



# *Notas sobre Previsión Social*

**Sección Sindical de C.E.C.A.**

**Septiembre / 2000**

**comfia**  
CC.OO.

## **Presentación**

En 1980, en España, un pensionista que cobraba del erario público era sostenido por 2,37 trabajadores en activo. En 1998, por 1,85. Además el número de pensionistas ha aumentado en ese tiempo de 4,4 millones a 7,5 millones. Una de las conclusiones que se pueden sacar de esto, es que en el futuro, las pensiones públicas tendrán sus limitaciones, y los jubilados verán reducidos sus ingresos.

Con datos como estos, e independientemente de que las organizaciones políticas y sociales, y muy particularmente los sindicatos, traten de consensuar medidas destinados a mantener y fortalecer el Sistema Público de Pensiones, cobra especial importancia la denominada Previsión Social Complementaria, o dicho de otra forma: la consecución de mecanismos que al margen del sistema público, puedan coadyuvar a que en el momento que un trabajador alcance la jubilación, pueda percibir un salario lo más cercano posible al que cobraba en el momento de producirse ese echo.

En ese sentido, tienen una especial importancia, los compromisos por pensiones adquiridos por las empresas a través de la Negociación Colectiva, (Convenios) como es en el caso de las Cajas de Ahorros - y por tanto CECA – y lo que no es menos importante, la instrumentalización de esos compromisos, en Fondos de Pensiones.

El año 2000, al hilo del R.D. 1588/99 sobre exteriorización de compromisos por pensiones, es clave para el futuro de la Previsión Social Complementaria: con 31 Cajas (más de 65.000 trabajadores de ahorro) que a fecha de hoy tienen exteriorizados todo o parte de sus compromisos a través de Planes de Pensiones de Empleo y abiertas negociaciones en otras muchas, CECA entre ellas, este futuro debe ser la consecución de la total exteriorización de los compromisos, asegurando a su vez u sistema seguro y suficiente para **todos los trabajadores**.

En CECA, paralelamente al proceso negociador que se está llevando a cabo, hemos querido intentar una aproximación a este “oscuro” pero importantísimo mundo, con la elaboración de estas “**Notas sobre Previsión Social**”, que en absoluto pretenden abordar en profundidad la complejidad del asunto, y si intentar facilitar una visión general, comentando algunos de los aspectos más importantes del mismo.

También es posible, que para algunos, los puntos aquí abordados sean suficientemente conocidos. No obstante, y asumiendo esto, hemos creído conveniente enrasar las exposiciones a un nivel básico, con el fin de que todos podamos acercarnos a ellas. Si alguien quiere profundizar ya habrá tiempo, y por supuesto puede contar con la colaboración de nuestra Sección Sindical.

Septiembre /2000

Juan José Gómez Sancho  
Secretario General de la Sección Sindical de CC.OO. de C.E.C.A.

**INDICE**

1. ¿QUE ES LA PREVISIÓN SOCIAL.....	1
2. EL SISTEMA PÚBLICO: SEGURIDAD SOCIAL .....	3
2.1 El "Pacto de Toledo" .....	5
2.2 Cotización a la Seguridad Social.....	6
2.3 Contingencias cubiertas por el sistema público .....	7
2.4 Pensión pública y salario real.....	8
3. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA .....	11
3.1 Contingencias cubiertas en Cajas de Ahorros .....	12
3.2 Pensión real (pública más complemento) versus salario real .....	13
3.3 Sistemas en los que se materializa la Previsión Social Complementaria .....	13
3.3.1 Pagos por Caja .....	13
3.3.2 Fondos Internos.....	14
3.3.3 Fondos Externos.....	14
4. PLAN DE PENSIONES .....	15
4.1 Elementos Personales .....	16
4.1.1 Promotor .....	16
4.1.2 Participes.....	16
4.1.3 Beneficiarios .....	16
4.1.4 Participes en suspenso .....	17
4.2 Modalidades de planes de pensiones .....	17
4.2.1 Planes de Prestación Definida.....	18
4.2.2 Planes de Aportación Definida.....	18
4.2.3 Planes Mixtos .....	18
4.3 Principios de los planes de pensiones .....	18
4.3.1 Principio de no discriminación .....	19
4.3.2 Principio de capitalización.....	19
4.3.3 Irrevocabilidad de las aportaciones .....	20
4.3.4 Atribución de Derechos .....	20
4.4. Otras características de los planes de pensiones.....	21
4.4.1 La Comisión de Control del Plan .....	21
4.4.2 Limitación de aportaciones anuales.....	21
4.5 Otros conceptos .....	21
4.5.1 Subplanes.....	21
4.5.2 Prestaciones .....	22
4.5.3 Bases Técnicas .....	23
4.5.4 Hipótesis actuariales.....	24
4.5.5 Entidad Gestora de Fondos de Pensiones .....	24
4.5.6 Entidad Depositaria de Fondos de Pensiones.....	25
4.6 Régimen fiscal de los Planes y Fondos de Pensiones.....	25
4.6.1 Fiscalidad de los Planes y Fondos de Pensiones.....	25
4.6.2 Fiscalidad del Promotor .....	26
4.6.3 Fiscalidad del Participante (aportaciones).....	26
4.6.4 Fiscalidad del Beneficiario (prestaciones) .....	27
5. LA OBLIGACIÓN DE EXTERIORIZAR LA TOTALIDAD DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES.....	27
5.1 Excepciones a la obligación de exteriorizar.....	27
5.2 Otros aspectos de la excepción y situación en caso de mantenimiento en Fondos Internos.....	28
CONCLUYENDO.....	29

# 1. ¿QUÉ ES LA PREVISIÓN SOCIAL?

En un sentido muy general, se entiende por **PREVISIÓN SOCIAL** a todos aquellos sistemas, tanto públicos como privados, cuyo objeto fundamental sea crear un fondo de previsión destinado a cubrir las necesidades del individuo en situaciones de precariedad y de **garantizar su estabilidad económica, fundamentalmente en situaciones de jubilación e invalidez**, aunque es extensible a muchas otras contingencias. Esta cobertura básica es un derecho recogido en el artículo 41 de la Constitución española que señala que *"los poderes públicos mantendrán un régimen de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres"*. De acuerdo con esta definición, **el sistema global de previsión social se puede estructurar en tres niveles:**

- ❶ El **primer nivel (básico)** lo proporcionan los Estados con cargo a los presupuestos y se dirige a los ciudadanos o grupos sociales especialmente desprotegidos, limitándose a garantizar la supervivencia de los mismos, sin estar condicionada su obtención a requisito alguno de cotización previa (nivel no contributivo). Corresponde a lo que se entiende como **"Estado Asistencial"**.
- ❷ El **segundo nivel (profesional)** corresponde a la **Seguridad Social** o a los sistemas alternativos obligatorios (Mutualidades obligatorias) y son beneficiarios todos los trabajadores. Constituye el modo más generalizado de previsión y abarca todas aquellas prestaciones económicas calificables como sustitutivas de la renta del trabajo y condicionadas a requisitos de cotización previa. Es un nivel asumido por el **"Estado de bienestar"** y representa un reconocimiento de las prestaciones como derechos sociales de los individuos. Debe estar basado en principios de solidaridad social y se articula sobre un sistema de carácter contributivo.
- ❸ El **tercer nivel (complementario)** tiene por objeto aumentar las prestaciones correspondientes a los beneficiarios, ya sea con carácter complementario o independiente con respecto a la Seguridad Social, y su objetivo es proporcionar unas prestaciones adecuadas al nivel de ingresos que durante la vida laboral detentó el beneficiario. Este nivel corresponde al sector privado y pretende fomentar y canalizar el ahorro de aquellos ciudadanos que libremente lo deseen (y su nivel económico o situación laboral lo permita) hacia sistemas alternativos o complementarios de la previsión social estatal.  
Los **Planes y Fondos de Pensiones** corresponden a este tercer nivel del sistema global de Previsión Social.

Los empleados de Cajas de Ahorros tenemos cubierta la Previsión Social por los 2 últimos sistemas: por nuestra inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y por los compromisos de Previsión Social Complementaria que se derivan de los Convenios Colectivos.



**Nivel Básico o asistencial**

**Nivel profesional o contributivo**

**Nivel complementario (sector privado)**



■ Presupuestos Generales



■ Cuotas a la Seguridad Social



■ Particular  
■ Empresa  
■ Asociación

## **2. EL SISTEMA PÚBLICO: SEGURIDAD SOCIAL**

El sistema público de la Seguridad Social es uno de los pilares básicos del **Estado del Bienestar**, cuyo mantenimiento y mejora es uno de los objetivos prioritarios de CC.OO.

