

# Hacia un fondo de pensiones externo

Documento resumido explicativo sobre los compromisos  
por pensiones en las empresas del sector de Banca.



Estimada compañera, estimado compañero:

El documento que te presentamos ha sido diseñado al objeto de proporcionarte una formación básica, como afiliado de COMFIA - CC.OO., de cara a uno de los principales retos que tenemos para este año: **la exteriorización de los compromisos por pensiones y su extensión a los trabajadores ingresados con posterioridad al 8-3-80.**

Antes del **1 de enero de 2001** DEBEN estar exteriorizados dichos compromisos, de forma obligatoria, en todas las empresas del país.

No obstante, las Entidades de Crédito, Agencias de Valores y Compañías de Seguros pueden solicitar ser exceptuadas de dicha obligación. Ahora bien, **si deciden exteriorizar deben hacerlo en este año**, si desean disfrutar de los beneficios fiscales.

**Este trabajo va destinado precisamente a los afiliados de COMFIA en Banca, al ser un objetivo estratégico para todos, conseguir en este sector que las empresas no hagan uso de la excepción, por lo que te rogamos su lectura sosegada y comprensiva de su contenido.**

Perseguimos, por tanto, **ofrecerte una visión general de esta cuestión, como nivel formativo básico**, que te oriente en tu conocimiento personal de esta trascendental cuestión, y en la comunicación sobre el tema con el resto de afiliados, trabajadores y la aclaración oportuna de nuestros Delegados.

**Gracias por tu estudio y participación.**

---

Este documento ha sido la base de un curso que Comisiones Obreras ha impartido a sus delegados, y que publicamos para el conocimiento de todos nuestros afiliados.

---

## **Previsión Social Complementaria**

Los sistemas de Previsión Social Complementaria existen en España desde hace tiempo, pero la gran innovación se produjo con la **Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987** y su Reglamento, que introduce en nuestra legislación la figura de los Fondos de Pensiones.

La Ley de Planes de 1987 también buscó incentivar a los empresarios a exteriorizar sus compromisos, pero no consiguió sus objetivos por la **resistencia empresarial a dar a los trabajadores la titularidad de sus derechos de previsión social.**

En 1995 se ha vuelto a impulsar la exteriorización de los compromisos por pensiones con la aparición de la Ley sobre Supervisión de los Seguros Privados, y el Reglamento que la desarrolla, aprobado en 1999.

En esta Ley del Seguro de 1995, se obliga a las Empresas a **exteriorizar sus fondos internos antes del 1.1.2001**, aunque se excepciona parcialmente a las Entidades Financieras, de Seguros y de Valores.

---

## 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)

---

**No estamos locos...  
... SABEMOS LO QUE QUEREMOS:**

**Un sistema  
que dé a  
los trabajadores...**

**T**itularidad

Confiera a los trabajadores la titularidad de los fondos aportados al sistema, en tanto que son salario diferido, **pasando a ser un derecho consolidado**

**P**articipación

Permita la participación de los trabajadores en el diseño, control y gestión del sistema

**G**arantías

Tenga las suficientes garantías de seguridad y continuidad, independientes de la evolución de la Empresa

---

## Previsión social complementaria

---

De forma complementaria a las pensiones contributivas de la Seguridad Social, en los convenios de Banca y Ahorro se regulan complementos a cargo de la empresa para los casos de jubilación, 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**

**Nuestros objetivos principales son:**

**E**xteriorizar

estos compromisos a través de **planes de pensiones de empleo**

**G**arantizar

la percepción de los complementos, mediante sistemas desligados de factores externos al propio sistema, como derechos consolidados.

**M**ejorar

las coberturas, especialmente la de jubilación para los colectivos de más reciente ingreso

**Es decir, fondo EXTERNO, SEGURO Y SUFICIENTE para todos los trabajadores**

## Contingencias cubiertas en Banca

	Pensión pública (cobertura actual)	Complemento a cargo del Banco	
		Ingresados antes del 8.3.80	Ingresados desde el 8.3.80
Jubilación	⇨ <b>Pensión</b> = 100% base reguladora con 65 años y 35 años cotizados ⇨ % inferior con menos años cotizados o si es jubilación anticipada ⇨ Máximo = 4.255.000 pts.	<b>Complemento</b> = <b>P.E.(%) * Salario pensionable</b> - P.E.: porcentaje establecido para cada trabajador/a de forma personal e individual - 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 55% base reguladora ⇨ Absoluta 100% base reguladora ⇨ Gran Invalidez 150% base reguladora	- Sea cual sea el tipo de invalidez: Complemento = 100% salario – pensión S. Social 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	
Fallecimiento	⇨ <b>Viudedad</b> 45% base reguladora ⇨ <b>Orfandad</b> 20% base reguladora	- Viudedad: Complemento = 50% salario - pensión S. Social - Orfandad: Complemento (por hijo) = 20% <sup>2</sup> 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%	

