

## **Previsión social complementaria: plan asociado de CC.OO.**

# **Planes y fondos de pensiones**

En la inmensa mayoría de los países industrializados se empiezan a acusar los problemas demográficos, es decir el crecimiento de la población pasiva con respecto a la activa, pero será a principios del siglo XXI cuando esta circunstancia resulte realmente acuciante. De hecho estudios económicos actuales, sobre la financiación de las prestaciones futuras, inciden en la problemática del sistema actual, manteniéndose los parámetros actuales. Sin caer en doctrinas catastrofistas que aluden a hipotéticas quiebras de la Seguridad Social; sí que se hace necesario un planteamiento riguroso que ofrezca soluciones a este problema, que puede resumirse en la siguiente pregunta ¿Cómo se puede mantener el poder adquisitivo que se posee durante la vida activa, cuando se pasa a la situación de jubilación? Esta es una pregunta que nuestros responsables políticos se han hecho tarde, por lo menos con respecto a otros países de nuestro entorno, dando respuesta en gran medida, por lo menos bajo nuestro punto de vista, con la publicación de la Ley 8/87 de Planes y Fondos de Pensiones y el Reglamento que la desarrolla R.D. 1307/88 de 30 de septiembre. Esta Ley está considerada, por algunos colectivos, como la más progresista de toda la legislación socialista, y entre los principios básicos de los Planes de Pensiones, se pueden destacar los siguientes:

### **A) NO DISCRIMINACIÓN**

Cualquier trabajador con por lo menos 24 meses de antigüedad en la empresa (lo que no quiere decir que obligatoriamente deba de ser fijo) que esté acogido o con posibilidad de acogerse al referido Plan. (Si excluimos, por este criterio temporal, a las contrataciones por período determinado, estaremos fomentando este tipo de contratación porque solo tiene salario inmediato, y no salario diferido más inmediato como los trabajadores fijos).

### **B) CAPITALIZACIÓN**

Se instrumenta bajo sistemas financieros-actuariales de capitalización de fondos. (Esto es, se produce un proceso de acumulación de fondos con una base técnica financiero-actuarial que en principio garantice patrimonialmente el salario diferido).

### **C) IRREVOCABILIDAD DE APORTACIONES**

Las aportaciones del promotor tendrán carácter irrevocable. (Lo mismo que los partícipes (trabajadores) si las hubiera).

## **D) ATRIBUCIÓN DE DERECHOS**

Las aportaciones de los partícipes, directas o imputadas, a los Planes de Pensiones determinan para los citados partícipes unos derechos económicos que definen las prestaciones en los términos previstos en esta normativa. La titularidad de los recursos patrimoniales afectos a cada plan corresponderá a los partícipes y beneficiarios. Aquí nace el concepto de salario diferido y titularidad de los trabajadores.

## **E) INTEGRACIÓN OBLIGATORIA**

Todo Plan de Pensiones (contrato-reglamento que determina derechos y obligaciones) debe de estar integrado en un fondo de pensiones (patrimonio del que se pagarán las prestaciones). No hay Plan de Pensiones sin Fondo de Pensiones, ni Fondo sin Plan.

## **F) SUPERVISIÓN POR LA COMISIÓN DE CONTROL**

Todo Plan y Fondo de Pensiones debe tener una Comisión de Control, en la que los partícipes (trabajadores) por lo menos serán la mayoría absoluta.

## **G) LIMITACIÓN DE APORTACIONES**

Las aportaciones a un Plan de Pensiones (directas del trabajador o las que en su favor haga el empresario (Imputadas) tienen un límite absoluto actual de 750.000 Ptas. dicho límite puede ser revisable en los Presupuestos Generales del Estado.

Atendiendo a los sujetos constituyentes, los Planes de Pensiones se encuadrarán en uno de los siguientes sistemas:

a) Sistema de empleo. Corresponde a los Planes cuyo promotor es cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes son sus empleados.

b) Sistema asociado. Corresponde a planes cuyo promotor es cualquier asociación, sindicato, gremio o colectivo, siendo los partícipes sus asociados, miembros o afiliados.