Uno de los aspectos del sistema público de Seguridad Social son las **pensiones contributivas**, que se basan en un sistema de Caja Única y reparto, caracterizado por la **SOLIDARIDAD** a varios niveles:

▶ **Intergeneracional**

Las cuotas de hoy pagan las pensiones de hoy

▶ **Entre Regímenes**

Los sectores con una situación más favorable ayudan a los sectores con dificultades

▶ **Entre Rentas**

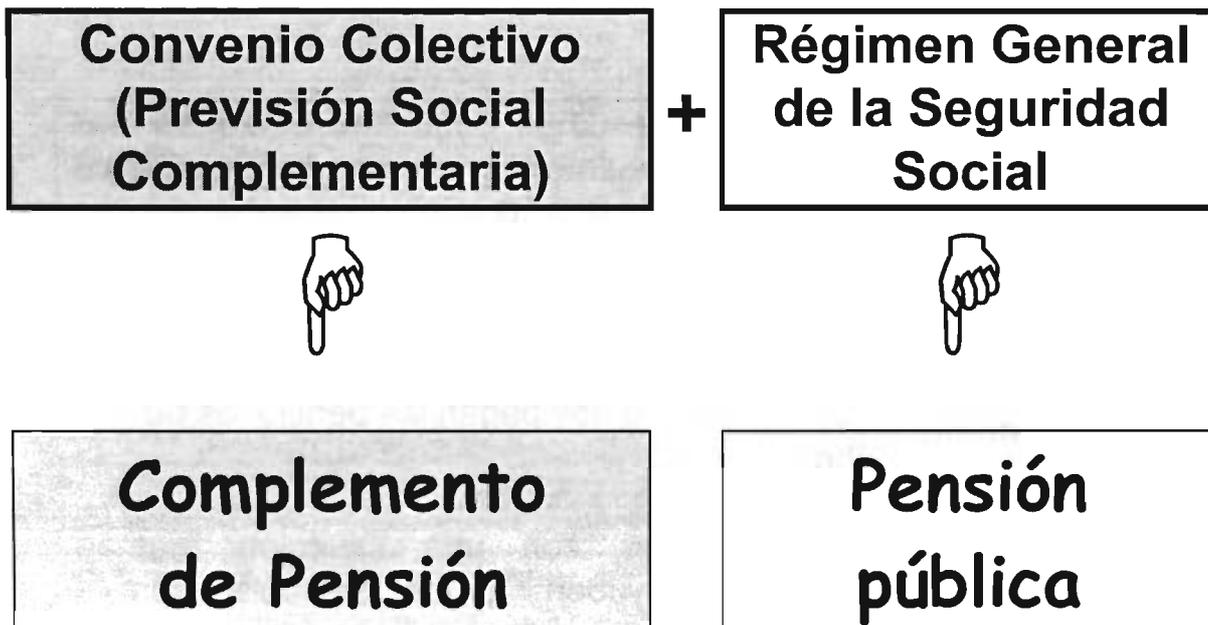
Para garantizar que todos tengamos derecho a una pensión. *“Los que más pueden ayudan a los que menos pueden”*, estableciéndose una pensión máxima y otra mínima

▶ **Entre Regiones**

Por ser un Sistema de Caja Única en todo el Estado

Las **pensiones contributivas** se denominan así al tener derecho a las mismas por haber cotizado, es decir, haber financiado el sistema durante la vida laboral.

Los compromisos por pensiones



Estos compromisos por pensiones de las empresas se recogen actualmente en las Cajas en

**Fondos Internos y/o Externos**

Nuestro primer objetivo es que estos compromisos sean exteriorizados en su totalidad

## 2.1 El "Pacto de Toledo"

Fue un acuerdo tomado en 1995 por la práctica totalidad del arco parlamentario que salió al paso de los que hacían campaña contra el Sistema Público de Seguridad Social y pronosticaban su quiebra. Este Pacto definió el Sistema Público como el más justo y solidario, y acordó tomar medidas para su **consolidación y supervivencia futura**, proponiendo una serie de recomendaciones.

### **Medidas de mejora del equilibrio financiero**

- **Separación de las fuentes de financiación** de las pensiones contributivas (cotizaciones) respecto de la asistencia sanitaria y prestaciones no contributivas (Presupuestos Generales del Estado)
- Creación de un **Fondo de Reserva** que ayude a fortalecer el sistema (aunque la dotación realizada hasta ahora por el Gobierno sea muy inferior a lo deseado)
- Adecuación Regímenes Especiales
- Homogeneización de **topes de cotización en los grupos 5 a 11**, para aproximar las cotizaciones sociales a los salarios reales.

### **Medidas en el ámbito de las prestaciones**

- **Incremento** del número de años cotizados para el cálculo de la pensión de jubilación, pasando de 8 a 15 años
- **Mayor adecuación entre lo que se cotiza y lo que se percibe**, modificando los porcentajes reductores cuando no se haya llegado a cotizar durante 35 años.
- **Mejora** de las pensiones de Viudedad y Orfandad (ampliando la de Orfandad hasta los 21 años del hijo/a)
- **Revalorización de las Pensiones con el IPC real**, y no con el previsto.

Estas recomendaciones se plasmaron en el llamado "**Acuerdo para la consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social**", firmado en 1996 entre CC.OO., UGT y el Gobierno de la Nación, con los siguientes aspectos básicos:

**En el año 2003, se igualarán las bases máximas de cotización para todos los grupos desde el 1 al 11**

## 2.2. Cotización a la Seguridad Social

Las cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social se basan en las llamadas **bases de cotización**, que se determinan por el **total de retribuciones mensuales más las percepciones de vencimiento no mensual** (prorrataadas). En cualquier nómina puede verse la base por la que un trabajador está cotizando.

*Bases de Cotización contingencias comunes*  
 23,6 % a cargo de la empresa  
 4,7 % a cargo del trabajador

<b>CECA</b> CONFEDERACION ESPAÑOLA DE CAJAS DE AHORROS		C.I.F.: G 28206936 - Alcalá, 27 - 28014 Madrid - Código Cuenta Cotización S. S.: 28-007.224-26					
APELLIDOS Y NOMBRE AAAAAAAAAAAAAAAAAA BBBBBBBBBBBBBBBBBB		CATEGORIA <b>OFICIAL SUPERIOR</b>				CLAVE <b>9999 00000</b>	
DEPARTAMENTO		FECHA DE ALTA	N.º MATRICULA	TARIFA <b>05</b>	EPORAFE	N.º AFILIACION A LA S. S.	N.I.F.
EDIFICIO		BASE C. COMUNES <b>389.780</b>	BASE ACC. TRABAJO		PERIODO DE LIQUIDACION Mes Año		

ORDENES	PERIODO	CONCEPTO	DEBITOS	CREDITOS
4,70		SUELDO BASE TRIENIOS ANTERIORES TRIENIOS ACTUALES  I.R.P.F.  COTIZACION REG. GENERAL COT. DES. ACC. F.P.		17.378

En principio, un trabajador tendría unas bases de cotización equivalentes a sus retribuciones reales. No obstante, existen **unas bases máximas de cotización**, que son por las que realmente se cotiza si la retribución mensual prorrateada es superior.

En el cuadro se indican la evolución pasada y **previsible** de bases máximas por contingencias comunes. Nótese la tendencia a una base máxima única por el "destope" de los grupos de cotización 5 al 11

### BASES MÁXIMAS POR CONTINGENCIAS COMUNES

	Grupos de cotización 1 al 4		Grupos de cotización 5 al 11	
	base máxima mensual	multiplicada por 12 meses	base máxima mensual	multiplicada por 12 meses
1995	362.190	4.346.280	269.940	3.239.280
1996	374.880	4.498.560	279.390	3.352.680
1997	384.630	4.615.560	300.660	3.607.920
1998	392.700	4.712.400	322.780	3.873.360
1999	399.780	4.797.360	345.180	4.142.160
2000	407.790	4.893.480	369.750	4.437.000
2001	415.950	4.991.400	394.150	4.729.800
2002	424.270	5.091.240	419.000	5.028.000
2003	432.760	5.193.120	432.760	5.193.120

Es muy importante conocer e identificar las bases por las que estamos cotizando, especialmente las de contingencias comunes, porque funcionan como **base de cálculo de las pensiones públicas** de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.