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 30% en caso de orfandad total

---

## Nuestros objetivos en Banca

---

### **E**xteriorizar

estos compromisos, a través de **planes de pensiones de empleo** antes del 1.1.2001.

Tenemos experiencias en Deutsche Bank, Zaragozano y Argentaria, entre otros

### **G**arantizar

los actuales complementos de jubilación de los ingresados antes del 8.3.80, tanto manteniendo el **sistema del P.E.** como cambiando a un sistema de **aportación definida**<sup>1</sup>. Este cambio puede ser, de hecho, planteado por las Empresas, y ser aceptado por CC.OO. si se negocia al tiempo la cobertura de los ingresados desde el 8.3.80

Tenemos experiencias de cambio de sistema en el Deutsche Bank..

### **M**ejorar

, o más bien, **CREAR** una cobertura de jubilación para los ingresados desde el 8.3.80, con aportaciones anuales a favor del trabajador. **No olvidemos que son ya el 40% de las plantillas de los bancos y en breve tiempo serán**

Tenemos experiencias de este tipo en el Deutsche Bank, Zaragozano y Argentaria, y el referente del sistema de los ingresados desde el 29.5.86 en Cajas de Ahorros

---

<sup>1</sup> CAMBIO DE SISTEMA: Aunque profundizaremos más adelante...

- Sistema de PRESTACIÓN DEFINIDA: es aquel en el que se establece la PRESTACIÓN (en el caso de jubilación de los ingresados antes del 8.3.80, prestación=% de salario)
- Sistema de APORTACION DEFINIDA: es aquel en el que se establece la APORTACIÓN ANUAL al fondo (por ejemplo, un % del salario de cada año). La prestación en el momento de jubilarse sería la suma de todas las aportaciones que se hayan realizado, con la rentabilidad que haya tenido el fondo

## 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 (Jubilación: C. Madrid, Deutsche Bank)  
Ejemplo: 90.000 pesetas al año (Jubilación: Cajas de Ahorro, ingresos posteriores al año 1986)

