Las parejas de hecho podrán cobrar la pensión de viudedad

Se amplía el tiempo necesario para acogerse a una pensión

Las parejas de hecho tendrán derecho a cobrar la pensión de viudedad siempre que acrediten una convivencia superior a 5 años o hijos comunes. De esta manera se equiparan los derechos en la Seguridad Social con los matrimonios.

MARIANO GUINDAL

MADRID. – Las parejas de hecho que acrediten una convivencia superior a los cinco años o tengan hijos comunes podrán percibir la pensión de viudedad. Así se establece en el proyecto de ley aprobado ayer por el Gobierno ya que ha sido remitido al Parlamento para su debate y aprobación.

Se trata de una reforma consensuada por primera vez con la patronal, los sindicatos y el Gobierno, que cuenta con un amplio respaldo parlamentario, por lo que no se esperan grandes modificaciones y su entrada en vigor se producirá a final de año.

Con esta reforma se pretende entre otras cosas equiparar los derechos entre los matrimonios y las parejas de hecho. La ley también reconoce una prestación temporal de viudedad para los matrimonios con menos de dos años o para las parejas de hecho que no puedan acreditar los cinco años de convivencia y no tengan hijos. Esta prestación sólo se cobrará cuando la muerte sea por enfermedad común de uno de los cónyuges.

En caso de divorcio sólo se reconoce el derecho a cobrar la pensión de viudedad si tiene reconocido por un juez una pensión compensatoria. En el caso de que exista concurrencia de beneficiarios se garantiza al menos el 50% de la pensión al cónyuge sobreviviente o a la pareja de hecho que pueda demostrar una convivencia superior a cinco años.

JUANJO MARTIN / EFE

Jesús Caldera, ayer

Otra de las modificaciones esenciales es que se deberá pagar más tiempo para tener derecho a cobrar una pensión de la Seguridad Social. Hasta ahora el periodo de carencia se sitúa en 4.700 días (lo que equivale a 12,5 años, que al computar las pagas extra representan los 15 años que se exigían). Desde que el BOE apruebe la reforma se tendrá que cotizar como mínimo 5.475 días (quince años efectivos) para tener el derecho.

También se estimulan los beneficios para los trabajadores que de forma voluntaria quieran prorrogar la edad de jubilación por encima de los 65 años –recibirán un 2% más de pensión por cada año cotizado a partir de la jubilación y del 3% si han cotizado más de 40 años–.

El ministro de Trabajo, Jesús Caldera, aprovechó la presentación de la ley para dejar claro que el sistema público de pensiones vive el mejor momento de su historia. Fue tajante al afirmar que no está en peligro ni a medio ni a largo plazo. De esta manera respondía a David Taguas, director de la Oficina Presupuestaria de la Presidencia del Gobierno (asesor económico del presidente Zapatero), quien advirtió que el sistema podría entrar en crisis en diez años si no se aborda una profunda reforma. "Es el ministro el único que habla en nombre del Gobierno en estas materias".●

EL DATO

4.000 millones al fondo de reserva

■ El Gobierno amplió ayer el fondo de reserva de la Seguridad Social, dotándolo con 4.000 millones de euros. Con esta aportación ya acumula 40.335 millones de euros, lo que equivale a la nómina de pensiones de ocho meses. Esto ha sido posible gracias al superávit, que el año pasado superó los 10.000 millones.

TRIBUNA

Protocolo, ¿para qué?

FRANCESC BELLAVISTA

Es evidente que el protocolo familiar tiene múltiples funciones y que, en muchos casos, es beneficioso para regular –y en algunos casos limitar– la participación de los diversos miembros de la familia en la empresa. Entre estas funciones destaca la de planificar, de forma anticipada, la sucesión de la siguiente e incluso de sucesivas generaciones en la propiedad y la gestión de la empresa familiar.

Está generalmente aceptado que para una adecuada redacción del protocolo es importante desarrollar un proceso donde todas las partes implicadas alcancen un consenso en aras de la armonía familiar. No obstante, en algunos casos, puede ser conveniente o recomendable soslayar el proceso de elaboración del protocolo familiar, pero sin renunciar a la planificación de la sucesión empresarial.

En efecto, cuando se trata de regular la sucesión de la siguiente generación en la propiedad y gestión de la empresa familiar entran en juego muy diversos factores. Por una parte, está el derecho del fundador o de la persona propietaria de la empresa –normalmente el padre, la madre o ambos– a determinar con total libertad, generalmente a través del testamento, quién es, a su criterio, el descendiente o descendientes más capacitados para continuar con la gestión de la empresa. Para la toma de esta decisión suelen contraponerse dos criterios, que a priori podrían parecer antagónicos: el criterio de igualdad (en principio todos los hijos tienen los mismos derechos) y el criterio de equidad (teniendo en cuenta las capacidades y aptitudes de cada hijo para la gestión empresarial). Por otra parte, los hijos que han decidido colaborar en la empresa también quieren conocer las previsiones de sus progenitores a efectos de planificar su futuro, así como su grado de compromiso con la compañía. Esta necesidad es más acuciante cuando coexisten hijos que trabajan en el negocio con hijos que han desarrollado su vida laboral o profesional fuera del ámbito de la empresa familiar. El problema es cómo compatibilizar ambos derechos; es decir, el acto puro de voluntad que representa un testamento con la exigencia de los hijos de conocer su futuro en la compañía.

