



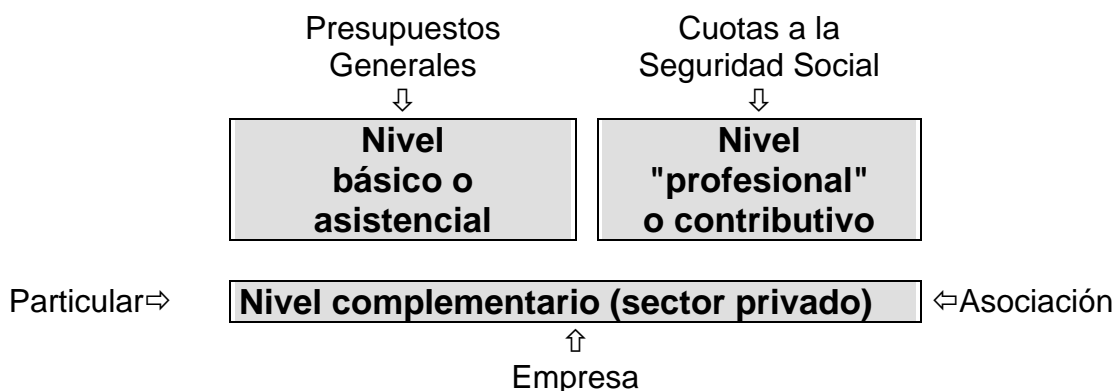
*comisiones obreras
santander central hispano*

Documento explicativo sobre los compromisos por pensiones en Santander Central Hispano

¿Qué es la previsión social?

Es el conjunto de sistemas que busca crear un fondo para cubrir las necesidades del individuo en situaciones de precariedad y de garantizar su estabilidad económica, en situaciones de jubilación, invalidez y fallecimiento.

Tiene 3 niveles:



- El básico o asistencial: por ejemplo, las pensiones no contributivas.
- El "profesional", por ejemplo el sistema de Seguridad Social, de carácter contributivo.
- El complementario, encuadrado en el sector privado.

De forma complementaria a las pensiones contributivas de la Seguridad Social, en el Convenio de Banca se regulan complementos a cargo de la empresa para los casos de jubilación (sólo para los ingresados antes del 08/03/1980), invalidez y fallecimiento

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

Previsión Social Complementaria

En fondos internos...

... la **TITULARIDAD** es de la Empresa

(No del trabajador, hasta el punto de perder sus derechos si abandona la Empresa antes de producirse la jubilación, invalidez o supuesto protegido. **No pasa de ser, en la actualidad, una expectativa de derecho.**)

... el **CONTROL** es de la Empresa

(El trabajador no participa en la creación del fondo interno, ni controla donde está invertido, ...)

... la **GARANTÍA** es la propia Empresa

(La garantía para el trabajador esta totalmente ligada a que la Empresa marche bien: en una situación de crisis de la Empresa, esta crisis puede trasladarse y contaminar a los fondos dotados)

Contingencias cubiertas en Banca

		Complemento a cargo del Banco	
		Ingresados antes del 8.3.80	Ingresados desde el 8.3.80
Jubilación	⇒ Pensión pública (cobertura actual)		
	⇒ Pensión = 100% base reguladora con 65 años y 35 años cotizados ⇒ % inferior con menos años cotizados o si es jubilación anticipada ⇒ Máximo = Pensión máxima que se fija cada año. (31.255,56 € en 2006)	Complemento = P.E.(%) * Salario pensionable - P.E.: porcentaje establecido para cada trabajador/a de forma personal e individual ¹ - Salario pensionable: Salario de convenio del trabajador a la fecha de jubilación - Complemento vitalicio y congelado	No tienen complemento a cargo de la empresa
Invalidez	⇒ Total	- Sea cual sea el tipo de invalidez: Complemento = 100% salario - pensión S. Social	
	⇒ Absoluta 100% base reguladora ⇒ Gran Invalidez 150% base reguladora	Es decir, con independencia del tipo de invalidez, el Banco garantiza al trabajador/a el 100% de su salario Las prestaciones de invalidez absoluta y gran invalidez, no tienen imputación fiscal	