## 2.3 Contingencias cubiertas por el sistema público<sup>1</sup>

	Concepto	Importe de la pensión
<b>Jubilación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ <b>Requisitos:</b> 15 años de cotización 65 años de edad</li> <li>⇒ <b>Jubilación anticipada:</b> Solo los que hayan cotizado antes del 1.1.67 pueden jubilarse a partir de los 60 años<sup>2</sup></li> <li>⇒ <b>Pensión vitalicia,</b> revisable con IPC real</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Se calcula la <b>base reguladora</b>: Media de las bases de cotización de los últimos <b>15 años</b><sup>3</sup> (actualizadas a fecha de hoy, salvo los dos últimos años)</li> <li>2) Pensión= <b>100% base reguladora</b> con <b>65 años</b> y <b>35 años</b> cotizados, con el tope máximo fijado en los Presupuestos Generales del Estado. Para el año 2000 son <b>303.960 en 14 pagas</b>.</li> <li>3) El % es inferior si los años cotizados son menos de 35 o si la jubilación es anticipada (por ejemplo, con 60 años sería un 60%)</li> </ol>
<b>Invalidez</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ La invalidez, según el <b>grado</b> que se determine, puede ser total, absoluta o gran invalidez</li> <li>⇒ <b>Pensión vitalicia,</b> revisable con IPC real</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Se determina la <b>base reguladora</b>: Depende de la causa; en caso de enfermedad común, por ejemplo, media de las bases de cotización de los últimos 8 años (actualizadas).</li> <li>2) Pensión Inv. Total = <b>55% base regul</b><sup>4</sup></li> <li>3) Pensión Inv. Absoluta = <b>100% base regul.</b></li> <li>4) Pensión Gran Invalidez = <b>150% base regul.</b></li> </ol>
<b>Fallecimiento</b>	<p>El fallecimiento de un trabajador/a en activo, invalido/a o jubilado/a da derecho a...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ <b>Viudedad:</b> Vitalicia o hasta nuevas nupcias</li> <li>⇒ <b>Orfandad:</b> Hasta los 21 años del hijo/a</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Se determina la <b>base reguladora</b>: Depende de la causa del fallecimiento; en caso de enfermedad común, por ejemplo, media de las bases de cotización de los últimos 2 años.</li> <li>2) Pensión de viudedad= <b>45% base reguladora</b></li> <li>3) Pensión de orfandad= <b>20% base reguladora</b> (por cada hijo/a)</li> </ol>

<sup>1</sup> Solo explicamos las que tienen relación con los fondos de pensiones

<sup>2</sup> No confundir las jubilaciones anticipadas con las denominadas "prejubilaciones" con 55,56, ... años, con los salarios a cargo de las empresas hasta alcanzar la jubilación real a los 60 o 65 años, ni estas con los **ERE** (Expedientes de Regulación de Empleo) - como el recientemente pactado en CAJASUR- en los que se pacta un despido masivo.

<sup>3</sup> Para ser más exactos, se utilizará la media de 15 años en las jubilaciones que se produzcan a partir del 2.003. 12 años en el 2000, 13 años, para el 2001 y 14 años para el 2002

<sup>4</sup> El porcentaje es un 75% si el invalido es mayor de 55 años y está desempleado

## **2.4. Pensión pública y salario real**

Centrándonos en el supuesto más habitual, el de jubilación, nos hacemos la siguiente pregunta: **¿Cuánto se asemeja la pensión de jubilación de la Seguridad Social al salario del trabajador activo en el momento de jubilarse?**

La respuesta a esta pregunta depende de factores tales como: El salario en activo, las bases de cotización, los años cotizados, la edad de jubilación, etc.

Para ver todo ello con más claridad abordamos dos ejemplos, en los que suponemos dos trabajadores hipotéticos, con distintos grupos de tarifa:

- ◆ **Trabajador A, grupo de tarifa de 5 a 11. Salario 7.000.000**
- ◆ **Trabajador B, grupo de tarifa de 1 a 4. Salario 8.500.000**

Para los dos casos vamos a calcular su pensión pública en dos supuestos:

- ◆ **Jubilación en Diciembre del año 2000**
- ◆ **Jubilación en Diciembre del año 2003**

### **SUPUESTO 1: JUBILACIÓN EN DICIEMBRE DEL AÑO 2000**

◆ Para el cálculo de la pensión de jubilación que se produzca en el año 2000, se utilizan las bases de cotización de los últimos 12 años (144 meses)

◆ Las últimas 24 bases de cotización se toman por su valor de cotización, no se actualizan con el IPC.

◆ Las bases de cotización restantes, las 120 cotizaciones mensuales de los otros 10 años, se actualizan cada una de ellas con el IPC mensual.

En el cuadro siguiente se indican las cotizaciones realmente efectuadas y su actualización, para cada grupo de empleados.

**Trabajador A (Tarifa 5 a 11)**

AÑO	COTIZACIÓN REAL	COTIZACIÓN ACTUALIZADA(1)
2000	369.750	369.750
1999	345.180	345.180
1998	322.230	326.741
1997	300.660	310.967
1996	279.390	298.214
1995	269.940	300.517
1994	260.820	302.850
1993	252.000	306.946
1992	204.870	262.766
1991	195.120	264.025
1990	185.850	267.827
1989	175.800	270.825

**Trabajador B (Tarifa 1 a 4)**

AÑO	COTIZACIÓN REAL	COTIZACIÓN ACTUALIZADA(1)
2000	407.790	407.790
1999	399.780	399.780
1998	392.700	398.198
1997	384.680	397.867
1996	374.380	399.605
1995	362.190	403.217
1994	349.950	406.343
1993	333.180	405.827
1992	321.420	412.252
1991	306.120	414.223
1990	291.540	420.137
1989	275.820	424.909

(1) Aunque la cotización se actualiza mes a mes, se ha tomado el IPC anual

Cálculo de la jubilación si se efectúa a los 65 años	<u>Trab. A</u>	<u>Trab. B</u>
■B. Cotiz. últimos 24 meses	8.579.160	9.690.840
■B. Cotiz. los otros 10 años actualizadas con el IPC	34.940.143	48.990.921
■Total B. de Cotización en los últimos 12 años	43.519.303	58.681.761
<b>Pensión en 14 pagas (Total B.Cotiz / 168 pagas)</b>	<b>259.043</b>	<b>349.296</b>

En el caso del trabajador **B**, la pensión teórica que le correspondería percibir según la normativa de la Seg. Social excede a la Pensión Máxima establecida en los Presupuestos Generales del Estado, y por tanto **esta última será** la que perciba. Este año esta fijada en **303.960 pesetas**.

Si el trabajador, **por haber cotizado antes** del 1-1-1967, se jubila antes de los 65 años su pensión se reduciría un 8 % por año

**(A)** 64 años 259.043 x 92% = **238.320**      **(B)** 349.296% = 321.352      **(303.960)**

**(A)** 60 años 259.043 x 60% = **155.426**      **(B)** 349.296x 60% = **209.578**

**SUPUESTO 2: JUBILACIÓN EN DICIEMBRE DEL AÑO 2003**

*En el 2003 se produce dos hechos de trascendencia. Por un lado la equiparación de los topes máximos de cotización para todas las tarifas y por otro, que para el cálculo de la pensión se toman las cotizaciones de los últimos 15 años.*

Para los años 2001,2002 y 2003 suponemos un incremento salarial, de Bases de Cotización, del IPC y actualización de la pensión máxima de un 2%.

- ◆Las últimas 24 bases de cotización se toman por su valor de cotización, no se actualizan con el IPC.
- ◆Las bases de cotización restantes, las 156 cotizaciones mensuales de los otros 13 años, se actualizan cada una de ellas con el IPC mensual.

**Trabajador A (Tarifa 5 a 11)**

**Trabajador B (Tarifa 1 a 4)**

AÑO	COTIZACIÓN REAL	COTIZACIÓN ACTUALIZADA(1)
2003	432.760	432.760
2002	419.000	419.000
2001	394.150	402.033
2000	369.750	388.459
1999	345.180	373.163
1998	322.230	353.229
1997	300.660	336.176
1996	279.390	322.390
1995	269.940	324.879
1994	260.820	327.401
1993	252.000	331.830
1992	204.870	284.067
1991	195.120	285.428
1990	185.850	289.539
1989	175.800	292.780

AÑO	COTIZACIÓN REAL	COTIZACIÓN ACTUALIZADA(1)
2003	432.760	432.760
2002	424.270	424.270
2001	415.950	424.269
2000	407.790	415.945
1999	399.780	423.609
1998	392.700	424.403
1997	384.680	390.654
1996	374.380	387.185
1995	362.190	387.768
1994	349.950	392.300
1993	333.180	396.789
1992	321.420	395.537
1991	306.120	396.571
1990	291.540	400.420
1989	275.820	402.618

(1) Aunque la cotización se actualiza mes a mes, se ha tomado el IPC anual

	<u>Trab. A</u>	<u>Trab. B</u>
Cálculo de la jubilación si se efectúa a los 65 años		
■B. Cotiz. últimos 24 meses	10.221.120	10.284.360
■B. Cotiz. los otros 13 años actualizadas con el IPC	51.736.512	68.381.075
■Total B. de Cotización en los últimos 15 años	61.957.632	78.665.435
<b>Pensión en 14 pagas (Total B.Cotiz. / 210 pagas)</b>	<b>295.036</b>	<b>374.597</b>

En el caso del trabajador **B**, la pensión teórica que le correspondería percibir según la normativa de la Seg. Social excede a la Pensión Máxima establecida en los presupuestos Generales del Estado, y por tanto **esta última será** la que perciba. En la hipótesis la fijamos en **322.000 pesetas**.