> En ocasiones es recomendable soslayar el protocolo familiar, sin renunciar a planificar la sucesión empresarial

A esto hay que añadir que la mayoría de los empresarios que se encuentran en esta situación preferirían dar a sus descendientes un trato igualitario desde el punto de vista patrimonial pero manteniendo el control de la gestión de la compañía en manos de un solo descendiente, aislándola lo máximo posible de las posibles desavenencias familiares. Cuando existe un patrimonio familiar diferenciado del empresarial esta solución puede ser relativamente fácil, pero cuando la mayoría del patrimonio y de los bienes se concentran en la empresa o en una sociedad holding la solución puede ser mucho más compleja.

¿Significa esto que hay que volver a la figura del *hereu*? No necesariamente. Con independencia del protocolo familiar, la legislación mercantil admite fórmulas que permiten aplicar simultáneamente el criterio de igualdad desde el punto de vista económico-patrimonial (todos los hijos pueden tener la misma participación en la compañía e idénticos derechos económicos) y la posibilidad de que uno de los hijos –el que el fundador considere más capacitado– tenga el control de la gestión de la compañía, respetando, al mismo tiempo, los derechos de los restantes accionistas (dividendos mínimos, información, participación, etcétera). La ventaja de estas fórmulas es que permiten que la compañía esté preparada para que el fundador o el actual propietario la pueda seguir controlando hasta el momento que considere oportuno, con la tranquilidad de que el proceso sucesorio está adecuadamente regulado.●

FRANCESC BELLAVISTA, *socio de Bellavista*

e·on

PRÓRROGA DEL PLAZO DE ACEPTACIÓN DE LA OFERTA PÚBLICA DE ADQUISICIÓN DE ACCIONES DE ENDESA, S.A., FORMULADA POR E.ON Zwölfte Verwaltungs GmbH

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Real Decreto 1197/1991, de 26 de Julio, sobre régimen de ofertas públicas de adquisición de valores (**"Real Decreto 1197/1991"**), la Comisión Nacional del Mercado de Valores (**"CNMV"**) ha acordado ampliar el plazo de aceptación de la oferta pública de adquisición de acciones de Endesa, S.A. (**"Endesa"**) formulada por E.ON Zwölfte Verwaltungs GmbH (el **"Oferente"**), autorizada con fecha 16 de noviembre de 2006 (la **"Oferta"**).

Teniendo en cuenta que la Junta General Extraordinaria de Accionistas de Endesa ha sido convocada para su celebración el 20 o 21 de marzo de 2007, en primera o segunda convocatoria, respectivamente, el plazo de aceptación de la Oferta, que comenzó el 26 de enero de 2007, y cuya finalización estaba inicialmente prevista para el próximo 26 de febrero de 2007, ha quedado prorrogado por la CNMV hasta el 29 de marzo de 2007, incluido.

Los términos de la Oferta se recogen en el folleto explicativo de la misma (el **"Folleto"**), así como en el suplemento (el **"Suplemento"**) al Folleto que se encuentran a disposición del público de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1197/1991.

El Folleto y el Suplemento, así como la documentación complementaria, se encuentran ya a disposición de los interesados, estando depositados en el domicilio del Oferente, en el domicilio de Endesa, en los domicilios de las Sociedades Rectoras de las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, en el domicilio de Santander Investment, S.A., en el domicilio de Santander Investment Bolsa, S.V., S.A., en las oficinas de Santander Investment S.A. Corredores de Bolsa, en Chile, y en los domicilios de la Bolsa de Nueva York, la Bolsa de Comercio de Santiago, la Bolsa Electrónica y la Bolsa de Corredores de Valparaíso. Igualmente, el Folleto, el Suplemento y la documentación complementaria pueden consultarse en los registros públicos de la CNMV y, únicamente el Folleto, el Suplemento y el modelo de anuncio, en la página web de la CNMV (www.cnmv.es), en la página web de E.ON AG (www.eon.info), en la página web de Endesa (www.endesa.es) y en la página web de la Superintendencia de Valores y Seguros de Chile (www.svs.cl). En Chile, los accionistas de Endesa pueden obtener copia del Folleto, del Suplemento y de la documentación complementaria a través de la Superintendencia de Valores y Seguros de Chile (*Av. Libertador Bernardo O'Higgins 1449 – Santiago. Chile*).

Düsseldorf, 15 de febrero de 2007

Dr. Frank Fischer
E.ON Zwölfte Verwaltungs GmbH

Educación, cambio climático e inmigración, en la agenda del Acuerdo por la Competitividad

BARCELONA. (Redacción.) – El presidente de la Generalitat, José Montilla, ha asumido el liderazgo del cumplimiento del Acuerdo Estratégico por la Competitividad, un hecho que se ha visualizado con su presidencia en el Consejo de Instituciones, organismo que hace un seguimiento del pacto. En el encuentro de ayer en el Palau de la Generalitat, en el que participaron tres consellers y representantes de patronal y sindicatos, Montilla propuso nuevas reuniones para intensificar el seguimiento del pacto y señaló que algunas de ellas podrían ser monotemáticas.

La reunión del consejo se marcó cación, potenciando la reforma de la formación profesional, el aprendizaje del inglés y la lucha contra el fracaso escolar; además de la inmigración, poniendo el acento en las políticas de contratación en origen; y la transferencia tecnológica, facilitando las ayudas a I+D y la conexión universidad empresa.

Además, por iniciativa de Montilla, el Consejo de Instituciones también podría dedicar algún encuentro específico al impacto del cambio climático en la economía, aprovechando que uno de los ámbitos en los que se ha ampliado el acuerdo es precisamente en la relación entre el mundo de la empresa y la sos-