

# Manual Básico de previsión social complementar na empresa



**Confederación Intersindical Galega  
Secretaría de Apoio Técnico**

**Grupo de traballo de previsión social complementar - CIG**

## ÍNDICE

Páxina

LIMIAR .....

SITUACIÓN ACTUAL DA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTAR
---

INSTRUMENTACIÓN DOS COMPROMISOS POR PENSÍONS MEDIANTE UN PLANO DE PENSÍONS
---

Que son compromisos por pensións?.....	
Que son fondos internos?.....	
Que é un Plano de Pensións?.....	
Que é, pois, un Fondo de Pensións?.....	
Que é a Entidade Xestora dun Fondo de Pensións?.....	
Cais son as funcións dunha Entidade Xestora? .....	
Que retribución percebe a Xestora por realizar estas funcións? .....	
E a Entidade Depositária do Fondo? .....	
Que retribución percebe a Depositária por realizar estas funcións? .....	
A Entidade Depositária pode ser tamén a Entidade Xestora? .....	
Que é a Comisión de Control do Fondo? .....	
Cais son as súas funcións?.....	
En qué se diferencia un Plano de Pensións dun Fondo de Pensións? .....	
Que tipos de Planos de Pensións existen? Clasificación .....	
Que é un Plano de Pensións do Sistema de Emprego? .....	
Que suxeitos constitúen un Plano de Pensións? .....	
Que prestacións cobre un Plano de Pensións? .....	
Elementos persoais do Plano de Pensións de Emprego .....	
Cais son os principios que ten que cumprir todo Plano de Pensións? .....	
Entón, pode-se crear un Plano de Pensións de Emprego que afecte só a un grupo de traballadores da empresa?.....	
A incorporación dos partícipes ao Plano de Pensións de Emprego é automática ou debe solicitá-la o propio traballador? .....	
Como se pon en marcha un Plano de Pensións de Emprego? .....	
Que é a Comisión Promotora do Plano de Pensións?.....	
Que notas caracterizan a elección dos representantes dos partícipes e beneficiarios na devandita comisión? .....	
Que gastos pode ter un Plano de Pensións de Emprego?.....	
<i>CONTRIBUCIÓN E PRESTACIÓN</i>	
Cando se pode dispor do diñeiro? .....	

- Que son os dereitos consolidados? .....
- Asegura o dereito consolidado unha determinada cantidade de diñeiro? .....
- Como se pode dispor do diñeiro? .....
- E se causa baixa o empregado? .....
- Quen fai as contribucións aos distintos Planos de Pensións? .....
- Hai límite nas contribucións aos Planos de Pensións? .....
- Os límites afectan a todas as contribucións ou só ás do promotor? .....
- Pode o promotor dun Plano de Pensións de emprego retirar as contribucións xa realizadas ao Plano de Pensións? .....
- Que ocorre se se contribúe en exceso dos límites financeiros máximos? .....
- Se polo tipo de prestación se tivesen que realizar contribucións superiores aos límites permitidos, que se tería que facer? .....
- Pode a empresa facer contribucións de cantidades distintas aos seus empregados? .....
- Que se entende por criterios obxectivos? .....
- Poden facer contribucións os xubilados? .....
- Cais son as principais diferenzas dos Planos de Pensións fronte aos Fondos internos na instrumentación dos compromisos por pensións? .....
- CONTROL DOS PLANOS DE PENSIÓNNS*
- Que é a comisión de control do Plano de Pensións? .....
- Por quen está composta a Comisión de Control? .....
- Nos Planos de Pensións do sistema de emprego a elección dos representantes na Comisión de control caracterizará-se polas seguintes notas .....
- Cais son as principais funcións que ten a Comisión de Control? .....

## INSTRUMENTACIÓN DOS COMPROMISOS POR PENSIÓNNS MEDIANTE UN SEGURO COLECTIVO

- Que é un Seguro de Vida Colectivo? .....
- Elementos persoais dun Seguro de Vida Colectivo .....
- Quen pode ser o asegurador? .....
- Quen é o tomador do contrato do seguro? .....
- Quen é o asegurado? .....
- Quen é o beneficiario? .....
- Entón, quen ten a obriga de financiamento nun contrato de Seguro de Vida Colectivo? .....

