones públicas y su sostenibilidad, los argumentos económicos en realidad son argumentos de una ideología.

Las pensiones públicas tienen en el futuro un reto estructural cuyas causas son la incorporación de la generación del Baby Boom, la demografía y el envejecimiento de la población. En un futuro próximo hay que pagar más pensiones, más altas y durante más tiempo.

La mejor solución para resolver este reto es la vía política a través de un Pacto de Estado que disponga cuánta parte de la riqueza del país se debe dedicar a financiar un sistema público de pensiones sostenible y suficiente.

Pero habrá intereses económicos y también políticos que traten de impedirlo. No son nuevos, por un lado, análisis de expertos, fundaciones y centros de estudios vinculados al sector financiero que desde una pretendida perspectiva economicista o técnica cuestionaban el futuro de las pensiones públicas.

Debemos reiterar que estos estudios no eran ni serán “asépticos”. Son los propios intereses previos de esas entidades los que marcan siempre las conclusiones finales que pretenden justificarse sobre una avalancha de datos y cuadros. Son intereses económicos y responden con claridad a una ideología, la liberal. Y de fondo solo reside el ánimo de lucro en la gestión de la previsión social.

De hecho, ninguno de estos estudios contestaba a una pregunta muy sencilla: por qué un país que será más rico que el de hoy pagaría mañana pensiones más bajas que las actuales.

Y eso, además de injusto, carece de toda ética política.

Desde otras posiciones se ha cuestionado directa o indirectamente la dimensión contributiva del sistema, y con ello la propia capacidad de los agentes sociales para negociar y acordar en el marco del Diálogo Social. Ello se ha realizado, particularmente en Euskadi, con el impulso de intereses políticos y sindicales que

poco o nada tienen que ver con la defensa de un sistema público de pensiones. Y se ha hecho, además, negando muchas veces esos retos de los que hablábamos y que tienen particular importancia en una sociedad envejecida como la vasca.

Así hemos podido constatarlo durante la marcha de las negociaciones en el Diálogo Social, que culminaban en su 1ª fase a lo largo del 2021 con un Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social en materia de pensiones en el mes de julio, que se veía complementado en noviembre con el desarrollo del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, con acuerdo esta vez solo entre CCOO, UGT y el Gobierno, con CEOE y CEPYME quedándose al margen. Ya en 2023, un nuevo acuerdo entre sindicato y gobierno cerraba la 2ª fase.

Sin entrar en los contenidos en profundidad de esos acuerdos (para ello el sindicato ya ha desarrollado material al respecto), sí hay que señalar algunas cuestiones para establecer con claridad el perímetro de lo que estamos hablando:

- Recuperaban una lógica de actuación sobre el sistema basada en la negociación y el pacto, frente a la reforma no acordada del Gobierno de Rajoy en el 2013;
- Frente a esa reforma no acordada de 2013, han reorientado el rumbo de las medidas, actuando sobre el fortalecimiento de los ingresos, y no sobre el gasto del sistema. Así, el MEI, el sistema de cotización por ingresos reales, el destope de las bases máximas.
- Han reforzado o generado nuevos derechos, como la equiparación de las parejas de hecho en materia de viudedad o la cotización de las personas becarias.
- Garantizan el poder adquisitivo de las personas pensionistas actuales al tiempo que eliminan la espada de Damocles que sobre las pensionistas futuras suponía el factor de sostenibilidad.

Se avanza en la lucha contra la brecha de género, mejorando el sistema de integración de lagunas, el complemento para la lucha contra la brecha de género o la propia mejora de las pensiones mínimas contributivas y pensiones no contributivas.

3. Los tres pilares de la previsión social

Centrados en materia de pensiones, del artículo 41 de la Constitución deriva también una previsión social en España que se asienta sobre tres pilares. En el primero de ellos nos encontramos con el Sistema Público de Pensiones, en el segundo la previsión complementaria de empleo y en el tercero la previsión individual.