Si el trabajador, por haber cotizado antes del 1-1-1967, se jubila antes de los 65 años su pensión se reduciría un 8 % por año

<b>(A)</b> 64 años $295.036 \times 92\% =$ <b>271.433</b>	<b>(B)</b> $374.597 \times 92\% =$ <b>344.630</b>	<b>(322.000)</b>
.....	.....	.....
<b>(A)</b> 60 años $295.036 \times 60\% =$ <b>148.524</b>	<b>(B)</b> $374.597 \times 60\% =$ <b>224.758</b>	

En ambos casos hemos supuesto que los dos trabajadores han cotizado durante 35 años, en caso contrario, su pensión se vería reducida en un 2 % sobre la **base reguladora por cada año que falte para cumplir esos 35 años**.

### **3. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

De forma complementaria a las pensiones contributivas de la Seguridad Social que hemos visto, en el **Convenio de Cajas de Ahorros** se regulan complementos a cargo de la empresa para los casos de jubilación, invalidez y fallecimiento.

Estos complementos a cargo de la empresa, sobre la base de las obligaciones del Convenio (así como las que se puedan establecer en acuerdos de empresa o individuales) son los: COMPROMISOS POR PENSIONES

La Previsión social complementaria en las empresas españolas se concebía, hasta la entrada en vigor de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, como una **previsión social ligada a la permanencia del trabajador en la empresa**. Según ese criterio, la previsión no dejaba de ser un derecho expectante que sólo llegaría a ser exigible cuando se adquiriese la condición de pasivo, lo que implicaría que en caso de abandonar la empresa se pierde este derecho.

Aunque la legislación avanza lentamente en la dirección de romper definitivamente con ese esquema, es necesario consolidar **sistemas de previsión complementaria ligados al propio trabajador e independientes de la empresa**.

**Por tanto nuestros objetivos principales son:**

**E**xteriorizar antes del 1-1-2001, la **totalidad** de estos compromisos, a través de planes de pensiones de empleo, que confieran a los trabajadores la **titularidad** de los fondos aportados al sistema, en tanto que son **salario diferido**

**G**arantizar la percepción de los complementos, mediante sistemas desligados de factores externos al propio sistema. Nuestra propuesta es el CAMBIO DE SISTEMA a otro más seguro

**M**ejorar las coberturas, especialmente la de **jubilación** para los ingresados desde el 29.5.86. Tenemos experiencias de este tipo en Caja San Fernando y Bancaja, Caja Madrid y Caixa

### 3.1 Contingencias cubiertas en Cajas de Ahorros

		Complemento a cargo de la Caja	
Pensión pública (recordatorio)		Ingresados antes del 29.5.86	Ingresados desde el 29.5.86
<b>Jubilación</b>	⇒ <b>Pensión = 100%</b> base reguladora con 65 años y 35 años cotizados	<b>Complemento = SP - BC</b> SP=Salario pensionable BC=Bases de Cotización <sup>5</sup>	El complemento se define como una <b>aportación anual a favor del trabajador/a</b> Importe aportación para el 2000: <b>90.000 pts</b>  El complemento a la jubilación dependerá por tanto de la suma de las aportaciones rentabilizadas
	⇒ % inferior con menos años cotizados o si es jubilación anticipada		
	⇒ <b>Máximo = 4.255.000 pts.</b>	- Salario pensionable: Salario regulado del trabajador a la fecha de jubilación - Bases cotización: media de las bases de cotización de los 2 años antes de jubilarse - Complemento vitalicio y revalorizable.	
<b>Invalidez</b>	⇒ <b>Total</b> 55% base reguladora	- Invalidez total: Complemento 55% salario-55% bases cotización (según Patronal) - Invalidez total: Complemento 100% salario-100% bases cotización (según Patronal) - Invalidez total: Complemento 150% salario-150% bases cotización (según Patronal)	Es decir, la problemática del cálculo que comentamos para la jubilación de los anteriores al 29.5.86, la tenemos en la invalidez de todos los trabajadores de las cajas.  Las prestaciones de invalidez no tienen imputación fiscal
	⇒ <b>Absoluta</b> 100% base reguladora		
	⇒ <b>Gran Invalidez</b> 150% base reguladora		
<b>Fallecimiento</b>	⇒ <b>Viudedad</b> 45% base reguladora	- Viudedad (de activo, jubilado o inválido): Complemento = 50% salario - pensión S. Social - Orfandad (de activo, jubilado o inválido): Complemento (por hijo)= 20% salario - pensión S.S.	Es decir, la Caja garantiza al viudo/a el 50% de salario del fallecido y a cada hijo/a menor de 21 años, el 20%
	⇒ <b>Orfandad</b> 20% base reguladora		

<sup>5</sup> Este sistema de cálculo del complemento ha sido recientemente ratificado por el Tribunal Supremo, fallando en contra de una demanda de COMFIA-CC.OO. y tiene **GRAVES CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES INGRESADOS ANTES DEL 29.5.86 EN LAS CAJAS**, provocando que un trabajador perciba como jubilado (sumando pensión + complemento) entre 600.000 pts. y 1.100.000 pts. menos que como activo, pudiendo haber casos con **COMPLEMENTO = CERO**.

De hecho, **todos aquellos trabajadores ingresados antes del 29.5.86** que se jubilen a partir del 2003 ganando menos de 4.900.000 en pesetas de hoy **tendrán un complemento cercano a CERO**, porque estarán cotizando por sus salarios reales: **Complemento = salario (4.900.000) - media bases 2 años (≈ 4.900.000)**

## **3.2 Pensión real (pública más complemento) versus Salario real**

En el punto 2.4, especificamos los cálculos de la pensión de la Seguridad Social, para dos casos concretos en su doble vertiente: Jubilación en el 2000 y jubilación en el 2003.

En el punto anterior, hemos descrito el complemento de pensiones que se deriva de nuestro Convenio. Para que se pueda ver mas claramente la incidencia que sobre la pensión real ejerce la fórmula de cálculo, a continuación presentamos un cuadro con el complemento de pensión para los mismos casos, y su comparación con el salario real.

Además de las hipótesis contempladas en el punto 2.4, suponemos un crecimiento de los salarios para los años 2001, 2002 y 2003 de un 2% anual.

Año de Jubilación	Trab.	Salario Pensionable	24 ultimas bases/ 2	Complemento según Convenio(SP - 24 bases)	Pensión Seguridad Social	Salario total jubilado (pensión + complemento)	Salario jubilado / Salario en activo%
2000	A	7.000.000	4.289.580	2.710.420	3.626.600	6.337.020	90,53
	B	8.500.000	4.845.420	3.654.580	4.255.440	7.910.020	93,06
2003	A	7.428.000	5.110.560	2.317.440	4.130.504	6.447.944	86,81
	B	9.020.000	5.142.180	3.877.820	4.508.000	8.385.820	92,97

En el caso de los trabajadores adscritos al **SUBPLAN/2** (Ingresados con posterioridad al 29-5-86) el Complemento de Pensión sería equivalente a la **suma de las aportaciones anuales individuales, con su correspondiente rentabilidad.**

## **3.3 Sistemas en los que se instrumentaliza la Previsión Social Complementaria**

Anteriormente hemos analizado los complementos de pensión que surgen de la negociación colectiva, pero estos compromisos se pueden materializar de distinta forma. Los sistemas de Previsión Social Complementaria en España, **nacidos de las obligaciones contraídas por las empresas con sus empleados en el seno de la negociación colectiva**, se han articulado en: pagos por caja, fondos internos y fondos externos.

### **3.3.1 Pagos por caja**

Llamado también "pago sobre la marcha" y consistente en el pago de los compromisos adquiridos por la empresa en el momento de producirse la contingencia, sin previsión ni dotación previa alguna.

