



# INFO - CC-AMYP

BOLETIN DE INFORMACION PARA LOS PROFESIONALES DE PSA - ESPAÑA

C.C. - A.M.Y.P.

Año 2002 N° 40

4 Páginas

## NOVEDADES FISCALES PUESTAS EN VIGOR PARA LOS PLANES DE PENSIONES

PÁGINA 2

**CONFEDERACION DE CUADROS Y PROFESIONALES PROPONE Y LLAMA A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y AL GOBIERNO A PARTICIPAR EN EL MISMO Y CONCLUIR ACUERDOS QUE PERMITAN LA IMPLANTACION DE UN NUEVO MODELO DE PARTICIPACION FINANCIERA DE LOS TRABAJADORES EN LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA**

PÁGINAS 3 Y 4

## HOMENAJE A LOS COMPAÑEROS QUE DEJAN LA ACTIVIDAD EN EL 2002

Desde hace bastantes años al llegar estas fechas tan señaladas, es tradición la celebración de este acto, siempre entrañable, que rinde el homenaje merecido a los compañeros que en el año cambian la actividad laboral por la prejubilación. A todos ellos, AMYP les desea toda suerte de venturas en la nueva etapa que comienzan. El próximo día 14 de Diciembre nos reuniremos para trasladarles a todos ellos personalmente nuestra amistad y consideración. Motel "LOS OLIVOS" ( junto al cerro de los Ángeles, dirección Madrid )

**Todos los afiliados de AMYP tienen facultad para invitar a compañeros de su entorno, siempre que lo comuniquen a la organización para poder hacer la oportuna previsión logística.**

## NOVEDADES FISCALES EN LOS PLANES DE PENSIONES

Las principales modificaciones que acaban de entrar en vigor referentes a los planes de pensiones individuales, aumentan las posibilidades de aportación, al suprimir los límites porcentuales, es decir, el tope máximo del 25% de los rendimientos netos del trabajo, actividades económicas desaparece, estableciéndose de forma general el límite anual de 7.212,15 euros.

Se aumenta el límite de 7.212,15 euros en 1.202 euros por cada año que exceda el contribuyente de 52 años hasta un importe máximo de 22.838,46 euros para partícipes de 65 o más años de edad.( hasta ahora el incremento era de 601 euros año)

El nuevo baremo queda de la siguiente manera:

Hasta:

52 años: 7.212, 15 euros = (1.200.000.- Pts)

53 años: 8.414, 17 euros = (1.400.000.- Pts)

54 años: 9.616, 19 euros = (1.600.000.- Pts)

55 años: 10.818, 21 euros = (1.800.000.- Pts)

56 años: 12.020, 23 euros = (2.000.000.- Pts)

57 años: 13.222, 25 euros = (2.200.000.- Pts)

58 años: 14.424, 27 euros = (2.400.000.- Pts)

59 años: 15.626, 29 euros = (2.600.000.- Pts)

60 años: 16.828, 31 euros = (2.800.000.- Pts)

61 años: 18.030, 33 euros = (3.000.000.- Pts)

62 años: 19.232, 35 euros = (3.200.000.- Pts)

63 años: 20.434, 37 euros = (3.400.000.- Pts)

64 años: 21.636, 39 euros = (3.600.000.- Pts)

65 años: 22.838, 46 euros = (3.800.000.- Pts)

**Se permite:** Que cualquier contribuyente pueda realizar aportaciones a planes de pensiones con independencia de que las rentas que obtenga sean distintas a las rentas de trabajo o actividades económicas.

**Se suprime:** El límite conjunto de planes individuales y planes de empleo, es decir un contribuyente puede percibir aportaciones a un plan de empleo, con límite de 7212 euros y adicionalmente realizar aportaciones a su plan individual con el mismo límite. (Hasta ahora el límite era conjunto para aportaciones a planes de empleo y planes individuales)

**Fiscalidad de las prestaciones:** No varía, las prestaciones siguen considerándose rendimiento del trabajo, tributando íntegramente el importe si se percibe en forma de renta, o reducido en un 40% si se percibe en forma de capital siempre que haya transcurrido más de dos años desde la primera aportación al plan.