No vamos a trabajar en este material el tercer pilar, es decir, la previsión individual. Esta solo genera impacto sobre las rentas medias-altas y altas, no funciona como instrumento redistributivo ni en su desarrollo ha servido para generar complementos dignos en forma de renta, y por ello carece de interés desde un punto de vista social.

3.1 El Sistema Público de Pensiones

Ese primer pilar de la Seguridad Social cubrirá aquellas situaciones o contingencias en las que no estemos en situación de generar rentas porque no podemos acceder al empleo o no podemos desempeñarlo (jubilación, incapacidad, desempleo...). El impacto de las coberturas de la Seguridad Social en este esquema es enorme: el sindicato calculaba en un momento justo anterior a la pandemia que una de cada cuatro personas encontraban en la Seguridad Social una garantía de renta. Sobra decir que, junto con otros servicios públicos como el Sistema Nacional de Salud, en los dos últimos años ha constituido una verdadera red de seguridad ante una situación como no conocíamos en nuestra historia reciente.

Para entender nuestro Sistema Público de Pensiones es necesario adjetivarlo, más aún en un momento de ruido mediático constante en todos los frentes, con demasiadas lecturas equivocadas en algunos casos o intereses económicos y también políticos con intención de desmontarlo o de dar soporte a lecturas políticas partidistas.

Algunas de las características del sistema público:

- Obligatorio y de gestión pública. Las cotizaciones sociales no son voluntarias, y la gestión del sistema debe hacerse directamente por el Estado, no a través de entidades financieras.
- Contributividad, por cuanto que son las contribuciones de las trabajadoras y los trabajadores las que nutren al mismo a través de las cotizaciones sociales, con proporcionalidad entre lo percibido y lo aportado.
- Universalidad, puesto que su acción protectora se extiende a todas las ciudadanas y ciudadanos, independientemente de su situación personal y social.
- Es un sistema de reparto, con un principio de solidaridad que a su vez presenta tres dimensiones: solidaridad inter-territorial, inter-personal e inter-generacional. Esto, ¿Qué significa?
 - Las cotizaciones de las y los trabajadores de hoy son las que sufragarán las pensiones actuales.
 - Equidad e igualdad de derechos, con independencia del momento y lugar de residencia.
- Suficiencia: garantía del sistema público de pensiones y avance en los niveles de bienestar mediante prestaciones dignas y adecuadas.
- Unidad de Caja: el Estado es el único titular de todos los recursos, obligaciones y prestaciones de

la Seguridad Social. En el nivel asistencial sí está contemplada la posibilidad de desarrollo de medidas por parte de las Comunidades Autónomas, como los sistemas de garantía de ingresos (RGI en Euskadi).

3.2 La Previsión Social Complementaria.

La Previsión Social Complementaria encuentra su primer sustento normativo en el mencionado artículo 41 de la Constitución, que literalmente dice que “la asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

Es por tanto una de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social reconocidas en nuestra legalidad. Las mejoras voluntarias son las obligaciones empresariales derivadas de la propia voluntad empresarial o fruto de la negociación colectiva que tienen como objeto complementar la acción protectora de la Seguridad Social.

En la normativa se establece el régimen de mejoras voluntarias de la Seguridad Social que es:

- 1.- Mejoras directas de las prestaciones.
- 2.- Establecimiento de tipos de cotización adicionales.

Las mejoras voluntarias directas de la Seguridad Social tienen dos características básicas:

- a) La complementariedad. Sus prestaciones no serán, en ningún caso, sustitutivas de las preceptivas de la Seguridad Social.
- b) La voluntariedad. Su establecimiento es libre y se deriva de la autonomía individual o colectiva. Aunque también puedan surgir de la decisión unilateral del empresario, lo más habitual es que lo sea a través de las fuentes de la relación laboral que son el contrato de trabajo y la negociación colectiva, a través de los convenios colectivos. (STSJ de Galicia de 21 de mayo de 2013).