### **3.3.2 Fondos Internos**

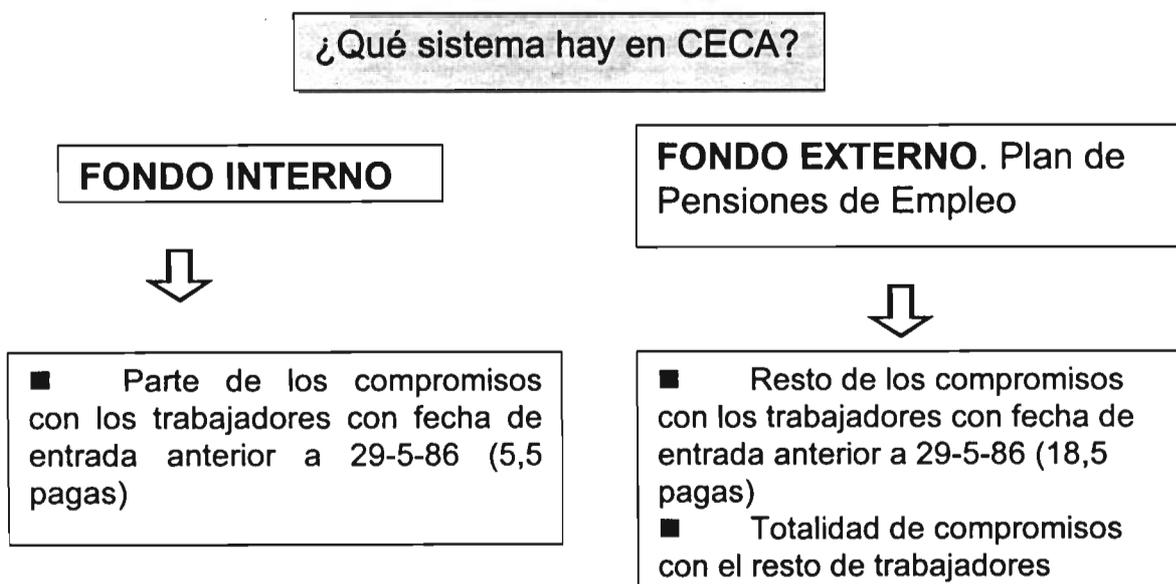
En este sistema de previsión, la empresa tiene la responsabilidad de la obligación y la titularidad de los recursos, por lo que van dotando las cantidades que se derivan de las obligaciones que mantienen con sus trabajadores (según se recoge en el artículo 84 del Reglamento del Impuesto de Sociedades), creando un Fondo Interno o provisión para esta finalidad. Por lo tanto, **es la empresa la que mantiene la titularidad de las dotaciones dentro de su propio balance y la administración y gestión de los recursos.**

La normativa contable obliga a las empresas que hayan contraído compromisos con sus empleados de complementar las pensiones de la Seguridad Social, a dotar anualmente el capital necesario que permita asegurar las cantidades a percibir por los trabajadores, cuando se produzca la contingencia cubierta (jubilación, invalidez, etc.). A partir de la publicación de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, estas dotaciones a Fondos Internos no tienen el carácter de deducibles al mantenerse los recursos dentro del balance de la empresa.

### **3.3.3 Fondos externos**

Tienen esta calificación aquellas instituciones de previsión social patrocinadas por la Empresa, en las que las dotaciones o **aportaciones no están administradas por la Empresa Promotora**, por lo que **no están a su disposición** y los recursos salen de su balance. Dentro de ellas distinguimos:

- ⇒ Mutualidades de Previsión Social o Montepíos
- ⇒ Contratos de Seguro
- ⇒ Planes de Pensiones, incorporados a raíz de la promulgación de la ley 8/87 anteriormente mencionada.



## **4. PLANES DE PENSIONES**

Como primera aproximación decir, que los **Planes de Pensiones** están definidos en la Ley 8/87 como *"instituciones de previsión voluntaria y libre, cuyas prestaciones de carácter privado pueden o no ser complemento del preceptivo sistema de la Seguridad Social obligatoria, al que en ningún caso sustituyen"*. Están regidos por un conjunto de normas que determinan los derechos, las obligaciones y las reglas de funcionamiento de todos sus elementos personales. Entre esos derechos está el de percibir rentas o capitales por jubilación, viudedad, orfandad o invalidez, por las personas a cuyo favor se constituye el Plan.

Cualquier Plan de Pensiones debe integrarse obligatoriamente en un Fondo de Pensiones. Los Fondos de Pensiones están definidos como **"patrimonios creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a Planes de Pensiones, cuya gestión, custodia y control se realizará de acuerdo con la Ley y el Reglamento"**.

Dicho de otra manera, el Fondo es la masa patrimonial que pertenece a los partícipes y beneficiarios y que tiene por objeto dar cumplimiento al Plan de Pensiones.

En razón de los sujetos constituyentes, los Planes de Pensiones se encuadran en las siguientes modalidades:

- a) **Sistema de empleo**: aquellos cuyo **promotor** es cualquier Entidad, Corporación, Sociedad o Empresa y cuyos **partícipes** son sus empleados. En los planes de sistema de empleo el promotor sólo podrá serlo de un plan al que exclusivamente podrán adherirse los **empleados de la empresa promotora**.
- b) **Sistema asociado**: Corresponde a los Planes cuyo promotor es cualquier Asociación, **Sindicato**, gremio o colectivo, siendo los partícipes sus asociados, miembros o afiliados.
- c) **Sistema individual**: Aquellos cuyo promotor son una o varias Entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas.

Como quiera que la mayoría del compromiso de pensiones, los trabajadores de CECA **lo tenemos materializado mediante Plan de Pensiones en la modalidad de Empleo**, y uno de nuestros objetivos es la exteriorización del **Fondo Interno** integrándolo en el citado Plan, a continuación, **y sin ánimo de ser exhaustivos**, comentamos alguno de los aspectos más significativos de este sistema.

## **4.1 Elementos personales**

Los elementos personales de los Planes de Pensiones son los sujetos constituyentes, es decir, promotor y partícipe, así como los beneficiarios y los partícipes en suspenso.

### **4.1.1 Promotor**

Tiene esta consideración "*cualquier Entidad, Corporación, Sociedad o colectivo de cualquier clase que insten a su creación o participen en su desenvolvimiento*". Aunque esta definición es algo inexacta, se puede definir al promotor de un Plan de Pensiones como aquella Entidad que **insta a la constitución de una Comisión Promotora** del Plan de Pensiones con los potenciales partícipes, tras elaborar un proyecto de Plan y recabar el dictamen de un actuario (en el caso de los **Planes de empleo**, el promotor es la empresa y los potenciales partícipes son los trabajadores con los que tenga contraídas obligaciones en materia de previsión social).

El promotor de nuestro Plan de Pensiones es CECA

### **4.1.2 Partícipes**

Son las personas físicas en cuyo interés se crea el Plan, con independencia de que **realicen o no aportaciones**. Es decir, un Plan de Empleo se crea en interés de todo el colectivo de trabajadores de una empresa, pero **los empleados no adquieren la condición de partícipe hasta que no se produzca la adhesión individual al mismo**.

Los partícipes de nuestro Plan de Pensiones son todos los trabajadores en activo de CECA, desde el momento en que se han adherido al mismo voluntariamente.

### **4.1.3 Beneficiarios**

Se entiende como tales las personas físicas **con derecho a la percepción de prestaciones, hayan sido o no partícipes**. Es decir, son aquellas personas que están percibiendo las prestaciones de un Plan de Pensiones y no deben ser confundidas con los partícipes aunque pueda parecer que existe una gran analogía entre ambos. El partícipe pasa a adquirir la condición de beneficiario en el momento en que **comienza a percibir la prestación**, aunque es posible que concurren **las dos figuras en la misma persona** (por ejemplo, en el partícipe que percibe una pensión por invalidez con cargo al plan), así como también es posible

que existan **beneficiarios que nunca han sido partícipes** del Plan (los beneficiarios de una pensión de orfandad o viudedad, por ejemplo).

Los Beneficiarios de nuestro Plan de Pensiones son los jubilados, viudas/os, huérfanas/os, o inválidas/os.

#### **4.1.4 Partícipes en suspenso**

Son los partícipes que han cesado en la realización de aportaciones, directa o imputadas, pero **mantienen sus derechos consolidados dentro del Plan**, de acuerdo con lo previsto en éste (en los Planes de empleo, esta figura correspondería al **trabajador que ha cesado en su trabajo o ha sido despedido**, conservando, no obstante, los derechos correspondientes a las aportaciones realizadas por la empresa hasta el momento en que se interrumpa la relación laboral).

