



INFORMACION 10/94

El pasado día 4 la Empresa informó a un grupo de trabajadores, que reunían una serie de condiciones previas, de un plan de pensiones voluntario, que es el mismo que se ha aplicado a ciertos trabajadores de Mezcla y Envasado.

Con las explicaciones que allí se dieron y con las aclaraciones que se nos ha dado posteriormente hemos elaborado esta información.

Sólo se les puede aplicar a aquellas personas que tienen igual o mas de 60 años o que los vayan a cumplir próximamente, y que cotizan a la Seguridad Social (para tener derecho a la paga de la misma) desde antes del 1 de enero de 1.967.

La Empresa explicó un ejemplo "tipo" de un trabajador del nivel 5 de nuestro Convenio (un "primera", para que nos entendamos) con 6 trienios y a jornada ordinaria. El sueldo anual de dicho trabajador actualmente es:

Retribución bruta anual	=	2.715.903 ptas.
Antigüedad anual	=	308.046 ptas.
Paga de Septiembre	=	332.560 ptas.

Sueldo anual bruto = 3.356.509 ptas.

Si dicho trabajador cumpliera el próximo 1 de Julio los 65 años de edad, le correspondería por la Seguridad Social según las cotizaciones de los últimos 8 años (con unos factores correctores según los años), y habiendo permanecido en el grupo de tarifa 8 de la seguridad social durante estos años:

Pensión bruta (65 años) = 2.380.000 ptas

Y si dicho trabajador no tiene hijos, a efectos de deducción en el impuesto sobre la renta, le corresponde una retención del 15 % de IRPF, con lo que la cantidad que cobraría sin descuentos sería:

Pensión neta (65 años) = 2.023.000 ptas

Pero si el trabajador los que cumple en dicha fecha son 60 años, la Seguridad Social le paga sólo el 60% de la pensión bruta que le correspondería con 65 años:

Pensión bruta (60 años) = 1.428.000 ptas

Y a esta cantidad, sin hijos, le correspondería ahora según la actual Tabla de Retenciones, un 8% de IRPF, con lo que la cantidad que cobraría el trabajador sería:

Pensión neta (60 años) = 1.313.760 ptas

Dicha pensión correspondería a 93.840 ptas repartidas en 14 pagas por año, que naturalmente se iría revalorizando año tras año.

La Empresa estaría dispuesta a complementar la diferencia entre la cantidad líquida que se cobra de la Seguridad Social al jubilarse con 65 años y la que corresponde a los 60 años:

Dif. anual = 2.023.000 - 1.313.760 =
= 709.240 ptas/año.
= 50.660 ptas/paga (14 pagas).

Pero realmente no ofrece pagar esa diferencia mensualmente, sino que teniendo en cuenta la "expectativa de vida de los varones" (según la Empresa está establecida en 78,43 años) ofrece pagar una cantidad de una vez.

Si tenemos en cuenta la diferencia de años entre 78,43 y los 60 años del ejemplo, a nuestro trabajador le correspondería cobrar hasta los 78,43 años la cantidad de:

709.240 ptas * 18,43 = 13.071.293 ptas.

pero haciendo unas fórmulas financieras, que no nos han sido explicadas ni conocemos el % aplicado, a esa cantidad le corresponde un "valor actual capitalizado" al 1/7/94 de:

9.083.714 ptas

lo cual significa que si tenemos en esa fecha los nueve millones y lo ponemos en una cuenta bancaria (a un interés X), al cabo de los 18,43 años tendríamos los 13 millones anteriores.

La Empresa insistió en que este es un Plan totalmente voluntario, y que a cada persona se le detallaría su caso concreto en una entrevista personal. Naturalmente no todas las personas han tenido la misma cotización a la Seguridad Social durante estos 8 últimos años, ni todas pertenecen al mismo grupo de cotización; cuanto mayor haya tenido la base mayor será la pensión a cobrar.

También aclaró la Empresa que ella prefiere pagar de una vez la cantidad que le corresponda a cada trabajador, pero que "podría estudiar" el caso de aquél que quiera seguir cobrando mensualmente el complemento de la pensión de la Seguridad Social, hasta que se muera (la pensión y el complemento se cobran hasta el fallecimiento, y nó hasta que se cumplan los 78,43 años de edad).

En otro orden de cosas también dijo que los nueve millones del ejemplo serían "netos", pero para ello es necesario hacer un expediente de regulación de empleo, contando con la aprobación del Comité de Empresa. A efectos fiscales, no tiene retención las cantidades cobradas como indemnización mientras no supere los 45 días de salario por año y hasta un máximo de 42 mensualidades, y la Empresa cree que nadie va superar este tope; no obstante si alguien lo superara, sólo tendría retención de IRPF dicha diferencia y tendría un tratamiento de rendimiento irregular.

El Comité tiene previsto tratar este tema en la próxima reunión con la Empresa, y pedir oficialmente una información mas detallada al respecto.

La Rábida, 18 de Mayo de 1.994

Sección S. del Sindicato Unitario