

## Planes para llegar a la jubilación

**Sucesivas reformas legales han limitado los beneficios fiscales de estos planes para las empresas. Actualmente los trabajadores pueden cobrar el plan aunque cambien de compañía antes de jubilarse**

Pocos trabajadores en activo, especialmente los más jóvenes, se plantean cuánto van a cobrar cuando se jubilen. embargo hay sistemas que permiten, desde la propia empresa, empezar a ahorrar para cuando llegue ese momento. Los más importantes son los planes de pensiones de empleo, un producto de inversión a largo plazo que, a diferencia de los múltiples planes individuales que se ofertan en el mercado, está promovido por la empresa y tiene como partícipes a los propios trabajadores. Según datos de la dirección general de Seguros y Fondos de Pensiones, en el 2007 sólo 1,7 millones de empleados tenían algún plan de pensiones de empleo, lo que supone menos del 9% del total de los trabajadores en España.

Los planes de pensiones de empleo cuentan con una comisión de control formada por representantes de la empresa y de los trabajadores. Además hay un reconocimiento inmediato de los derechos del partícipe, ya que el fondo le pertenece desde la primera aportación, aunque no pueda cobrarlo hasta que se jubile. Otra fórmula que se da en algunas empresas españolas son los seguros colectivos, donde, a diferencia de los planes de pensiones, no existe un comité de control y por tanto no hay representación sindical. Además los seguros permiten a la empresa establecer fórmulas más flexibles, como supeditar el cobro del fondo a una determinada antigüedad del empleado en la compañía. Según Rosa María Di Capua, socia responsable del área legal de Mercer, este tipo de cláusulas suele establecerse en los seguros para trabajadores de niveles directivos, "para potenciar la retención de las personas clave para la empresa". Con la reforma del IRPF del 2006 se creó además una nueva figura, el plan de previsión social empresarial, de características similares al plan de pensiones de empleo con la diferencia de que se articula a través de un contrato de seguros, sin comisión de control, y tiene un tipo de interés garantizado.

"Los planes de pensiones de empleo supone ventajas mutuas tanto para el trabajador como para la propia empresa", asegura Ángel Martínez-Aldama, director general de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (Inverco). La más importante de estas ventajas es a efectos fiscales, ya que las aportaciones que hace el promotor están exentas de cotizaciones sociales y, por lo tanto, el coste salarial es igual al importe de la aportación. Además, la empresa se puede deducir esas aportaciones como gasto de la base imponible del impuesto sobre sociedades. Los trabajadores, por su parte, pueden deducirse las aportaciones del IRPF, hasta un límite de 10.000 euros (o el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidas individualmente), para los empleados de hasta 50 años, y hasta 12.500 euros o el 50% de sus rendimientos de trabajo y actividades económicas a partir de esta edad. Hay que tener en cuenta, no obstante, que estos límites son conjuntos para los planes de pensiones de empleo y los individuales.

Además de los supuestos de jubilación, fallecimiento o invalidez permanente, el trabajador también puede rescatar su fondo de pensiones si resulta afectado por un expediente de regulación de empleo (ERE), independientemente de la indemnización que le corresponda por el despido. "Se trata de una situación excepcional de liquidez para compensar una reducción grave de los ingresos del trabajador", explica Rosa María Di Capua, socia de Mercer. Di Capua destaca que, de esta manera, puede ser útil que una parte de la indemnización por despido se articule a través de aportaciones al fondo de pensiones. Por ejemplo, si la empresa quiere pagar al trabajador una indemnización superior a los 45 días de sueldo por año trabajado, todo lo que se pase de ese tope estaría sujeto a impuestos, pero podría evitarse aportando esta parte de la compensación al plan de pensiones.

La aportación de la empresa a estos planes puede ser un porcentaje vinculado a los beneficios del ejercicio, pero lo habitual es que sea un determinado porcentaje del salario del trabajador. Aunque entre las multinacionales este porcentaje puede llegar al 10%, entre las empresas españolas la media suele situarse en torno al 1,5%, explica José Manuel Fandiño, responsable de previsión social complementaria de UGT de Catalunya. Así, al cabo de 30 años en la misma empresa, un trabajador con un sueldo medio de unos 25.000 euros brutos anuales puede recuperar el equivalente a un año de sueldo.

Desde mediados de los noventa una directiva europea obliga a todas las empresas, excepto a las financieras, a exteriorizar los fondos de pensiones de sus empleados. Esto ha permitido que los trabajadores puedan cobrar dicho fondo aunque hayan cambiado de empresa antes de jubilarse. "Ahora es como una mochila que llevas a lo largo de toda tu vida laboral", señala Jordi Giménez, responsable del área de planes y fondos de pensiones de CC. OO. de Catalunya. Por tanto, a ojos de la empresa han perdido atractivo como elemento de fidelización del empleado. Las sucesivas reformas legales, que han limitado los beneficios fiscales de estos planes, tampoco han contribuido a su expansión, y actualmente el mercado vive una fase de estancamiento. Aun así, estos planes movieron el año pasado un capital de más de 31.000 millones de euros en el 2007, un 3,19% más que el año anterior. Su rentabilidad suele ser similar o ligeramente superior a la de los planes de

pensiones individuales, aunque en los últimos 12 meses acumulan una pérdida media del 2,76%.

El plan más importante de España, con un patrimonio superior a los 4.000 millones de euros, es el de los trabajadores de Telefónica, seguido por los de La Caixa, BBVA, Endesa e Iberdrola. "Los actuales planes de pensiones proceden de grandes empresas que en su momento tenían compromisos de jubilación y los han ido transformando, o bien multinacionales instaladas en España que han importado los planes que tenían en sus propios países - reconoce Antonio Trueba, director de VidaCaixa Previsión Social-. Pero el mercado está estancado y no se incorporan nuevas empresas, excepto en el caso de la administración pública, que en los últimos años ha permitido la incorporación de muchos partícipes pero con un patrimonio muy bajo, ya que los dotan con sólo el 0,5% de la masa salarial de los funcionarios".

El sector privado que más apuesta por los planes de pensiones de empleo es el financiero, que concentra casi el 20% del total del patrimonio de este tipo de fondos en España. Según la Memoria Social del Seguro del año 2006, los 405.000 trabajadores de este sector son partícipes de casi 580.000 planes de pensiones a cargo de sus empresas.

Jordi Giménez, de CC. OO., ve difícil que los planes de pensiones de empleo puedan crecer más en España, donde el 99% de las empresas son pymes. Este tipo de compañías recurre a planes de promoción conjunta que agrupan los fondos de dos o más empresas. Según datos de la dirección general de Seguros y Pensiones, a finales del 2006 había en España 237 planes de este tipo correspondientes a un total de 6.712 empresas, un 22,1% más que el año anterior.

Ángel Martínez-Aldama, director general de Inverco, lamenta que "en el sector privado los planes de pensiones de empleo no acaban de despegar porque hay una cierta pugna entre los trabajadores, que prefieren un aumento directo en la nómina, y la empresa, que no quiere aumentar sus costes salariales y reivindica que sean los empleados quienes asuman el coste del plan de pensiones". En este sentido José Manuel Fandiño, de UGT, lamenta que las empresas "difícilmente aceptan negociar un incremento salarial más allá de la subida del IPC, y menos en plena desaceleración económica. Los trabajadores, por su parte, no están dispuestos a perder disponibilidad económica inmediata a cambio de ahorro futuro", reconoce.

Nuria Peláez  
[La Vanguardia](#)

Fecha artículo: mié 14 may 2008 06:30:00 CEST

Cristino Martos, 4  
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10  
comfia@comfia.ccoo.es