¹ El P.E. o porcentaje económico es una cifra porcentual FIJADA para cada trabajador de Banca ingresado antes del 8.3.80. Si tiene derecho a jubilarse anticipadamente (a partir de los 60 años: actualmente, los cotizantes antes del 1.1.67), tendrá fijados 6 P.E. (aplicables en función de que la jubilación sea a los 60, 61, 62, 63, 64 o 65 años).

El P.E. se fijó mediante una fórmula en el Convenio. Su filosofía, básicamente, es la siguiente: **Simular la jubilación (hipotética)** de todos y cada uno de los trabajadores a 31.12.87, **calcular un complemento** por diferencia del salario con la pensión hipotética que le hubiese correspondido y ver **que porcentaje** hubiese supuesto dicho complemento sobre el salario como activo. Ese porcentaje es el P.E.

Fallecimiento	⇒ Viudedad 45% base reguladora	- Viudedad: Complemento = 50% salario - pensión S. Social
	⇒ Orfandad 20% base reguladora	- Orfandad: Complemento (por hijo)= 20% ² salario - pensión S.S.
Es decir, el Banco garantiza al viudo/a el 50% de salario del fallecido y a cada hijo/a menor de 21 años, el 20%		

¿Qué son los planes de pensiones?

Los Planes de Pensiones son instituciones de previsión que regulan (a través de un Reglamento del Plan) prestaciones de carácter privado, que pueden o no ser complemento del perceptivo sistema de la Seguridad Social obligatoria, al que en ningún caso sustituyen

Dentro de un plan de pensiones, se denomina **PROMOTOR** al que promueve el Plan, y **PARTICIPES** a aquellos que se adhieren al plan

En función del promotor, los planes de pensiones pueden ser de tres tipos: planes de empleo, planes asociados y planes individuales

TIPO	PROMOTOR	PARTICIPES	Aportaciones al Plan
Empleo	Entidad Sociedad Empresa	Sus empleados	La mayor parte a cargo del promotor
Asociado	Asociación Sindicato Gremio	Sus asociados	Suelen tener financiación compartida
Individual	Entidad/es financiera/s	Personas físicas (clientes)	Integramente a cargo del participe

² 30% en caso de orfandad total

Vamos a explicar el funcionamiento de los PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO (en los que el PROMOTOR es una empresa y los PARTICIPES sus empleados)

Elementos personales del Plan

Promotor

Es la Empresa que insta a la constitución del Plan con los potenciales participes (trabajadores). En nuestro caso, sería el banco.

Son los trabajadores de la Empresa que se adhieran individual y voluntariamente al plan de pensiones.

Partícipes

Ojo: la adhesión al plan NO ES OBLIGATORIA³

Beneficiarios

Personas con derecho a las prestaciones. Pueden ser al mismo tiempo participes (inválidos), haberlo sido (jubilados) o no haberlo sido (viudos/as, huérfanos/as)

Trabajadores que han cesado en su relación laboral con la empresa antes de la jubilación y conservan los derechos consolidados en el Plan (a diferencia de como sucede en un Fondo Interno, donde se pierden si se abandona la empresa)

Partícipes en suspenso

³ Si el trabajador no se adhiere voluntariamente, no se convierte en partícipe del plan de pensiones. En ese caso, los compromisos por pensiones de la Empresa con este trabajador se perderían o no, en función de lo que estuviese negociado en el acuerdo laboral de la empresa ó en el convenio colectivo.

Modalidades de planes de empleo

Plan de Prestación Definida

Se determina la cuantía de la PRESTACIÓN que percibirán los beneficiarios y en función de ello las aportaciones a realizar.