### *FORMALIZACIÓN DO CONTRATO DE SEGURO*

- Como debe formalizar-se o contrato de seguro? .....
- Poderían-se formalizar os compromisos por pensións dunha empresa através de varias pólizas de seguro colectivo? .....
- Se só se ten obriga con un traballador, pode-se contratar un Seguro Colectivo de Vida? .....
- Poden os traballadores facer contribucións voluntarias ao contrato de seguro? .....
- Pode o tomador (a empresa) asumir o risco do investimento? .....

## VALORES GARANTIDOS DO CONTRATO DE SEGURO: DIREITO DE RESGATE E DE REDUCIÓN

Tal e como ocorre nos Planos de Pensións no caso de extinción da relación laboral coa empresa, pode o traballador “mobilizar dereitos consolidados”? .....

Que é o resgate? .....

Cando e como pode exercer-se o dereito de resgate? .....

Que é o dereito de redución? .....

Sobre o contrato de seguros pode-se obter un anticipo, peñorar ou ceder a póliza? .....

*PARTICIPACIÓN EN BENEFÍCIOS* .....

*DIREITOS ECONOMICOS EN CASO DE CESAMENTO OU EXTINCIÓN DA RELACIÓN LABORAL* .....

Cais son as principais diferenzas dos seguros fronte aos Fondos internos na instrumentación dos compromisos por pensións ? .....

## INSTRUMENTACIÓN DOS COMPROMISOS POR PENSIONES MEDIANTE MUTUALIDADE DE PREVISIÓN SOCIAL

Só poden instrumentar-se compromisos de pensións através de plano de pensións ou contrato de seguro colectivo? .....

Que son as mutualidades de previsión social? .....

Que modalidades de mutualidades existen? .....

Cais son as principais características das mutualidades? .....

Cais son os dereitos e as obrigas dos mutualistas? .....

## CUESTIÓN XERAIS SOBRE EXTERIORIZACIÓN DOS COMPROMISOS DE PENSIONES

Que é a exteriorización dos compromisos por pensións? .....

Que normativa regula a exteriorización dos compromisos? .....

Cal é o obxecto da exteriorización? .....

Se non se dotaron Fondos internos para os compromisos por pensións, a empresa ten igualmente obriga de exteriorizar? .....

Que compromisos hai que exteriorizar? .....

Que se entende por situación asimilábel á xubilación? .....

A quen afecta a exteriorización? .....

Logo, teñen obriga de exteriorizar todas as empresas? .....

Tería-se que exteriorizar un compromiso que só afecte a un traballador? .....

Os prêmios ou indemnizacións de xubilación son exteriorizábeis? .....

E os agasallos que se dan aos empregados no momento da xubilación, son exteriorizábeis? ..

E os prêmios de permanencia na empresa? .....

Os pagamentos que se lles garanten aos traballadores en caso de invalidaren-se mentres estean en activo, ou os que se lles realizarían en caso de falecemento, habería que exteriorizá-los? ..

E as prestacións por enfermidade que estean cobertas, son un concepto que se teña que valorar?  
 O seguro de vida que está recollido en nómina, é un concepto exteriorizábel? .....  
 Se un traballador ten dereito a un prémio de xubilación, sempre e cando teña cumprido cinco anos de servizo na empresa, cando se debe exteriorizar o compromiso? .....  
 É obrigatória a exteriorización? .....  
 Que ocorre se a empresa incumpe a exteriorización? .....  
 Que prazo hai para exteriorizar? .....  
 Através de que instrumentos financeiros se pode exteriorizar? .....  
 Cal é o produto máis indicado para a exteriorización? Plano de Pensións ou Seguro Colectivo?

*RÉXIME TRANSITÓRIO DE EXTERIORIZACIÓN ATRAVÉS DOS PLANOS DE PENSIONES*

Que son dereitos por servizos pasados? .....  
 Que son compromisos futuros? .....  
 Se se decide exteriorizar através dun Plano de Pensións de emprego, poden-se recoñecer dereitos por servizos anteriores á data de formalización do Plano? .....  
 Neste mesmo caso de exteriorización através dun Plano de Pensións de emprego, como se xestiona o transvamento dos Fondos internos ao Plano de Pensións? .....  
 Que é un plano de reequilíbrio? .....  
 Que ocorre se a contía dos dereitos por servizos pasados é superior aos Fondos constituídos?  
 E cal é o prazo para o transvasamento dos Fondos xa constituídos? .....