Los partícipes en suspenso en nuestro Plan, son aquellos trabajadores que ya no están trabajado en CECA

### **4.2 Modalidades de planes de pensiones**

Todo Plan de pensiones tiene un Reglamento, aprobado por la Dirección General de Seguros, (del que todos debemos tener una copia) que recoge las obligaciones derivadas del Plan. Estas obligaciones deben concretarse definiendo a priori la aportación, la prestación o una combinación de ambas. De acuerdo con este criterio los Planes se clasifican en las siguientes modalidades:

#### **4.2.1 Planes de prestación definida**

Cuando en el Reglamento del Plan se determina la prestación que percibirán los beneficiarios. **En función de la prestación determinada**, y de acuerdo con los cálculos actuariales, **se determinará la cuantía a aportar**. La prestación puede estar definida bien en términos absolutos o en función de otras magnitudes como salarios, antigüedad en la empresa, percepciones complementarias, etc.

Un ejemplo de prestación definida de jubilación para los trabajadores de CECA ingresados antes de 29-5-86, es la diferencia entre el salario pensionable y las bases de cotización de los dos últimos años.

## **4.2.2 Planes de aportación definida**

En los que la magnitud que queda determinada en el Reglamento es la **cuantía de las contribuciones del promotor o partícipes**. De acuerdo con la cuantía de esta aportación y en función de la rentabilidad del plan y del tiempo de permanencia en el mismo, **resultará el importe de la prestación**. La aportación puede estar fijada en términos absolutos o en función de otras magnitudes como salarios, antigüedad en la empresa, etc.

Un ejemplo de aportación definida de jubilación para los trabajadores de CECA ingresados después de 29-5-86, es la cantidad aportada anualmente y que fija el Convenio Colectivo. 90.000 pesetas para el año 2000.

## **4.2.3 Planes mixtos**

Cuando en el Reglamento del Plan están recogidos sistemas con **dos colectivos diferenciados**, uno de aportación definida y otro de prestación definida. También es mixto cuando en un mismo sistema y colectivo de trabajadores lo que se define es la aportación y la prestación o la **aportación definida para unas contingencias, y la prestación para otras**.

Los Planes del sistema de empleo podrán ser de cualquiera de las tres modalidades.

Nuestro Plan de Pensiones es Mixto ya que recoge un Subplan de Prestación Definida y otro de Aportación Definida

## **4.3 Principios de los planes de pensiones**

Entramos en uno de los apartados más importantes de la regulación de Planes de Pensiones ya que las especiales características de los mismos y los principios sobre los que están regulados, son los que van a determinar elementos tan importantes para el trabajador como la capacidad de movilización de los fondos, la titularidad de los mismos, la participación en su funcionamiento y gestión, etc.

La Ley define como principios básicos de los Planes de Pensiones los siguientes:

### **4.3.1 Principio de no discriminación**

Debe garantizarse el acceso al Plan a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación con el promotor que caracteriza cada tipo de Plan. En este sentido, un Plan de sistema de empleo no será discriminatorio **cuando la totalidad del personal empleado con al menos dos años de antigüedad, esté acogido o en condiciones de acogerse al Plan.**

La no discriminación en el acceso a un Plan **no resulta incompatible con la diferenciación de aportaciones realizadas por el promotor**, siempre que esta diferencia esté fundamentada en criterios objetivos basados en **circunstancias objetivas** (tales como edad, salario, servicios pasados, aportaciones del partícipe o diferencia entre retribuciones y bases de cotización a la Seguridad Social) y los citados criterios estén aceptados por la plantilla, como resultado de la **negociación colectiva**.

### **4.3.2 Principio de capitalización**

Los Planes de Pensiones están basados en sistemas financieros y actuariales de capitalización, es decir, **las aportaciones y rentas se van acumulando.**

En los Planes de Pensiones sólo podrán utilizarse sistemas de capitalización individual, habiendo eliminado el nuevo Reglamento la posibilidad de utilizar sistemas de capitalización colectiva.

En los **sistemas de capitalización individual**, el equilibrio entre aportaciones y prestaciones se plantea **individualmente para cada partícipe**, teniendo en cuenta, sobre todo, su edad y, en consecuencia, la duración probable de su vida y el coste anual de cada contingencia **debe ser calculado de forma individual**. En el sistema de capitalización individual las aportaciones realizadas al Plan en nombre de un partícipe, coinciden con la imputación fiscal soportada por éste.

Los Planes de Pensiones que cubran un **riesgo** exigirán la constitución de **provisiones matemáticas<sup>1</sup>**, debiendo constituirse un **margen de solvencia** para garantizar el cumplimiento de las obligaciones del Plan.

La Ley también prevé que los Planes de Pensiones podrán contratar seguros, avales y otras garantías con las correspondientes Entidades financieras para la cobertura de riesgos determinados o el **aseguramiento** o garantía de las prestaciones.

---

<sup>1</sup> La Provisión Matemática se define como la **diferencia entre el capital determinado como necesario** para garantizar las prestaciones definidas en el reglamento del Fondo y el **capital que falta** para alcanzar esos fondos. Todo ello determinado en cada momento y al valor actual actuarial tanto de las prestaciones futuras como de las aportaciones futuras. En sentido **muy coloquial** "lo que tenemos en un momento concreto".

### **4.3.3 Irrevocabilidad de las aportaciones**

Las aportaciones a un Plan de Pensiones serán irrevocables (no rescatables) **desde el momento en que resulten exigibles**, según el Reglamento del Plan, independiente de que se haya realizado su desembolso o no. Esta irrevocabilidad se refiere tanto a las aportaciones efectuadas por el promotor como a las que pueda realizar el partícipe.

### **4.3.4 Atribución de derechos**

**La titularidad del patrimonio de un Plan de Pensiones corresponde a los partícipes y beneficiarios**, de ahí que sean los partícipes quienes ostenten todos los derechos para exigir sus prestaciones así como una adecuada administración del patrimonio formado. Estos derechos derivados de las aportaciones efectuadas al Plan en su nombre, se denominan **derechos consolidados**.

Constituyen derechos consolidados de los partícipes los **derechos económicos** derivados de sus aportaciones, directas o imputadas, y del régimen financiero-actuarial de capitalización que aplique el correspondiente Plan, aunque estos derechos **sólo se harán efectivos en uno de los 3 siguientes supuestos**:

- a) cuando se produzca el **hecho que da lugar a la prestación** (jubilación, invalidez, fallecimiento,...)
- b) a efectos de su **integración** en otro Plan de Pensiones
- c) en caso de **enfermedad grave o paro de larga duración**, siempre que así lo establezca el Reglamento del Plan y en los términos en que éste lo contemple.

Además de estos supuestos, serán movilizables los derechos consolidados en caso de baja voluntaria del partícipe en el Plan o por terminación del Plan. En cualquier caso, **la interrupción de la relación laboral de un trabajador, por despido o cese voluntario, no ocasiona la pérdida de derechos** como ocurre actualmente en los **Fondos Internos**, pudiendo aquel trasvasar su patrimonio a otro Plan o mantenerse como partícipe en suspenso hasta que se produzca la contingencia que da lugar a la prestación.

En los **planes de aportación definida**, constituyen derechos consolidados de un Plan, la cuota parte que corresponda al partícipe determinada en función de las aportaciones, rendimientos y gastos. En los **planes de prestación definida**, son derechos consolidados la reserva que le corresponda de acuerdo con el plan actuarial utilizado. Con periodicidad anual, la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones remitirá a cada partícipe certificación sobre las aportaciones realizadas en cada año natural y el valor final del mismo de sus derechos consolidados. Los derechos consolidados no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación.

## **4.4 Otras características de los planes de pensiones**

### **4.4.1 La Comisión de Control del Plan**

En el intento de dejar asentado que la **titularidad de los patrimonios** gestionados por un Plan de Pensiones corresponde a los partícipes y beneficiarios, el legislador va más allá entendiéndolo que esta titularidad debe llegar a las **facultades de representación y control** creando para ello la figura de la Comisión de Control.

En este sentido, el art. 12 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones marca que **"el funcionamiento y ejecución de cada Plan será supervisado por una Comisión de Control, formada por representantes del promotor o promotores, partícipes y beneficiarios, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses, manteniéndose como mínimo la mayoría absoluta de la representación de los partícipes."**

Nuestra Comisión de Control, esta compuesta por 16 miembros: 6 en representación de los partícipes del Subplan-1, 3 en representación de los partícipes del Subplan-2, 2 en representación de los beneficiarios, y 5 en representación del Promotor (Empresa)

### **4.4.2 Limitación de aportaciones anuales**

Dentro de cada año natural, existe un límite para las aportaciones de una persona física. En la actualidad, no podrán rebasar en ningún caso la cantidad de 1.200.000 pesetas. Se prevé la posibilidad de incremento anual de estos límites en función del I.P.C. No obstante, se establecen límites anuales superiores para los partícipes a partir de 52 años, en función de la edad hasta 2.500.000 pesetas.