La Negociación Colectiva ha sido el principal instrumento para la regulación de mejoras voluntarias, por cuanto que tiene una habilitación constitucional en el artículo 37.1 de la CE, así como en la normativa general, tanto en el artículo 43.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social cuando dice: "Sin otra excepción que el establecimiento de las mejoras voluntarias, conforme a lo previsto en el número anterior, la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva", como en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando se regula el derecho a la negociación colectiva y las materias negociables.

Las mejoras voluntarias que han sido objeto de acuerdo en la negociación colectiva son, entre otras:

- 1.- El complemento por Incapacidad Temporal por contingencias comunes o profesionales.
- 2.- Los premios por jubilación anticipada.
- 3.- Las indemnización por Incapacidad Permanente Total o Inc. Permanente Absoluta.
- 4.- Indemnizaciones por fallecimiento.
- 5.- La Previsión Social Complementaria.

Por lo tanto, la Previsión Social Complementaria, tiene la misma esencia y naturaleza que el resto de mejoras voluntarias. A nivel estatal el instrumento para su establecimiento son los Planes de Pensiones y en Euskadi las Entidades de Previsión Social Complementaria (EPSV).

4. Planes de Pensiones y Entidades de Previsión Social Complementaria

Los Planes de Pensiones y las EPSV tienen en común que son instrumentos de ahorro colectivo a largo plazo. Pero también tienen algunas diferencias:

	EPSV	PLAN DE PENSIONES (de empleo)
Ámbito de actuación	Euskadi	Estado
Regulación y supervisión	Euskadi. Gobierno vasco	Estado. Ministerio de Economía
Declaración de principios de inversión	Sí	No (será la entidad gestora quien la responsable de fijar y aprobar los principios de la política de inversión estratégica del fondo de pensiones)
Personalidad jurídica propia	Sí	No. Deben estar obligatoriamente integrados en un Fondo y se exige una entidad gestora para administrar las aportaciones
Contingencias que puede cubrir	Además de las cubiertas por los planes de empleo, pueden contemplar ayuda al empleo, seguro de invalidez, ayudas familiares, maternidad y otras	Jubilación; incapacidad Permanente total, absoluta y gran invalidez; muerte y supervivencia; dependencia grave y gran dependencia y ayudas en caso de desempleo de larga duración

5. El soporte legal de las EPSV

A partir de lo ya mencionado en la Constitución Española, y en desarrollo del cuadro anterior, las competencias vascas en materia de protección social se recogen en la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre del Estatuto de Autonomía para el País Vasco.

A) En materia de Seguridad Social:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 18.2 del Estatuto de Autonomía, corresponde a la CAPV:

a) El desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del Estado, salvo las normas que configuran el régimen económico de la misma.

b) La gestión del régimen económico de la Seguridad Social. La Disposición transitoria 5ª, establece que la "La Comisión Mixta de Transferencias que se crea para la aplicación de este Estatuto establecerá los oportunos convenios mediante los cuales la Comunidad Autónoma asumirá la gestión del régimen económico de la Seguridad Social, dentro del carácter unitario y del respeto al principio de solidaridad".

B) En materia de Previsión Social Complementaria:

El Estatuto de Autonomía del País Vasco en su artículo 10.23, atribuye competencia exclusiva a la CAPV en materia de Mutualidades no integradas en la Seguridad Social, sin perjuicio de la ordenación y supervisión del Seguro Privado cuya normativa tiene carácter básico de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.11 de la C.E.

En cuanto a la protección básica y las pensiones no contributivas, las competencias residencian en las Administraciones Locales y Forales.

Por tanto, Euskadi tiene competencias exclusivas en las prestaciones básicas del primer pilar (RGI, PCV...) y en el segundo y tercer pilar de la protección social cuando las prestaciones complementarias se desarrollen utilizando como instrumento las Entidades de Previsión Social Complementarias (EPSV).

C) Las EPSV en concreto:

Tienen su encaje normativo en la Ley 5/2012, de 23 de febrero, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria. Esta norma encuentra también su desarrollo reglamentario en el Decreto 203/2015, de 27 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 5/2012, de 23 de febrero, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria.