APORTACIONES ANUALES

Se irán haciendo las que sean necesarias para tener un fondo suficiente para cubrir la prestación

PRESTACIÓN DEFINIDA

Ejemplo: Un % de salario (Jubilación Banca anteriores 80 -PE-)

Plan de Aportación Definida

Se determina la cuantía de las APORTACIONES a realizar, resultando de su suma rentabilizada la cuantía de la prestación.

APORTACIONES ANUALES DEFINIDAS

Ejemplo: Un % del salario de cada año ó un importe fijo anual.

PRESTACIÓN

Dependerá de la suma de las aportaciones y de la rentabilidad que haya tenido el fondo

Plan Mixto

Se recogen dos colectivos diferenciados de aportación y prestación, o bien para un mismo colectivo se define aportación o prestación según la contingencia.

Características del Plan (I)

Principio de no discriminación

Todos los empleados con al menos 2 años de antigüedad deben estar acogidos o en condiciones de acogerse al Plan.

No puede excluirse a ningún trabajador.

De hecho, **si se fusionan dos empresas**, teniendo plan de pensiones los trabajadores de una de ellas, la empresa resultante de la fusión deberá permitir a TODOS sus trabajadores integrarse en dicho plan, o bien promover un nuevo plan para todos.

Este principio no es incompatible con la **diferenciación de aportaciones**, siempre que esta se base en la negociación colectiva (por ejemplo, coberturas de jubilación distintas según la fecha de ingreso).

Principio de capitalización

Los Planes de Pensiones se basan en sistemas de capitalización (las aportaciones y rentas se van acumulando).

Irrevocabilidad de las aportaciones

Las aportaciones a un Plan son irrevocables desde que resultan exigibles, con independencia de cuando se desembolsen. Es decir, el promotor (empresa) no puede rescatarlas.

La Comisión de Control del Plan

Los partícipes y beneficiarios no son sólo **titulares** de los patrimonios, sino que además ostentan facultades de **representación y control**, a través de la Comisión de Control del Plan.

Características del Plan (II)

Limitación de aportaciones anuales

Las aportaciones anuales por partícipe actualmente no pueden exceder de **1.100.000 ptas.**, (existen límites superiores para partícipes mayores de 52 años, hasta llegar a 2.200.000 con 64 años).

Integración obligatoria en un Fondo

Cualquier Plan de Pensiones debe integrarse obligatoriamente en un Fondo de Pensiones. Es decir, debe constituirse una **masa patrimonial (Fondo)** que es patrimonio individual de los partícipes y beneficiarios, para dar cumplimiento al Plan.

Atribución de derechos

La **titularidad del patrimonio** de un Plan es de los partícipes y beneficiarios, que ostentan todos los derechos para exigir sus prestaciones así como una adecuada administración del patrimonio formado.

Estos derechos se denominan **DERECHOS CONSOLIDADOS**: Por entendernos, lo que "tiene" cada partícipe en cada momento.

El trabajador que **cesa en la relación laboral** con la empresa antes de la jubilación no pierde estos derechos y puede trasvasarlos a otro Plan o mantenerse en el actual como partícipe en suspenso.

Prestaciones y aportaciones del Plan

Prestaciones del plan

Son los derechos económicos otorgados por el Plan a los beneficiarios, si así se prevé en su Reglamento, al producirse alguna de las siguientes contingencias:

- **Jubilación** del partícipe
- **Invalidez permanente** (total, absoluta o gran invalidez)
- **Muerte del partícipe** (viudedad/orfandad)
- **Muerte de beneficiario** (ídem)
- Situación **asimilable a jubilación**

IMPORTANTE: El Plan reconoce sólo las prestaciones que se recojan expresamente en su Reglamento. Por tanto, en el Reglamento pueden modificarse o mejorarse las prestaciones del convenio y/o crearse nuevas prestaciones.

Si la prestación está definida, las aportaciones anuales se irán haciendo en función de aquella, para cubrirla en su momento.