*RÉXIME TRANSITÓRIO DE EXTERIORIZACIÓN ATRAVÉS DOS CONTRATOS DE SEGURO*

Á hora de exteriorizar os compromisos por pensións através dun contrato de seguro colectivo de vida ten-se que pagar a prima nunha soa vez? .....  
 Cal é o prazo do plano de financiamento? .....  
 Como pode saber a empresa (tomadora do seguro) que “oferta de contrato de seguro é mellor”?  
 Existen límites no importe das contribucións anuais a un seguro colectivo de vida, tal e como ocorre cos Planos de Pensións? .....  
 A prima que a empresa paga á compañía de seguros para cumprir coa obriga de exteriorización, é fiscalmente deducíbel? .....

*ADAPTACIÓN DOS SEGUROS FORMALIZADOS POR MUTUALIDADES MEDIANTE PÓLIZAS DE SEGURO OU REGULAMENTO DE PRESTACIONES*

**RESUMO FISCAL SOBRE A INSTRUMENTACIÓN DOS COMPROMISOS POR PENSIONES  
 DAS EMPRESAS COS TRABALLADORES E BENEFICIARIOS**

*FISCALIDADE DOS PLANOS DE PENSIONES, FUNDOS DE PENSIONES E DO SEGURO COLECTIVO*

Cal é a fiscalidade do Fondo de Pensións? .....  
 Cal é a fiscalidade do promotor do Plano de Pensións? .....  
 Cal é a fiscalidade do partícipe? .....  
 Cal é a fiscalidade do beneficiario das prestacións dun Plano de Pensións de Emprego? .....  
 E através de que imposto tributan os beneficiarios das prestacións dun Seguro de Vida Colectivo? .....

*IMPUTACIÓN FISCAL DAS CONTRIBUCIÓNS (Planos de Pensións) OU PRIMAS (Seguros)*

É obrigatória a imputación fiscal ao partícipe das contribucións do promotor nos Planos de Pensións de Emprego? .....

E no caso de Seguros de Vida Colectivos?.....

ASPECTOS FISCAIS PARA A EMPRESA (PROMOTOR)

*NO MOMENTO DAS CONTRIBUCIÓNS*

A un Plano de Pensións de Emprego .....

A un Seguro de Vida Colectivo que instrumente compromisos por pensións .....

*NO MOMENTO DAS CONTRIBUCIÓNS POR SERVIZOS PASADOS*

A un Plano de Pensións de Emprego .....

A un Seguro de Vida Colectivo que instrumente compromisos por pensións .....

*CANDO O EMPREGADO PERCEBE A PRESTACIÓN* .....

ESQUEMA - RESUMO .....

ASPECTOS FISCAIS PARA O TRABALLADOR

*NO MOMENTO DAS CONTRIBUCIÓNS*

A un Plano de Pensións de Emprego .....

A un Seguro de Vida Colectivo que instrumente compromisos por pensións .....

*NO MOMENTO DAS PRESTACIÓNS*

Dun Plano de Pensións de Emprego .....

Dun Seguro de Vida Colectivo que instrumente compromisos por pensións .....

ESQUEMA - RESUMO .....

*FISCALIDADE DAS MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL*

ASPECTOS FISCAIS PARA O MUTUALISTA

*NO MOMENTO DAS CONTRIBUCIÓNS* .....

*NO MOMENTO DAS PRESTACIÓNS* .....

ASPECTOS FISCAIS PARA A EMPRESA

*NO MOMENTO DAS CONTRIBUCIÓNS* .....

*ANEXO DE LEXISLACIÓN*.....

*ANEXO: NOVIDADES RECENTES NA LEXISLACIÓN E XURISPRUDÉNCIA*.....

*GLOSÁRIO DE TERMOS*.....

A protección social ten sido unha constante preocupación ao longo da Historia, pero é precisamente no século XX, coa implantación do “Estado do benestar”, cando esta protección se xeneraliza a toda ou, cando menos, grande parte da sociedade.

Ainda que a nivel do ordenamento xurídico estatal se pon de manifesto que a protección social é responsabilidade do Estado (arts. 41 e 50 da CE), no ámbito da asistencia e prestacións complementárias, a empresa poderá asumir compromisos cos seus empregados.

O termo **previsión social empresarial** emprega-se para identificar as políticas de previsión social promovidas no seo da empresa. Unha das características destas políticas é que son complementárias, e en nengun caso substitutórias, das prestacións públicas ás que teñen dereito os empregados.