Estos entes asociativos o colectivos deberán estar delimitados por alguna característica común extraña al propósito de confirmar un Plan de Pensiones.

c) Sistema individual. Corresponde a Planes cuyo promotor son una o varias Entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas, a excepción de los que estén vinculadas a aquellas por relación laboral, y sus parientes hasta el tercer grado inclusive.

A estos efectos, tienen la consideración de entidades de carácter financiero los Bancos, Cajas de Ahorros, Confederación Española de Cajas de Ahorro, Cooperativas de Crédito, Entidades Oficiales de Crédito, Entidades Aseguradoras, Sociedades Mediadoras en el

Mercado de Dinero y las empresas de tal carácter inscritas en los Registros Especiales dependientes del Ministerio de Economía y Hacienda.

En esta exposición vamos a centrarnos en los Planes de Pensiones del sistema Asociado, y más concretamente en el Plan Asociado de Pensiones de la Confederación Sindical de CC.OO.

## **PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL PLAN ASOCIADO DE LA C.S. DE CC.OO.**

Plan de modalidad asociado y del sistema mixto, aportación definida para la contingencia de jubilación, y de prestación definida para las contingencias de riesgo, muerte, invalidez, etc.

El fondo es cerrado **uniplan**, es decir gestiona un solo fondo sin posibilidad de gestionar otros.

Para ser partícipe del Plan Asociado de la C.S. de CC.OO. es imprescindible estar afiliado a CC.OO.

En el supuesto de que un partícipe, por las circunstancias que sean, no haga aportación alguna al Plan durante un año natural, pasaría a la situación de partícipe en suspenso. Manteniendo sus derechos consolidados, así como el derecho al sufragio activo durante un año.

Los derechos de los partícipes plenos pueden dividirse principalmente en tres puntos:

**1. Económicos.** Los derechos consolidados estarán en todo momento individualizados, al margen de que la gestión, rentabilidad, etc. tengan un tratamiento colectivo, del fondo en sí.

En cualquier momento el partícipe tendrá opción a movilizar sus derechos consolidados, que no a hacerlos líquidos, a otro plan de pensiones, bien por voluntad propia, bien por terminación del Plan.

**2. Políticos.** Participación en la Comisión de Control del Plan mediante el derecho de sufragio activo y pasivo.

**3. Información.** Derecho a estar informado mediante certificación de:

- Aportaciones realizadas durante el año.
- Valor de sus derechos consolidados a 31/12 de cada año.
- Acuerdos más importantes de la Comisión de Control y evolución de la rentabilidad obtenida por el Fondo. (cada 6 meses).
- Cartilla con información diaria de sus derechos consolidados.

Además de estos derechos también existen deberes como:

Hacer efectivos los desembolsos comprometidos, en forma, cuantía y plazos, así como comunicar a la gestora cualquier alteración relacionada con los mismos.

Igualmente habrá de comunicar a la Entidad Gestora los datos familiares y personales necesarios para cursar alta en el Plan, efectuar el pago de prestaciones etc.

## **ESTRUCTURA DEL PLAN ASOCIADO DE LA C.S. DE CC.OO.**

Atendiendo a los elementos formales que conforman el Plan Asociado de la C.S. de CC.OO son los siguientes:

Promotor: C.S. de CC.OO

Partícipes: Sus afiliados

Beneficiarios: Personas físicas con derecho a percepción de prestaciones.

Comisión de Control del Plan: Encargada de supervisar y aprobar el funcionamiento y ejecución del Plan, su composición es:

2 representantes del Promotor

6 representantes de los Partícipes

1 representante de los Beneficiarios

Comisión de Control del Fondo: Su funcionamiento son las que le otorga el art. 30 del Rgto (\*) de PP. y FF de PP. Elementos personales. La CC. del Fondo es la misma que la C.C. del Plan.