6. Concepto y características de las EPSV

Concepto.

Las EPSVs encuentran su definición en la propia exposición de motivos de la Ley 5/2012:

“Las entidades de previsión social voluntaria nacieron para ejercer, sin ánimo de lucro y fuera del régimen público de seguridad social, la previsión social voluntaria encaminada a proteger a las personas afectadas contra circunstancias o acontecimientos de carácter fortuito o previsible. Sus características más importantes se centraron en su objeto o finalidad, la protección frente a contingencias personales como la jubilación o la invalidez fundamentalmente, en la ausencia de ánimo de lucro, en la naturaleza asociativa del vehículo gestor propiciador de la solidaridad, en la igualdad de derechos y obligaciones de los socios en relación con las aportaciones efectuadas, y en el sistema autogestionario que comporta la composición democrática de sus órganos de gobierno”.

Características:

- Entidad o institución independiente. Tiene personalidad jurídica propia y diferente a la de las personas socias (físicas o jurídicas) que la promueven. Con carácter general no necesitará de entidades gestoras (como veíamos con los Planes de Empleo).
- Carácter mutualista. Sus principios de actuación residen en la transparencia en la gestión y participación democrática de las personas socias en sus actividades de gobierno.
- Ausencia de ánimo de lucro, tanto de la entidad como de sus miembros, al instaurarse de forma expresa la prohibición de reparto de dividendos u otras entregas que cubran un negocio mercantil simulado, así como la gratuidad en el desempeño de la función de los representantes de la entidad.
- Sujeción a control administrativo externo, ejercido por el Gobierno Vasco, así como a diversos procedimientos de control interno referidos a su organización y operativa.
- Finalidad concreta de previsión social complementaria, nunca sustitutiva del primer pilar de la protección social (sistema público de pensiones).
- Carácter voluntario, como parte del 2º o 3º pilar de la protección social.
- Protección de contingencias concretas (como la jubilación o la invalidez).
- Instrumentación mediante planes de previsión, a través de los que se instrumentan y regulan sus sistemas de aportaciones y prestaciones, siendo la EPSV, la entidad que con personalidad jurídica propia los agrupa y gestiona de conformidad con sus normas internas de funcionamiento.
- Ámbito territorial específico. Debe tener su domicilio social en Euskadi.
- Denominación específica. Deberá necesariamente figurar junto a la denominación de la entidad la indicación de «Entidad de Previsión Social Voluntaria» y su modalidad (empleo, individual, asociada o indiferenciada).

7. Las EPSV de empleo. Las entidades preferentes

Sin entrar a analizar las diferentes modalidades de EPSV que nos podemos encontrar, sí puede resultar conveniente mencionarlas para luego centrar el debate. Las EPSVs pueden ser individuales, de empleo, asociadas e indiferenciadas.

Por nuestro ámbito de actividad, nos vamos a centrar en las de empleo, que forman parte del 2º pilar del sistema de protección social. Las individuales, por el contrario, se corresponden con los instrumentos de ahorro de las entidades financieras, propias de la capitalización individual. Sobre ellas diremos algo más tarde, pero por ahora solo remarcaremos que se trata de entidades que carecen de interés sindical.

El propio Gobierno vasco define así las EPSVs de empleo:

“Son aquellas cuyos miembros mantengan o hayan mantenido con el socio protector {la empresa} una relación laboral o de servicio en el caso de personal funcionario o estatutario o sean personas socias trabajadoras o de trabajo en el ámbito de las sociedades cooperativas y laborales, cuya incorporación se haya producido mediante negociación colectiva, pacto de empresa o decisión unilateral del empleado”.