Si es la aportación anual la que está definida, la prestación final dependerá de la suma rentabilizada de estas

Aportaciones al plan

Colectivos

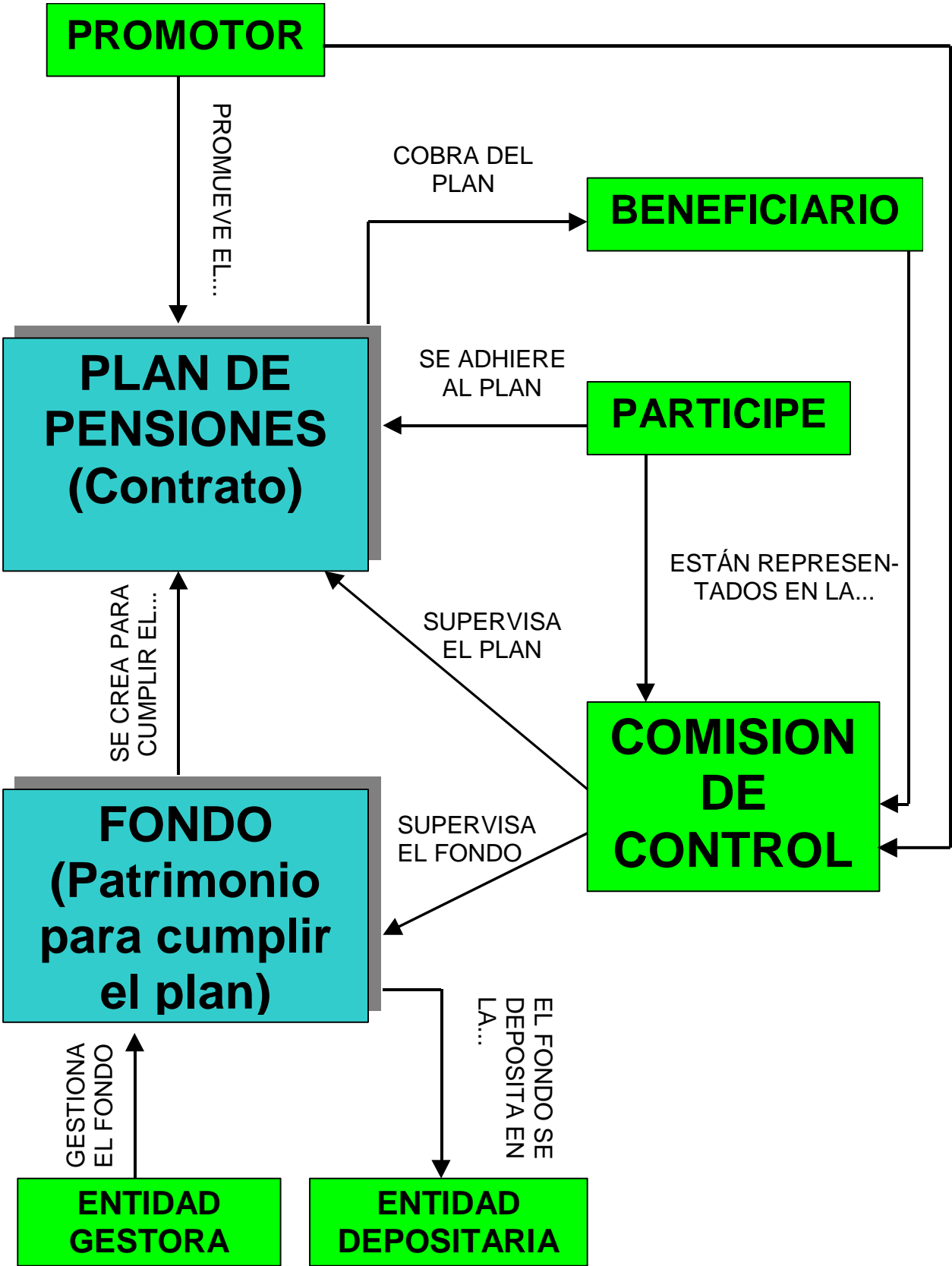
Dentro de un mismo plan de pensiones pueden crearse colectivos distintos, como consecuencia de la diversidad de aportaciones del promotor, motivada por causas objetivas: por ejemplo, ingresados en Banca antes/ después del 8.3.80