Entidad Gestora: Gespostal (Entidad gestora de fondos de pensiones de Caja Postal)

Entidad Depositaria: Caja Postal (Entidad depositaria de fondos de Pensiones)

## **PRESTACIONES DEL PLAN ASOCIADO DE LA C.S. DE CC.OO.**

Se causará derecho a prestación por alguna de las siguientes contingencias:

- Jubilación.
- Invalidez absoluta y permanente por el trabajo.
- Fallecimiento del partícipe.
- Fallecimiento del beneficiario.

Estas prestaciones podrán recibirse bien en forma de capital, lo que fiscalmente es tratado como renta irregular, o bien en forma de renta vitalicia o temporal revalorizable o no, pudiendo elegir por último una fórmula mixta de capital-renta. Siendo siempre el propio beneficiario quien decidirá la modalidad a aplicar.

## **APORTACIONES AL PLAN ASOCIADO DE LA C.S. DE CC.OO.**

Estas serán realizadas exclusivamente por los partícipes, pudiendo ser constantes o crecientes, en el último caso optando por la referencia del IPC o bien por un porcentaje fijo. En cuanto a su periodicidad serán mensuales, trimestrales o anuales, existiendo también la

posibilidad de hacer aportaciones extraordinarias a las pactadas, con el único límite legal actual de 750.000 ptas./año, entendiéndose como tope máximo, a la suma de las aportaciones periódicas + extraordinarias. En cuanto al tope mínimo la cantidad es de 36.000 ptas./año.

Aunque el sistema en si es ilíquido, no existe posibilidad de rescate hasta que se produce la contingencia que da lugar a la prestación, se puede tener acceso a un préstamo con la cuantía máxima del 80% de los derechos consolidados del partícipe y retribuyéndose al tipo de interés del mercado. La concesión de estos préstamos estará supeditada al acaecimiento de alguna de las siguientes circunstancias:

- Desempleo sin derecho a subsidio.
- Enfermedad o accidente.
- Ejecución de sentencias.
- Otras contingencias (a juicio de la Comisión de Control)

### **PROCESO DE ADSCRIPCION AL PLAN ASOCIADO DE LA C.S. DE CC.OO.**

Por lo que se refiere a la formalización de adscripción al Plan los pasos a seguir son:

1. Cumplimentar Boletín de Adhesión del Plan Asociado de Pensiones de CC.OO.
2. Si el partícipe desea tener una cobertura adicional de fallecimiento e invalidez, deberá rellenar además la solicitud de Seguros de Postal de Previsión.
3. La apertura se realizará en las oficinas de Caja Postal. El impreso deberá ir sellado por cualquier organización de CC.OO (de rama o territorio).
4. La primera aportación deberá hacerse al entregar el boletín de adscripción. Las aportaciones periódicas sucesivas se descontarán en la cuenta de domiciliación del Plan.

### **CONTRASTE DE LOS PLANES DE PENSIONES CON OTRAS FÓRMULAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

Aunque en principio, el fin último de los distintos sistemas es el mismo, garantizar en la medida de lo posible el poder adquisitivo en la jubilación, los medios para llegar a él son distintos.

Haciendo la salvedad de que la denominación de "Plan y Fondo de Pensiones" está reservada exclusivamente a los sistemas amparados en la Ley 8/87 y su reglamento (R.D. 1307/88) de 2.11.88, los principales criterios que puedan distinguir los distintos sistemas son:

### **ASPECTOS FISCALES**

Atendiendo a los aspectos fiscales, las aportaciones realizadas, tanto directamente por un partícipe como las imputadas (éstas son las aportaciones hechas por un Empresario-

promotor en favor de sus trabajadores-partícipes), son deducibles al 100% en el IRPF tanto del partícipe como del promotor. Los otros sistemas eran, hasta el ejercicio pasado, deducibles en cuota en un porcentaje del 10%. En la actualidad esta desgravación solo afecta a la parte de prima que comporte contingencias de riesgo, es decir el tramo de jubilación no es deducible.