Por otra parte, en lo que se refiere a las EPSV de empleo, la Ley 5/2012, en su artículo 14, hizo una apuesta por un modelo concreto de Previsión Social Complementaria, con la creación de la figura de EPSV Preferentes, que eran aquellas entidades que gestionaran planes de previsión social preferentes, que son planes que tienen los siguientes requisitos:

- Principio de no discriminación. En los planes de previsión social preferentes se deberá garantizar el acceso como personas socias a la totalidad del personal que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa.
- Acción protectora mínima. Cubrirá, como mínimo, las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente que suponga extinción de la relación laboral.
- Aportaciones compartidas. Las aportaciones deben ser compartidas entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras.
- Prestaciones. Se percibirán en forma de renta vitalicia o renta financiera con una duración mínima de quince años.
- Además de establecer otros requisitos como la imposibilidad del rescate o la movilidad limitada de los derechos económicos (solo hacia otras entidades preferentes), el plan de previsión preferente deberá prever la constitución de una comisión de seguimiento paritaria.

8. En datos: la Previsión Social Complementaria en Euskadi

Según la última memoria publicada por el Gobierno vasco, correspondiente al año 2021, en Euskadi el patrimonio de las EPSVs con planes de previsión supera por poco los 29 millones de euros. Esto supone un 37,62% del PIB vasco, una cifra que apenas alcanza el 10% del PIB si hablamos de España. Una parte importante de ese nivel de ahorro en Euskadi obedece a la existencia de las EPSV de empleo, producto de la negociación colectiva, tanto sectorial como de empresa y que, en el ámbito sectorial, ha dado lugar a Entidades como Elkarkidetzeta, e Itzarri en el sector público y Geroa en el sector privado.

El número de socios y socias de las EPSV de empleo está en torno a las 513.000 personas trabajadoras en diciembre de 2021. También tiene un papel relevante para alcanzar este nivel de ahorro la EPSV Lagun-Aro que cubre, de forma sustitutiva a la Seguridad Social, las pensiones de los trabajadores y trabajadoras de las cooperativas del Grupo Mondragón. El ahorro de las Entidades de Previsión Social Complementaria de la modalidad de empleo supone el 54,4% del ahorro total.

Los sistemas individuales, las EPSVs individuales, en Euskadi tienen una penetración del 75% en las rentas altas y medias-altas, quedándose en un porcentaje insignificante entre los que tienen rentas medias o medias-bajas. Es decir, solo las rentas altas tienen capacidad, renta disponible, para el ahorro individual. Y esto es importante remarcarlo. Los trabajadores y trabajadoras conforman el núcleo social más vulnerable. Por ello y frente al modelo de capitalización individual, para hacer posible la cohesión social y evitar profundizar en las desigualdades, el instrumento a desarrollar es la Previsión Social Complementaria, 2º pilar de nuestro sistema, complementario y no sustitutivo, lo que solo sería posible implantando las EPSV del sistema de empleo.

Conviene también recordar que las EPSV de empleo, que han tenido un desarrollo muy notable en Euskadi, lo han hecho de forma desigual. En el sector público da cobertura prácticamente al 100% de las personas trabajadoras. En el sector privado hay también un desequilibrio territorial. En Gipuzkoa se ha desarrollado a través de acuerdos sectoriales, es decir en los convenios provinciales y afecta a la gran mayoría de los sectores de actividad y entorno al 52% de las personas trabajadoras. Sin embargo en Bizkaia ese porcentaje baja al 13% y se queda en el 16% en Álava.

Por otra parte, la tasa de sustitución es, además de claramente insuficiente, muy desigual entre los diferentes sectores de actividad. Hay convenios sectoriales en los que la aportación está en torno al 4,6% y en otros en una aportación del 0,4%, claramente insuficiente. El objetivo era garantizar rentas que, como máximo, alcanzaran su último salario percibido como personas activas. Es decir, la prestación complementaria debía cubrir en torno al 20% del último salario en activo, para lo que sería necesario cotizar el 7% del salario durante 35/40 años. Estos datos evidencian que no resulta razonable, como se hace en ocasiones, presentar el desarrollo de los sistemas de previsión social complementarios como algo contradictorio con la existencia de un saludable y poderoso sistema de pensiones público.