#### 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 según la contingencia.

## 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** (cese de la relación laboral con > 52 años)

**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

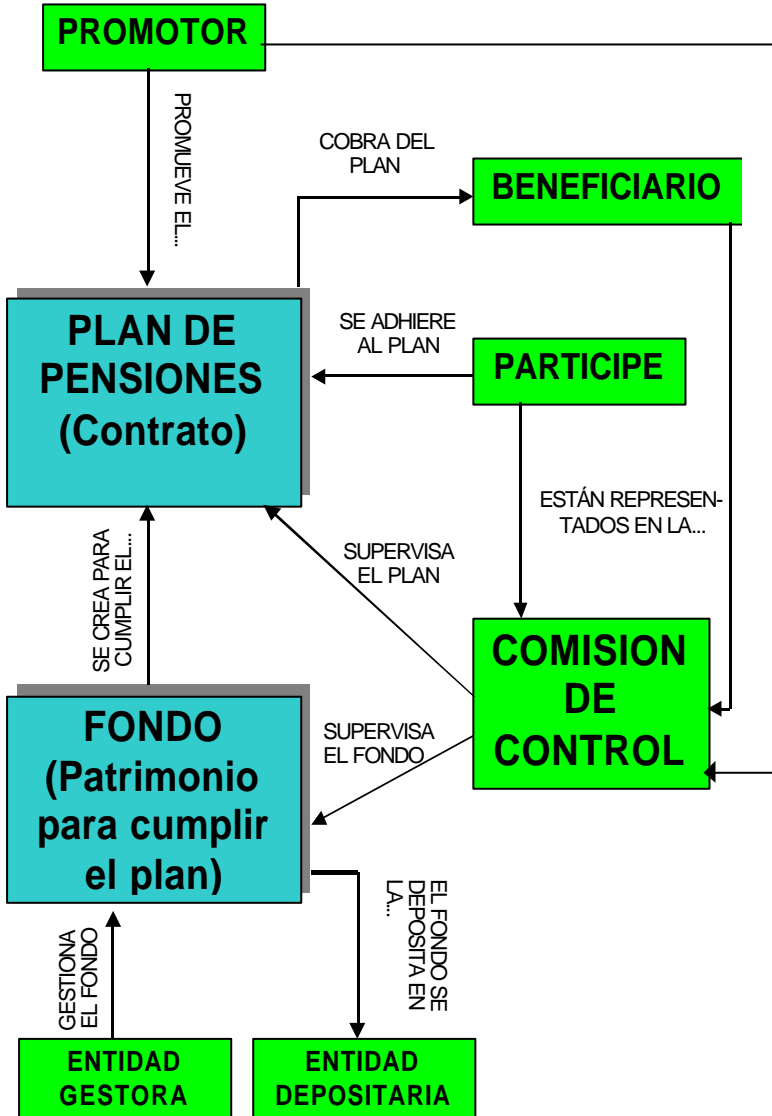
## Pasivos y "prejubilados" actuales

Situación actual en fondo interno	Tratamientos posibles al exteriorizar a plan de pensiones
<p><b>Pasivos jubilados</b>                      Personas jubiladas con 60 ó más años<sup>1</sup>, 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"> <li>1) Exteriorización al plan de pensiones, como <b>beneficiarios</b></li> <li>2) Exteriorización separada de los activos, mediante Seguro Colectivo</li> <li>3) Mantenimiento en Fondo Interno (para ello sería necesaria una excepción parcial)</li> </ol>
<p><b>"Prejubilados"</b>                      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>	<p>Pueden incorporarse al Plan como partícipes, aunque se haya extinguido la relación laboral con la Empresa.                      En cuanto al tratamiento futuro de este tipo de situaciones, hay que dejar claro que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En un Plan de Pensiones, el fondo para jubilación no es disponible hasta que no se produce la contingencia. (Posibilidad de jubilación a partir de los 60 años, si se tienen cotizaciones anteriores a 1967, o a la edad de 65 años).</li> </ul>

**Las negociaciones sobre previsión social deben tener en cuenta a estos compañeros y compañeras, al objeto de establecer el sistema más adecuado que garantice el nivel de prestaciones que pactaron al prejubilarse.**

<sup>1</sup> 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 (y II)

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

Veamos ahora algunos de sus elementos principales:

<b>Comisión de control</b>	<b>Entidad gestora</b>
<p>Sus funciones principales son...</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> <b>Supervisar</b> el cumplimiento de los derechos de los partícipes y beneficiarios y las obligaciones del promotor.</li><li><input checked="" type="checkbox"/> <b>Representar</b> los intereses de los partícipes y beneficiarios.</li><li><input checked="" type="checkbox"/> <b>Controlar</b> la política de inversiones de la Gestora.</li></ul> <p>Se constituye por representantes de los partícipes, los beneficiarios y la empresa promotora, con <b>mayoría absoluta en todo caso de los representantes de los partícipes</b>. La elección de los representantes de partícipes y beneficiarios es por separado mediante <b>listas abiertas</b> y voto secreto.</p>	<p>Entidad encargada de la <b>administración del Fondo</b>, bajo la vigilancia y supervisión de la Comisión de Control</p>
	<b>Entidad depositaria</b>
	<p>Entidad encargada de la <b>custodia y depósito</b> de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en los Fondos de Pensiones. No puede coincidir con la Entidad Gestora</p>