En el supuesto de una aportación empresarial en favor de sus trabajadores a un Plan de Jubilación, por ejemplo, ésta tiene el tratamiento fiscal de "renta del trabajo en especie" es decir habría incremento de la base imponible además de la imposibilidad de deducción.

En los PP. de PP. se da un diferimiento en el pago, solo se tributa en el momento de la prestación, trasladándose éste al momento en el que el tipo impositivo del pagador es más bajo, con lo que la presión fiscal es igualmente menor. Muy importante y a tener en cuenta es la forma en que se cobre esta prestación, ya que si se hace en forma de capital (pago de una sola vez) el tratamiento fiscal será el de renta irregular, lo que puede llegar a suponer unos tipos impositivos de hasta el 50%, mientras que si se hace en forma de renta el tratamiento fiscal será "rentas del trabajo".

## **LIQUIDEZ DEL SISTEMA**

Continuando con el contraste pasamos a otro punto, liquidez del sistema.

Como es lógico este tratamiento fiscal de los PP. y FF. de PP. debe estar basado en algo y ese algo no es más que su iliquidez. Siendo una fórmula pura de ahorro, el capital aportado no es rescatable hasta que ocurra alguna de las contingencias previstas en el plan, jubilación, invalidez, etc. Eso sí, existe la posibilidad de acceder a un préstamo, con el tope del 80% de los derechos consolidados y en circunstancias muy concretas, paro sin subsidio, enfermedad grave, etc.

El resto de sistemas prevé distintas fórmulas de rescate, dependiendo del tiempo de vigencia del contrato así serán las consecuencias fiscales, e incluso las penalizaciones por parte de la propia gestora.

## **RÉGIMEN JURÍDICO**

En cuanto al régimen jurídico mientras que los PP y FF de PP tienen una normativa concreta, ya mencionada, el resto de los sistemas están sujetos a la normativa general de Seguros. Siendo de destacar que las aportaciones, en forma de prima, que se hacen a una Compañía de Seguros pasan a formar parte del patrimonio de ésta, eso sí, haciendo un reparto de beneficios. Pero es que en los Planes de Pensiones, tanto las aportaciones como las rentabilidades obtenidas van a parar el 100% al propio fondo.

## **GASTOS DE GESTIÓN Y DEPOSITARIA**

Por último y atendiendo a los gastos de gestión y depositaría en los PP y FF de PP tienen fijado por Ley un tope máximo, siendo del 2% para la primera y un 0,6% para el segundo concepto. Existiendo por su puesto un margen de negociación a la baja, en cuanto a estos

costes, sobre todo en los sistemas colectivos. A diferencia de estos criterios en el resto de sistemas la cuestión de gastos no es un asunto cerrado y dependerá de las estipulaciones concretas del seguro.

(\*) R.D. 1307/88 de 30 de septiembre.

## **REPRODUCCIÓN CUADROS COMPARATIVOS, SOBRE RENTABILIDAD Y VOLUMEN DE LOS FONDOS DE PENSIONES MÁS SIGNIFICATIVOS**

### **Ver cuadros**

- Dadas las características del sector de la enseñanza pública, se hace muy difícil la promoción de un Plan de Pensiones del sistema de empleo, sistema que por otra parte es el idóneo, dada la problemática expuesta al principio, entendemos que el Plan Asociado de la C.S. de CC.OO. puede cubrir una necesidad como es el garantizar un cierto equilibrio entre la capacidad adquisitiva de la vida en activo y la de pasivo.

En estos días, y a iniciativa de Caja Postal, se lanza un programa de promoción del propio Plan Asociado de la C. S. de CC.OO mediante el cual la primera aportación de 3.000 Ptas., en el momento de la adscripción, son abonadas por Caja Postal mediante un cheque regalo. De todas formas sobre esta iniciativa tendréis información puntual en las distintas organizaciones territoriales.