Porque si tenemos en cuenta que la tasa de sustitución de las pensiones respecto al último salario está en torno a un 75%, las pensiones públicas, si bien constituyen la parte esencial de las rentas de sustitución de los trabajadores que han cesado en la actividad laboral, dejan un margen significativo para la promoción generalizada de sistemas de previsión social complementarios, y de las EPSV de empleo en particular.

9. El debate sobre la previsión social complementaria y las EPSVs en Euskadi

En los últimos tiempos hay dos discursos diferentes respecto a la previsión complementaria de empleo:

1. Los que dicen que ha fracasado. Es cierto que los planes de pensiones en el ámbito estatal han tenido poco desarrollo, pero ello tiene que ver con los bajos salarios, la precariedad y la temporalidad del empleo.
2. Los que afirman que las EPSV de empleo son enemigas de las pensiones públicas porque son un instrumento para privatizar las pensiones públicas. Es poco consistente y no parece conocer que, en el conflicto entre capital y trabajo, el salario diferido es también una disputa de renta. Porque las aportaciones de las empresas y de las administraciones públicas a los Planes de Previsión tienen la consideración de salario diferido.

El debate sobre la previsión social complementaria, y sobre las EPSV de empleo en particular, debe de realizarse de forma conjunta con el nivel de compromiso político que exista o no con las pensiones públicas y con el debate sobre su evolución, suficiencia y sostenibilidad. Porque se pueden tener unas pensiones públicas suficientes que estén conviviendo con las EPSV y, en sentido contrario, las pensiones públicas pueden tener una cobertura muy insuficiente aunque no existan EPSV.

En este sentido, es interesante la reflexión del Presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi Tomás Arrieta: "...la previsión social voluntaria de empleo está conceptual y tradicionalmente conectada sobre todo con el objetivo de mantener y asegurar la cohesión en sociedades modernas, eficientes y razonablemente equilibradas. Por tanto, en ningún caso la apuesta por planes complementarios puede traducirse en un desplazamiento, ni siquiera parcial, de la protección desde el ámbito público al sector privado, ni una minoración o debilitamiento de aquel. A pesar de ello, es una evidencia que las tasas de sustitución de los sistemas públicos, aún en los casos más generosos, no son suficientes para generar rentas equivalentes a las retribuciones salariales en activo. Y lo es también, desde una perspectiva quizá más ideológica, que el mantenimiento de sistemas complementarios de empleo, financiado mediante retribuciones diferidas y articuladas sobre pactos colectivos de alcance general, constituyen una opción razonable para eliminar o reducir esta brecha y para garantizar el bien futuro de las personas".

Por eso hace falta insistir con claridad y convicción en que la previsión social complementaria de empleo debe dirigirse a reforzar el sistema público de pensiones y no tener nunca una vocación sustitutiva ni ser un recurso meramente instrumental, cuyo objetivo no sea otro que el de ser alternativa a situaciones de baja cobertura de los sistemas públicos.

Con estos objetivos, defensa del sistema público de pensiones y carácter complementario y no sustitutivo de las EPSV, se ha estado desarrollando la previsión social voluntaria y complementaria en Euskadi.

Dicho de otra manera, al margen del nivel de implantación de las EPSV de empleo, la clave para disponer de unas pensiones públicas suficientes, es que haya voluntad política para que así sea. A este respecto, es preciso recordar que, en materia de pensiones, inclusión y Seguridad Social, el programa del Gobierno de coalición, entre otras cosas, señalaba un camino en el que los agentes sociales teníamos, tenemos, un papel protagonista.

Así se pone de manifiesto con los acuerdos ya comentados alcanzados, dirigidos a garantizar la suficiencia y el futuro del sistema público de pensiones a partir de medidas de refuerzo de los ingresos.

