

LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPRESA (NO OCULTAN SUS INTERESES)

Manuel Arcila Martin – Profesor Titular de EU de la Universidad de Cádiz **(Y VOCERO DEL SISTEMA)**

El acuerdo social y económico, por el que se ha llegado a un nuevo diseño de las pensiones de jubilación en España **(NUEVA FORMA DE LLAMAR A UN GRAN RECORTE DE PENSIONES)**, abre un nuevo panorama **(MÁS NEGRO)** a los trabajadores de este país, ya que ahora tendrán que empezar a completar su pensión **(A PAGAR DOS VECES)** si no quieren llegar a su jubilación y encontrarse con que el importe que les queda es insuficiente para poder disfrutar del merecido descanso con dignidad. **(¡QUÉ POCA VERGÜENZA!)**

En efecto el nuevo concepto que se incorpora en el acuerdo de '**carrera laboral completa**', que es aquella que se refiere a los trabajadores que hayan cotizado 38 años y seis meses a la Seguridad Social, lo pone muy difícil para la mayoría de los trabajadores jóvenes que han empezado su vida laboral con una edad superior a los 30 años o que aún no han empezado, o si lo han hecho, la precariedad en el trabajo no les ha permitido o permite una continuidad en la cotización, por realizar trabajos temporales, lo que supone que llegarán a los 67 años, edad fijada para la jubilación, si haber alcanzado esos 38 años y 6 meses, con lo que no podrán percibir el 100% de la pensión que les corresponda, con la cruda realidad de que su pensión no les permitirá vivir con dignidad, que digo, ni siquiera vivir. Triste panorama.

El 31-7-2010 publiqué un artículo en esta misma página titulado 'La privatización de las pensiones públicas', en el que hacía referencia al Fondo de Capitalización, que se ha incorporado a la normativa de Reforma Laboral, concretamente en la Disposición Adicional 10ª de la Ley 35/2010, de 17-9, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y en la que se dispone que en el plazo de un año, desde el 18 de junio de 2010, se aprobará un proyecto de ley para regular la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores, y que estará operativo a partir del 1-1-2012. Este fondo será el inicio de un nuevo sistema de pensiones que encaja en el 'sistema de capitalización', cuyo objetivo no es otro que complementar las pensiones públicas con planes personalizados de cada trabajador.

Y es aquí donde, yo creo, que está la clave, a futuro, del aseguramiento de una pensión digna para los trabajadores. Los convenios colectivos que se vayan negociando y firmando deben de incluir en su clausulado la creación de 'fondos de pensiones de empresas' para los trabajadores, mediante la aportación por parte de la empresa de una cantidad a ese fondo, al que el propio trabajador contribuirá también con otro importe **(YA)**, creando así un fondo de pensiones individualizado que completará la pensión pública el día de su jubilación.

El vigente Texto Refundido del impuesto sobre sociedades admite como gasto deducible (artículo 13) las contribuciones de los promotores para contingencias análogas a los planes de pensiones siempre que se cumplan los requisitos de imputación fiscal a las personas a quienes vinculen las prestaciones, se transmita de forma irrevocable el derecho a la percepción de las prestaciones futuras y, finalmente, se transmita la titularidad y la gestión de los recursos en que consistan dichas contribuciones.

La fórmula colectiva, denominada plan de previsión de empleo, es la promovida por las empresas a favor de los trabajadores que tienen en su plantilla, es un programa de ahorro a largo plazo mediante contribuciones periódicas con el fin de conseguir que puedan disfrutar de ingresos adicionales y complementarios a la pensión pública **(¡QUÉ GENEROSOS!)**. La empresa puede cubrir además otras contingencias tales como, fallecimiento, incapacidad o la dependencia de sus trabajadores.

Tal y como viene definido en el Texto Refundido de la ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, se entiende por promotor, cualquier entidad, corporación, sociedad, empresa, asociación, **sindicato** o colectivo de cualquier clase que insten a su creación o participen en su desenvolvimiento. La constitución del Plan de pensiones es voluntaria y las

prestaciones no serán, en ningún caso, sustitutivas de las preceptivas en el régimen de la Seguridad Social, por lo que tienen carácter privado y complementario **o no** de aquéllas. Los partícipes serán las personas físicas en cuyo interés se crea el plan, con independencia de que realicen o no aportaciones.

Las claras ventajas de estos fondos de pensiones son, por un lado abaratamiento de costes y trámites, ventajas fiscales para la empresa **(ESO YA LO SABÍAMOS)**, ya que el importe aportado es un gasto deducible en el impuesto sobre sociedades y para el trabajador no tiene efecto fiscal alguno hasta su percepción y, finalmente, al ser un sistema colectivo, los gastos de gestión son menores que en los planes individuales.

Ha llegado el momento de pensar en nuevos sistemas complementarios a la pensión pública y poner en marcha, cuanto antes, el nuevo esquema con el fin de que la inmensa mayoría de personas que se vean afectadas por el nuevo formato de pensiones públicas en España tengan organizada su jubilación y sepan lo que van a percibir al final de su vida laboral **(AUNQUE SEA POCO)**. En este reto deben estar implicados todos los **agentes**, es decir, los trabajadores, las empresas, los sindicatos y el Gobierno.