## Fiscalidad

<b>PROMOTOR</b>	<p><b>Impuesto:</b> Impuesto de Sociedades</p> <p><b>Fiscalidad de:</b> aportaciones realizadas al Plan</p> <p><b>Efecto fiscal:</b> Gasto deducible del I. Sociedades</p>
	<p><b>Detalle:</b> La Empresa se deduce las aportaciones efectuadas al Plan, con el limite de 1.200.000 ptas. pesetas por partcipe (límites superiores si el partcipe es mayor de 52 años, hasta 2.500.000 con 65 años)<sup>1</sup></p>
<b>BENEFICIARIO</b>	<p><b>Impuesto:</b> IRPF</p> <p><b>Fiscalidad de:</b> prestaciones recibidas del Plan</p> <p><b>Efecto fiscal:</b> Tributan en la base imponible</p>
	<p><b>Detalle:</b> 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>
<b>PARTICIPE</b>	<p><b>Impuesto:</b> IRPF</p> <p><b>Fiscalidad de:</b> aportaciones al plan a su favor</p> <p><b>Efecto fiscal:</b> Habitualmente, NEUTRO</p>
	<p><b>Detalle:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Aumento de la base imponible:</b> Las aportaciones del promotor (empresa) a nombre de un partcipe (trabajador) tributan en el IRPF como rendimientos del trabajo</li> <li>2. <b>Deducción de la base imponible:</b> Las aportaciones imputadas se deducen a su vez de la base imponible</li> <li>3. <b>Límites de la deducción (la menor de)<sup>1</sup>:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 25% rendimientos netos del trabajo</li> <li>- 1.200.000 pts (hasta 2.500.000, y limite de 40% de rendimientos netos &gt; 52 años)</li> </ul> </li> <li>4. Si la aportación no supera estos límites, el efecto fiscal es <b>NEUTRO</b></li> </ol>

<sup>1</sup> Para el trasvase de un fondo interno a un fondo externo, existe un periodo transitorio hasta Enero del 2.001, durante el que se permite el trasvase sin aplicación del límite por partcipe a efectos de la deducción fiscal de la empresa, y sin que lo trasvasado a cada partcipe (trabajador) se integre en su base imponible del IRPF.

## Plan de Pensiones .VS. Seguro

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

## Foto de partida: Reconocimiento de Servicios Pasados

Probablemente, muchos compañeros nos hayan preguntado alguna vez (y vosotros mismos os lo habréis preguntado):

**"¿Cuánto TENGO yo en el fondo interno?"**

La primera respuesta es: **NADA**, puesto que no eres titular de lo que actualmente está dotado para cubrir tus contingencias, en función del convenio colectivo. No obstante, **es evidente que existen estas dotaciones** en el fondo interno, y que para realizar las mismas se deberían haber tenido en cuenta los compromisos que hay que garantizar a cada trabajador **(en la mayoría de los casos estos fondos están infradotados)**.

Cuando se inicia un proceso de exteriorización una de las cuestiones fundamentales es, por tanto, definir cuanto corresponde exteriorizar por cada trabajador o, mejor dicho, **qué servicios pasados se le reconocen.**



Los derechos por servicios pasados son las dotaciones **que deberían existir por cada trabajador** en el Fondo Interno, por los compromisos en materia de previsión social.



El **reconocimiento de los servicios pasados** debe ser lógicamente **cuantificado para cada partícipe en base a estudios actuariales**, siendo una parte muy importante de la **negociación entre direcciones y sindicatos.**



Una vez calculado, este reconocimiento supondrá la **APORTACION INICIAL** que por cada trabajador efectúa la Empresa al Plan de Pensiones, convirtiéndose en **DERECHOS CONSOLIDADOS, titularidad del partícipe.**

## Plazo límite: 1.1.2001

El plazo límite para exteriorizar los compromisos por pensiones de forma **obligatoria** es el 1.1.2001

Para **Bancos, Cajas, Rurales y Seguros**, esta fecha también es límite para solicitar la **excepción** de la obligación de exteriorizar.

Si el Banco decide exteriorizar, sólo antes de esta fecha puede realizarse:

- ⇒ **Sin que estén limitadas las cuantías** que pueden exteriorizarse
- ⇒ **Con ventajas fiscales para la Empresa**, al poder deducirse todas las cuantías que aporte inicialmente al Plan por el reconocimiento de servicios pasados
- ⇒ **Sin imputación fiscal para los trabajadores** por el reconocimiento de servicios pasados (aportación inicial)

**Una vez pasado este plazo no se podrá exteriorizar íntegramente ningún Fondo Interno a Plan de Pensiones**, pues la aportación individual estará limitada al máximo legal anual, y en la inmensa mayoría de los casos de trabajadores anteriores a 1980, el reconocimiento de Servicios Pasados superaría ampliamente ese máximo legal por año (en la actualidad 1.200.000 pesetas).

**El año 2.000, por tanto, es clave para los trabajadores del sector que todavía están en fondo interno.**