A ello debemos añadir otras actuaciones en el marco del diálogo social, como la reforma laboral o el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, con impacto evidente en nuestro sistema público de pensiones. El incremento de la financiación del sistema se empieza a dibujar desde un mercado de trabajo con condiciones laborales dignas, contratación estable y avance del poder adquisitivo de las personas trabajadoras, con el consiguiente reflejo en las cotizaciones sociales.

Se trata en definitiva de desarrollar un conjunto de medidas que apuestan, de forma inequívoca, por un sistema público de pensiones, solidario, de reparto, sostenible y suficiente.

10. Conclusiones

- La base de la Protección Social debe ser el Sistema Público de pensiones. La generalización de la Previsión Social Complementaria no puede, ni debe, garantizar una cobertura similar a la del sistema contributivo de pensiones. La Previsión Social Complementaria, por tanto, debe ser un sistema complementario de la Seguridad Social y nunca sustitutivo.
- El mantenimiento de los sistemas de empleo se realiza mediante aportaciones que tienen la consideración de retribuciones diferidas (salario diferido). En el caso de las Administraciones Públicas, estas retribuciones diferidas se regulan en el artículo 29 del Estatuto Básico del Empleado Público y, de acuerdo con la Sentencia 481/2017 de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior del País Vasco, confirmada por STS 483/2021, de 8 de abril de 2021, Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, forman parte de la masa salarial.
- La manera más habitual de establecer la voluntariedad es a través de las fuentes de la relación laboral, siendo el principal instrumento la negociación colectiva. Es como se ha desarrollado en las administraciones públicas vascas. En caso de libre renuncia de las personas trabajadoras incluidas en los acuerdos colectivos, la retribución diferida desaparece y no se reconvierte en retribución directa.
- La PSC la conforman el 2º pilar (profesional y colectivo) y el 3º pilar (individual) de la Protección Social. Es en el segundo pilar donde nos encontramos a las EPSVs de Empleo. El tercer pilar, el individual, que puede jugar un papel como sistema de ahorro en un país, no tiene interés desde una perspectiva social por ser un sistema cuyo objetivo final es el ahorro fiscal. No tiene ninguna incidencia sobre las rentas bajas y sus beneficios solo alcanzan a las rentas altas.
- El instrumento a desarrollar es el del segundo pilar por su naturaleza colectiva y porque permite generalizar su desarrollo entre los trabajadores y trabajadoras de rentas medias y medias bajas que, de otra manera, no podrían hacerlo.
- Los esfuerzos fiscales, de existir, se deben dirigir a potenciar las EPSV de empleo y no las de carácter individual. Las ayudas fiscales solo se pueden justificar si hay un interés social que en este caso es la generalización entre los trabajadores con rentas más bajas.
- Los incentivos deben estar dirigidos a personas que, de no ser a través de una EPSV de empleo, no podrían ahorrar para su jubilación por tener rentas insuficientes.
- En el caso de las trabajadoras y trabajadores autónomos, cualquier ayuda o incentivo fiscal debería conllevar paralelamente la condición de que pagarán las cotizaciones a la Seguridad Social por sus ingresos reales.
- Los incentivos fiscales deben dirigirse a que las prestaciones se perciban en forma de renta, por lo que esta modalidad de cobro debe tener un mejor tratamiento fiscal que la percepción en forma de capital.
- En el capítulo de las inversiones, se debe desarrollar la Inversión Socialmente Responsable (ISR), como un compromiso de la entidad más allá de lo que establece la Ley de EPSV. La ISR se desarrolla principalmente a través de la Previsión Social Complementaria de empleo. El objetivo fundamental que se persigue no es otro que lograr que el ahorro de los trabajadores sea sostenible a largo plazo y promueva la Responsabilidad Social de las Empresas.

Nota bibliográfica:

Para la realización de este trabajo se han tenido en cuenta los recursos formativos proporcionados tanto por el Ministerio de Seguridad Social en su propia página web, como los materiales formativos desarrollados por el Gobierno vasco en el marco de la formación para personas designadas en los órganos de gobierno de las EPSVs, junto con la elaboración propia.