Pasivos y "prejubilados" actuales

Situación actual en fondo interno	Tratamientos posibles al exteriorizar a plan de pensiones
<p><u>Pasivos jubilados</u> Personas jubiladas con 60 ó más años⁴, que perciben pensión de la Seguridad Social y un complemento a cargo de la Empresa a cargo del fondo interno</p>	<ol style="list-style-type: none">1) Exteriorización al plan de pensiones, como <u>beneficiarios</u>2) Exteriorización separada de los activos, mediante Seguro Colectivo3) Mantenimiento en Fondo Interno
<p><u>"Prejubilados"</u> Terminología coloquial que se aplica a personas que no están en activo, pero tampoco jubilados a efectos de la Seguridad Social percibiendo unas cantidades a cargo de la Empresa (a cargo de reservas) en espera de pasar a situación de jubilados.</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Exteriorización al plan de pensiones, como partícipes.2. Exteriorización separada de los activos, mediante Seguro Colectivo3. Mantenimiento en Fondo Interno.

⁴ Jubilado es aquel que percibe una pensión por jubilación a cargo de la Seguridad Social. Esto solo puede producirse a partir de los 65 años (o, en el caso de aquellos que cotizasen antes del 1.1.67, de los 60 años - lo que se conoce como jubilación anticipada, que no "prejubilación"-)

Funcionamiento del plan (I)



Funcionamiento del plan (II)

Recuerda...	<p>Un Plan es promovido por un PROMOTOR (empresa) en favor de unos PARTICIPES (sus empleados)</p> <p>En el Plan se regularán las aportaciones al mismo y las prestaciones a favor de los BENEFICIARIOS</p> <p>Para cumplir el Plan, éste se integra en un Fondo (patrimonio cuya titularidad es de los partícipes y beneficiarios). <u>Está sujeto a revisiones periódicas por técnicos actuarios independientes, auditorías que la Ley establece en control de inversiones, e inspecciones de la Dirección Gral. de Seguros.</u></p>
--------------------	---

Veamos ahora algunos de sus elementos principales:

Comisión de control	Entidad gestora
<p>Sus funciones principales son...</p> <ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Supervisar el cumplimiento de los derechos de los partícipes y beneficiarios y las obligaciones del promotor.<input checked="" type="checkbox"/> Representar los intereses de los partícipes y beneficiarios.<input checked="" type="checkbox"/> Controlar la política de inversiones de la Gestora. <p>Se constituye de forma paritaria por representantes de los partícipes y los beneficiarios y la empresa promotora. Los representantes de partícipes y beneficiarios se pueden elegir ó designar por los sindicatos.</p>	<p>Entidad encargada de la administración del Fondo, bajo la vigilancia y supervisión de la Comisión de Control</p>
	Entidad depositaria
	<p>Entidad encargada de la custodia y deposito de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en los Fondos de Pensiones.</p>

Funcionamiento del plan (y III)

Bases técnicas y actuarios

Bases técnicas

Las bases técnicas del Plan recogerán distintos aspectos: tablas de supervivencia, tipo de interés, información detallada sobre prestaciones, salario y bases de cotización, etc.

Revisiones actuariales

Los Planes de Pensiones son revisados al menos cada 3 años por técnicos actuarios independientes, que fijarán la necesidad o no de modificar las aportaciones para seguir manteniendo el equilibrio financiero del Plan.

Control administrativo

Además de las revisiones actuariales y auditorias, también existen sistemas de inspección a través de la Dirección Gral. de Seguros.