**RECUERDA, TIENES UNA CITA EL SABADO DIA  
CATORCE DE DICIEMBRE CON TUS COMPAÑEROS,  
INCLUIDOS AQUELLOS QUE HACE TIEMPO QUE  
NO VEMOS**

# **CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES ESPAÑOLA PROPONE LA PARTICIPACIÓN FINANCIERA DE LOS TRABAJADORES EN LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA**

5/diciembre/2002

Confederación de Cuadros y Profesionales (de España) quiere ser uno de los interlocutores sociales iniciador de un verdadero debate sobre un aspecto tan relevante como el de la Participación Financiera (PF) de los empleados en los resultados de la empresa. La propuesta es la implantación de un nuevo sistema de implicación mutua de trabajadores y empresa totalmente novedoso, ya que lo que se propone es una desvinculación del instituto del salario, aunque se mantiene su implantación por vía de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa.

En España no se puede hablar de la existencia de un sistema claro y determinado de PF, toda vez que las fórmulas de participación en beneficios han ido perdiendo el carácter de tales para convertirse en mecanismos de retribución más o menos variable, si bien habría de expresarse en el sentido contrario: más o menos fija, dada su relativa relación con los beneficios o los resultados, puesto que se han ido consolidando como complementos puramente salariales de vencimiento superior al mes, con la característica de paga extraordinaria pura.

Confederación de Cuadros y Profesionales considera necesario implantar una nueva concepción de la PF y extender su aplicación en la medida de lo posible.

Para comenzar es preciso identificar el concepto de PF, que será todo sistema establecido con el propósito de asociar a todos o a parte de los empleados de la empresa con sus beneficios y/o resultados.

Partiendo de esta definición conviene delimitar las notas o las características que deben configurar su naturaleza.

**Confederación de Cuadros y Profesionales española propone el debate, y llama a los interlocutores sociales y al Gobierno de este país a participar en él y a concluir acuerdos que permitan la implantación de un nuevo modelo de PF accesible a todos los trabajadores.**

*Continúa en página siguiente*

*Viene de la página anterior*

1.- **Carácter no salarial**, por tratarse de un medio de implicación del empleado en la evolución de la empresa, que no tiene carácter de remuneración por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena dada a la empresa, quedando por tanto fuera del ámbito del art. 26 1 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- **Voluntariedad**, que permite tanto que la empresa dé libremente el paso de su implantación, como que los empleados no se vean obligados a acogerse a su recepción.

3.- **Vinculación con los resultados**, que implica que su esencia está en la clara ligazón entre su percepción y la evolución de los resultados o los beneficios de la empresa.

4.- **Fórmula Predeterminada**, que supone que antes de que el empleado se acoja al sistema, éste debe estar claramente definido mediante unas reglas que contengan la fórmula donde se incluya de manera objetiva, conocida y clara la vinculación con los resultados de la empresa, y la base de cálculo de las sumas destinadas a los empleados y el período de referencia.

5.- **Regularidad**, que impide que la Participación Financiera tenga carácter meramente esporádico y puramente coyuntural, sino que contenga una característica de continuidad y permanencia que dé sentido a su pretensión de implicación del empleado con la empresa.

6.- **Transparencia para evitar riesgos a los empleados**, que con carácter primordial debe ser exigible a todo sistema de Participación Financiera, de modo que los empleados comprendan el funcionamiento tanto en el comienzo como en el desarrollo periódico del sistema.

7.- **Tratamiento fiscal específico**, distinto del dado al salario, que haga atractiva su implantación tanto para el empresario como para el empleado.

8.- **No sujeción a efectos de la Seguridad Social**, dado su carácter no salarial.

9.- **Imposibilidad de sustitución del salario**, puesto que la Participación Financiera en modo alguno puede implantarse a cambio o en lugar de la retribución salarial. Por tanto, la creación de un sistema de PF no puede provocar la reducción o la alteración de la estructura salarial existente, ni su cuantía esencial, resultando nulo todo pacto con dicha pretensión.

10.- **Diferenciación con los complementos de retribución variable o por objetivos**, que debe ser tenida en consideración dado que estos son una contraprestación salarial por cantidad o calidad de la prestación del trabajo efectivamente dada y los sistemas de PF tienen una naturaleza no salarial, siendo la finalidad distinta. Se trata de conceptos heterogéneos.

11.- **Los sistemas de PF deben ser adoptados en un ámbito de empresa -o empresas de grupo- o inferior**, de modo que la evolución de la empresa que ha de ser la referencia de la PF sea calculada dentro de su propio seno y por los que la integran, de modo tal que los representantes legales que los negocien se correspondan con el ámbito de aplicación.

12.- **Instrumentación mediante pacto de empresa**, a fin de que se logren los objetivos de transparencia y claridad, se produzca una verdadera implicación de los empleados, y eviten los riesgos de trasgresión del principio de voluntariedad.