## **4.5 Otros conceptos**

### **4.5.1 Subplanes**

Un Subplan es la división, dentro de un mismo Plan de Pensiones de Empleo, de colectivos distintos como consecuencia de la diversidad de aportaciones del promotor, derivada de las siguientes circunstancias: edad del partícipe, salario según convenio, servicios pasados, aportaciones del propio partícipe y complemento de la pensión pública hasta alcanzar la pensión pactada. La legislación reconoce explícitamente la existencia de subplanes para integrar a colectivos distintos, siempre y cuando se realice conforme a criterios acordados en **negociación colectiva**, dada la prohibición de constituir más de un plan de empleo en cada empresa.

En cada subplan se integra **un colectivo de la plantilla** que se ve afectado por la aplicación de unas especificaciones diferenciadas dentro del Plan, consecuentemente estos colectivos tendrán, en su día, distintas prestaciones.

## **4.5.2 Prestaciones**

Son los **derechos económicos** otorgados por el Plan de Pensiones a los beneficiarios, **cuando se produce el suceso cubierto** y regulado por el citado Plan (la **contingencia**).

Las contingencias o sucesos que puede recoger un Plan de Pensiones de empleo son:

- **Jubilación del partícipe:** Se determinará conforme a lo previsto en el régimen de la **Seguridad Social**.
- **Invalidez:** Invalidez laboral total y permanente, absoluta y gran invalidez.
- **Muerte del partícipe:** Que pueda generar derecho a una prestación de viudedad, orfandad o en favor de otros herederos o personas designadas.
- **Muerte del beneficiario:** Que pueda generar derecho a una prestación de viudedad u orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.

En ningún caso podrá simultanearse la condición de beneficiario y partícipe por y para jubilación, ni siquiera en razón de pertenencia a varios planes de pensiones. Por tanto, es incompatible percibir una prestación de jubilación mientras se realizan aportaciones para la misma contingencia. No obstante, **es posible ser beneficiario de una contingencia distinta (viudedad, por ejemplo), mientras se realizan aportaciones directas o imputadas para la jubilación.**

De acuerdo con lo regulado en cada Plan de Pensiones, **las prestaciones podrán ser:**

- a) **En forma de capital,** o pago único, que, a su vez, podrá ser inmediato o diferido a un momento posterior.
- b) **En forma de renta,** o percepción de más de un pago sucesivo con periodicidad regular, incluyendo al menos un pago al año. A su vez, la renta podrá ser constante o variable e inmediatas o diferidas a un momento posterior. En caso de fallecimiento del receptor, la renta podrá revertir a otro beneficiario.
- c) **Prestaciones mixtas,** que combinen rentas de cualquier tipo con un único pago en forma de capital.

Todas las prestaciones tendrán carácter de **dinerarias**. Las especificaciones de cada Plan deberán concretar las formas de las prestaciones, modalidades, normas para determinar su cuantía y vencimientos, revalorización, reversiones, aseguramiento, etc.

En los **Planes de aportación definida**, la cuantía de la prestación deberá ajustarse al **derecho consolidado** del partícipe en el momento de producirse el hecho causante, siendo el derecho consolidado el fondo acumulado. En los de **prestación definida**, la cuantía de la prestación está **determinada** en su propio Reglamento.

En cuanto a los trabajadores de CECA, para los integrantes del Subplan/1 (ingresados antes de 29-5-86) la prestación esta fijada en forma de renta. Para los integrantes del Subplan/2 (ingresados después de 29-5-86) la prestación está establecida en forma de capital.

### **4.5.3 Bases Técnicas**

Según la modalidad del Plan de Pensiones y las obligaciones recogidas en su reglamento, las **Bases Técnicas** deben recoger los siguientes apartados:

- ◆ Tablas de **supervivencia**, mortalidad e invalidez.
- ◆ Tipo de **interés** aplicado.
- ◆ Información detallada sobre las **prestaciones**, salario, antigüedad, bases de cotización, etc.
- ◆ **Evolución prevista** de los parámetros económicos que inciden en la cuantificación de las prestaciones y aportaciones.
- ◆ **Fórmulas** aplicadas en la determinación del costo y desarrollo del Plan.
- ◆ Destino de los **excedentes** generados por el Plan.
- ◆ Determinación de los **derechos consolidados**.

#### **4.5.4 Hipótesis actuariales**

Son los **parámetros** que se utilizan en la determinación de las aportaciones a realizar en un **Plan de Pensiones de prestación definida**, con el fin de garantizar las prestaciones reguladas. Dependiendo de las coberturas del Plan, estos parámetros pueden ser:

- El tipo de **interés técnico**.
- La tasa de **incremento salarial**.
- La tasa anual de **inflación**.
- La tasa de crecimiento de las **bases de cotización** a la Seguridad Social.
- Crecimiento de la **pensión máxima** de la Seguridad Social.
- Las tablas de **mortalidad**.

Con objeto de conseguir un equilibrio entre las aportaciones y las prestaciones, los Planes de Pensiones serán revisados al menos cada tres años por **técnicos actuarios independientes** designados por la Comisión de Control, que fijarán la necesidad o no de modificar las aportaciones para seguir manteniendo el equilibrio financiero del Plan. La evaluación se realizará de acuerdo con los criterios establecidos por el Ministerio de Economía y Hacienda. En los **planes de aportación definida** podrá sustituirse la revisión actuarial por un informe económico-financiero emitido por la entidad gestora.

Por otro lado, los sistemas financieros y actuariales que instrumentarán los planes de pensiones, deberán implicar la formación de **fondos de capitalización, provisiones matemáticas y otras provisiones técnicas**, constituyéndose, en aquellos planes que asuman riesgos por sí mismos y en los de prestación definida un **margen de solvencia** necesario para compensar las eventuales desviaciones que pudieran presentarse.

En el Real Decreto 1589/1999 se establece que el **tipo de interés mínimo garantizado para prestación definida no podrá ser superior al 4%**. Las **tablas de supervivencia y mortalidad** utilizables para el cálculo de las hipótesis demográficas podrán basarse en la experiencia del propio colectivo o utilizarse las genéricas de general aceptación, siempre que **no tengan una antigüedad de más de 20 años**. Provisionalmente, aún se admiten las tablas de supervivencia GRM-GRF 80, aunque con dos años menos de edad actuarial, y **es previsible que a corto plazo haya que introducir otras tablas mas actualizadas**, ya el R.D 1589, y la reciente Circular del B. de España, **recomiendan** la utilización de las tablas GRM/F-95.

#### **4.5.5 Entidad Gestora de Fondos de Pensiones**

En el artículo 29 del Reglamento se indica que *"los Fondos de Pensiones serán administrados por una entidad gestora, con el consenso de un depositario y bajo la supervisión de la comisión de control"*, lo que nos lleva a deducir que la Ley 8/87 hace descansar el esquema externo de la **gestión de los fondos sobre dos pilares: la entidad gestora y la comisión de control**.

Dentro de estas dos figuras, **la entidad gestora aparece como la encargada de la administración del Fondo**, y la comisión de control se define como el órgano de supervisión y decisión última. Por tanto, la entidad gestora aparece como administradora de las cuentas del Fondo pero siempre **bajo la vigilancia y control de la comisión de control del mismo**.

La entidad Gestora de nuestro Fondo es CASER

#### **4.5.6 Entidad Depositaria del Fondo de Pensiones**

A la Entidad depositaria corresponde la **custodia y depósito de los valores mobiliarios** y demás activos financieros integrados en los Fondos de Pensiones, así como la **vigilancia de la Entidad gestora** ante el promotor, partícipes y beneficiarios, controlando que cumpla estrictamente las obligaciones de ésta y que las operaciones se ajusten a las disposiciones legales y reglamentarias.

**Nadie podrá ser al mismo tiempo gestor y depositario de un fondo de pensiones.**

Por otro lado, es la Entidad depositaria la que instrumenta los **cobros y pagos** derivados de los planes de pensiones, en su doble vertiente de aportaciones y prestaciones, así como el traspaso de derechos consolidados entre planes.

La entidad Depositaria de nuestro Fondo es CECA

#### **4.6 Régimen fiscal de los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo**

El régimen fiscal otorgado a los Planes y Fondos de Pensiones los hace una de las figuras de ahorro, a largo plazo, más interesantes de cuantas hay en el sistema español, del que se benefician todos los elementos constituyentes de los Planes y Fondos de Pensiones.