Inversiones del Fondo

Las inversiones de los activos del fondo deberán ser realizadas con criterios de seguridad, rentabilidad, diversificación y plazos adecuados a sus finalidades. Por este motivo, la Ley establece determinadas **limitaciones en las inversiones**, con objeto de evitar la concentración del riesgo.

Fiscalidad

PROMOTOR	<p>Impuesto: Impuesto de Sociedades</p> <p>Fiscalidad de: Aportaciones realizadas al Plan</p> <p>Efecto fiscal: Gasto deducible del I. Sociedades</p>
	<p>Detalle: La Empresa se deduce las aportaciones efectuadas al Plan, con el límite de 1.200.000 ptas. pesetas por partícipe (límites superiores si el partícipe es mayor de 52 años, hasta 2.500.000 con 65 años)</p>

BENEFICIARIO	<p>Impuesto: IRPF</p> <p>Fiscalidad de: Prestaciones recibidas del Plan</p> <p>Efecto fiscal: Tributan en la base imponible</p>
	<p>Detalle: Las prestaciones de los beneficiarios (jubilados, viudos, huérfanos, personas con invalidez, ...) no están sujetas al Impuesto de Sucesiones, sino al IRPF como rendimientos del Trabajo. El tratamiento fiscal depende de la forma de la prestación: renta temporal, vitalicia o pago único</p>

PARTÍCIPE	<p>Impuesto: IRPF</p> <p>Fiscalidad de: Aportaciones al plan a su favor</p> <p>Efecto fiscal: Habitualmente, NEUTRO</p>
	<p>Detalle:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento de la base imponible: Las aportaciones del promotor (empresa) a nombre de un partícipe (trabajador) tributan en el IRPF como rendimientos del trabajo 2. Deducción de la base imponible: Las aportaciones imputadas se deducen a su vez de la base imponible 3. Límites de la deducción (la menor de)¹: <ul style="list-style-type: none"> - 25% rendimientos netos del trabajo - 1.200.000 pts (hasta 2.500.000, y límite de 40% de rendimientos netos > 52 años) 4. Si la aportación no supera estos límites, el efecto fiscal es NEUTRO

Plan de Pensiones .VS. Seguro

	FONDO INTERNO	PLAN DE PENSIONES	SEGURO COLECTIVO
TITULARIDAD	La titularidad de los recursos es de la EMPRESA (Banco que no haya exteriorizado)	La titularidad de los recursos es de los PARTICIPES y BENEFICIARIOS	La titularidad siempre es de la Cía Seguros <u>Si las primas se imputan al trabajador:</u> El trabajador tiene derechos económicos <u>Si no se imputan:</u> El trabajador no tiene derechos económicos
PARTICIPACIÓN	El trabajador no tiene ninguna participación . No obstante, desde el 2001 debe establecerse un régimen de información a los representantes de los trabajadores	Participación de los representantes de los partícipes en la COMISION DE CONTROL	El trabajador no tiene ninguna participación . No obstante, debe establecerse un régimen de información a los asegurados y beneficiarios.
GARANTÍAS	Unicamente, la solvencia económica de la Empresa	La Comisión de Control , la gestión profesionalizada (Gestora y Depositaria), control administrativo , las limitaciones de inversiones , etc.	La solvencia de la Cía. de Seguros . No existe un control real de los asegurados sobre la Cía. de Seguros, aunque sí control administrativo
FISCALIDAD	Las dotaciones a fondo interno son fiscalmente neutras para el trabajador, al no tener la titularidad. Para la Empresa, NO son gasto deducible del Impto. Sociedades	Las aportaciones al plan casi siempre son fiscalmente neutras para el trabajador, por ser deducibles Para la Empresa, son gasto deducible del Impto. Sociedades	<u>Si las primas se imputan al trabajador:</u> Tiene un coste fiscal , al tributar como rendimientos del trabajo sin deducción <u>Si no se imputan:</u> Sin efecto fiscal