##### **4.6.1 Fiscalidad de Planes y Fondos de Pensiones**

**Los Planes no son sujetos pasivos del impuesto de sociedades**, por lo que el legislador ha optado por considerarlos al margen de las unidades económicas susceptibles de imposición. Por otro lado, las **rentas de los Planes** están excluidas del régimen de imputación de rendimientos a que se refiere la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Los Fondos de Pensiones deben presentar la declaración del Impuesto sobre Sociedades pero están **sujetos a un tipo de gravamen CERO, teniendo derecho a la devolución de las retenciones** que se les practiquen sobre los rendimientos del capital mobiliario. Los servicios de gestión y depósito de los Fondos de Pensiones están exentos del I.V.A. y la constitución, disolución, aumentos y disminuciones de los Fondos están exentos del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

#### **4.6.2 Fiscalidad del Promotor**

Las **aportaciones de las empresas** a Planes de Pensiones promovidos por ellas son **deducibles en la base imponible del Impuesto sobre Sociedades o del I.R.P.F.**, según el tipo de impuesto al que esté sujeto. Para ello es imprescindible que la empresa impute a cada partícipe la parte aportada en nombre de él, que no superen los límites legales establecidos de aportación máxima anual y que las contribuciones imputadas sean realizadas como consecuencia de una obligación asumida en el marco de una relación laboral de dependencia. Por otro lado, el **trasvase de los fondos constituidos en fondo interno a planes de pensiones dentro del Régimen Transitorio** marcado por la Ley, permite la deducción de los mismos en un período no inferior a diez años, a razón de 1/10 anual, siempre y cuando las dotaciones no hayan sido deducidas anteriormente.

#### **4.6.3 Fiscalidad del partícipe (aportaciones)**

Las **contribuciones realizadas** a un Plan de Pensiones por el promotor del mismo a nombre de un partícipe, deberán integrarse por su cuantía total en la base imponible del IRPF del partícipe, como **rendimientos íntegros del trabajo**, al estar consideradas como salario diferido. No obstante, y a pesar de tener la consideración de **salario en especie**, la Empresa no efectuará retención ni ingreso a cuenta por este concepto.

No obstante, una vez realizada esta integración en la base imponible, **se deducirá en la base imponible la cantidad total aportada al Plan de Pensiones** (contribuciones del Promotor y aportaciones del partícipe, si las hubiera), sin que pueda superar ninguno de los dos **límites** siguientes:

- ⇒ El **25%** de la suma de los rendimientos netos del trabajo, empresariales, profesionales o artísticos, para trabajadores con edad inferior a 53 años, **40 %** para trabajadores con edad superior a 52 años (estos porcentajes han sido modificados por el RD 3/2000 de 23-6-2000)
- ⇒ Los límites máximos de aportaciones fijados en cada momento (**1.200.000 ptas.** para 2000, con cuantías mayores -hasta 2.500.000- para mayores de 52 años).

Conviene aclarar dos cuestiones al respecto: **el límite del 25% ó 40% es individual**, esto es, limita la deducción en base imponible en función de la suma de rendimientos netos del trabajo, empresariales y profesionales o artísticos

percibidos por cada sujeto pasivo del I.R.P.F. y dentro del concepto de rendimientos del trabajo están incluidas las propias contribuciones del promotor del Plan de Pensiones, como vimos anteriormente.

Si cualquiera de los límites citados opera, siendo esta la cantidad máxima deducible, **el exceso de la contribución** realizada que no sea deducible en base imponible de ese ejercicio, **podrá aplicarse en los próximos cinco años.**

#### **4.6.4 Fiscalidad del Beneficiario (prestaciones)**

Las **prestaciones** no están sujetas al impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, sino que tienen la consideración de rendimientos del trabajo dependiente y por tanto **están sujetas al I.R.P.F.** con arreglo a lo que se perciba, de la siguiente forma:

- a) Cuando la prestación se percibe en forma de **renta temporal o vitalicia** se integrará **anualmente** (sin reducciones) en la base imponible del beneficiario como **rendimientos del trabajo**, estando sujeta a la oportuna retención en cuenta.
- b) Cuando la prestación se percibe **de una sola vez, en forma de capital**, fiscalmente se tratará el importe recibido como rendimiento del trabajo, pudiendo aplicarse una **reducción del 40%** siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación. Las prestaciones en forma de capital a favor de minusválidos no tienen el requisito de los dos años y gozan de mayor reducción en caso de minusvalías superiores al 65%.

### **5. LA OBLIGACIÓN DE EXTERIORIZAR LA TOTALIDAD DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES**

La Ley de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado y el posterior Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas y beneficiarios, establece la **obligación de instrumentar estos compromisos** mediante contratos de seguro, planes de pensiones o ambos, por lo **que queda prohibido el mantenimiento de los actuales FONDOS INTERNOS**. En la acomodación de los fondos Internos de las empresas mediante Planes de Pensiones, no existe imputación fiscal para ninguna de las partes y con importantes incentivos fiscales para la empresa.

#### **5.1. Excepciones a la obligación de exteriorizar**

Esta obligación, sin embargo, no afecta a las **entidades de crédito, agencias de valores y entidades aseguradoras** que quedan sujetas a una excepción

transitoria, ni a las Administraciones Públicas al no considerarse empresas a efectos de esta Ley.

Las empresas que no puedan acogerse a la excepción deberán adaptar sus compromisos antes del 1 de enero del 2.001. Y las empresas que se acojan a la excepción, aparte de otras cuestiones importantes, no obtendrán los beneficios fiscales que implica la operación.

**Estas consideraciones, sin embargo, no tienen en cuenta el hecho de que la excepción priva a los trabajadores de estas entidades de los derechos de movilización, gestión y control de los fondos destinados a cubrir sus futuras pensiones; y que es, a todas luces, contraria a las directivas europeas que abogan por la libre circulación de trabajadores en territorio comunitario.**

Entre los argumentos que utiliza la legislación para justificar la citada excepción se menciona el hecho de que *“estas entidades actúan en sectores regulados y sometidos a la supervisión de un órgano de control, lo cual redundaría en la garantía de solvencia perseguida con la norma. Adicionalmente, se tuvo en cuenta que estas entidades son especialistas y concentran su actividad típica, precisamente, en la administración y gestión de fondos y, en su caso, en la valoración y cobertura de riesgos”*.

Hay que resaltar, que respecto a este asunto, empiezan producirse movimientos importantes en la Unión Europea, tendentes a eliminar esta excepción. En esta dirección, el B. de España, con fecha 18-9-2000 ha aprobado una circular por la que se establecen los nuevos requisitos que deben cumplir las entidades que mantengan Fondos Internos, confirmando algunas exigencias similares a las de los Fondos Externos.

## **5.2 Otros aspectos de la excepción y situación en caso de mantenimiento en Fondos Internos.**

Para que se conceda la citada autorización, **los fondos internos deberán estar dotados con criterios, al menos, tan rigurosos como los exigibles a los planes de pensiones** (debe ajustarse a los criterios de valoración previstos para los planes de pensiones, tipos de interés, tablas de mortalidad, margen de solvencia, etc.), aunque, caso de ser necesarias **dotaciones complementarias** para ajustarse a estos criterios, las mismas podrán aportarse en un plazo máximo de 10 años.

La entidad acogida a este régimen deberá **informar anualmente, en los términos que se acuerde, a los trabajadores o sus representantes** sobre los compromisos por pensiones que les afecten y sobre las prestaciones causadas, aunque no se exige que se facilite la información individualizada.

## CONCLUYENDO



El **sistema público de Seguridad Social** cubre a los trabajadores por cuenta ajena la jubilación, la invalidez y el fallecimiento, mediante las llamadas pensiones contributivas



De forma complementaria al sistema público, el Convenio de Ahorro establece complementos de jubilación, invalidez y fallecimiento, que son **los compromisos por pensiones que queremos exteriorizar TOTALMENTE**



En las **Cajas de Ahorro**, los ingresados antes del 29.5.86 tienen una cobertura de jubilación muy insegura, y los ingresados desde el 29.5.86 unas aportaciones que pueden mejorarse.



*♪♪ No estamos locos... sabemos lo que queremos ♪♪*

Y lo que queremos en CECA es **EXTERIORIZAR** totalmente los compromisos, **GARANTIZAR** las prestaciones (cambiando el inseguro sistema de los ingresados antes del 86 a otro más seguro) y **MEJORAR** las aportaciones de los ingresados desde el 29.5.86