No III Congreso da CIG afirmábase que aínda que os sistemas complementários de pensións poden constituir un perigo ou despotenciación para o sistema público e solidario de pensións, a defensa do dito sistema público non pode nen debe negar a evidencia de que este tema vai exixir cada vez máis atención na acción sindical.

A dita acción parte da constatación de que:

- primeiramente, son sistemas complementários, non substitutórios;
- segundo, que a nosa actuación vai dirixida a garantir uns dereitos en forma de prestacións de futuro, con base nun salario diferido que na actualidade deixamos de perceber;
- e terceira e fundamental, como unha necesidade obxectiva de resposta e atención na acción sindical que xorde nos centros de traballo.

Os compromisos por pensións a exteriorizar son un dereito recoñecido a moitos traballadores e traballadoras, como complemento da pensión da seguridade social, que baixo nengun concepto deben ver minguado ou rebaixado.

A normativa sobre exteriorización dos compromisos de pensións puxo de manifesto as dúbidas e necesidades de consulta da militancia sindical e, xa que logo, a necesidade de información, formación e organización para afrontar esta negociación coas maiores garantías posíbeis na defensa dunha parte do salario pactada nos convénios colectivos.

Neste sentido o presente Manual Básico sobre Previsión Social Complementaria pretende axudar a responder a aquelas dúbidas básicas arredor da previsión social complementar. Non supón unha escolma exhaustiva de todas as cuestións que se poidan formular, xa que polo extenso da temática sería obxecto doutro tipo de publicación.

Pretende contribuir á mellora das dotacións técnicas da central sindical para que, desde a área de negociación colectiva, se facilite un asesoramento e asistencia neste eido, que nos permita cumprir con rigor a nosa representación dos traballadores e traballadoras e defender-nos do empresariado que pretenda menoscabar os nosos dereitos, aproveitando-se do descoñecemento.

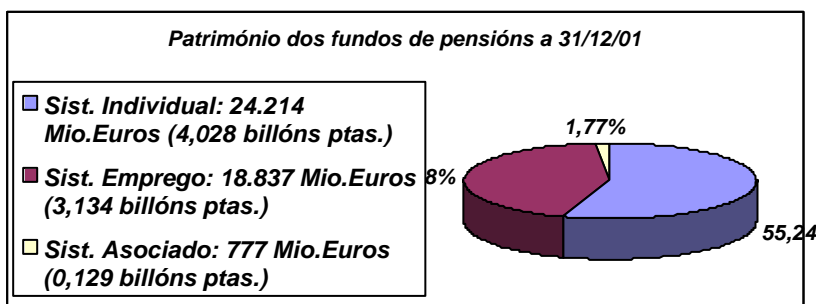
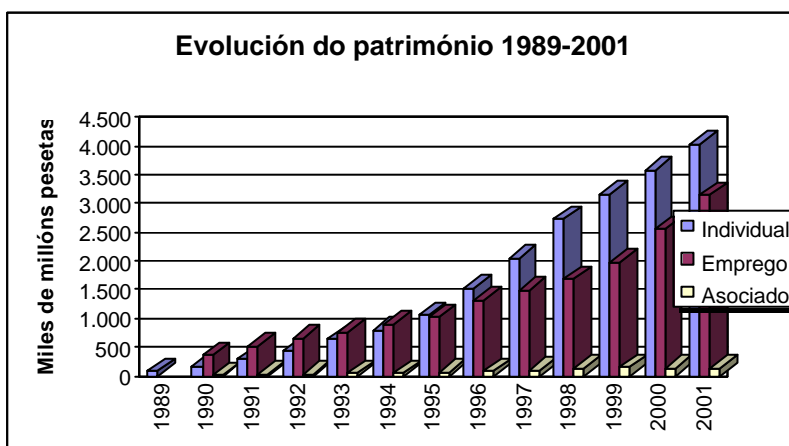
## MANUAL BÁSICO DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTAR NA EMPRESA

### **Situación actual da previsión social complementar**

Nos últimos anos ten-se dado un incremento considerábel tanto no número de partícipes como do patrimonio que acumulan os sistemas complementarios. Segundo datos de INVERCO (a patronal dos fondos de investimento e de pensións), a evolución dos **fondos de pensións** amosa as seguintes cifras:

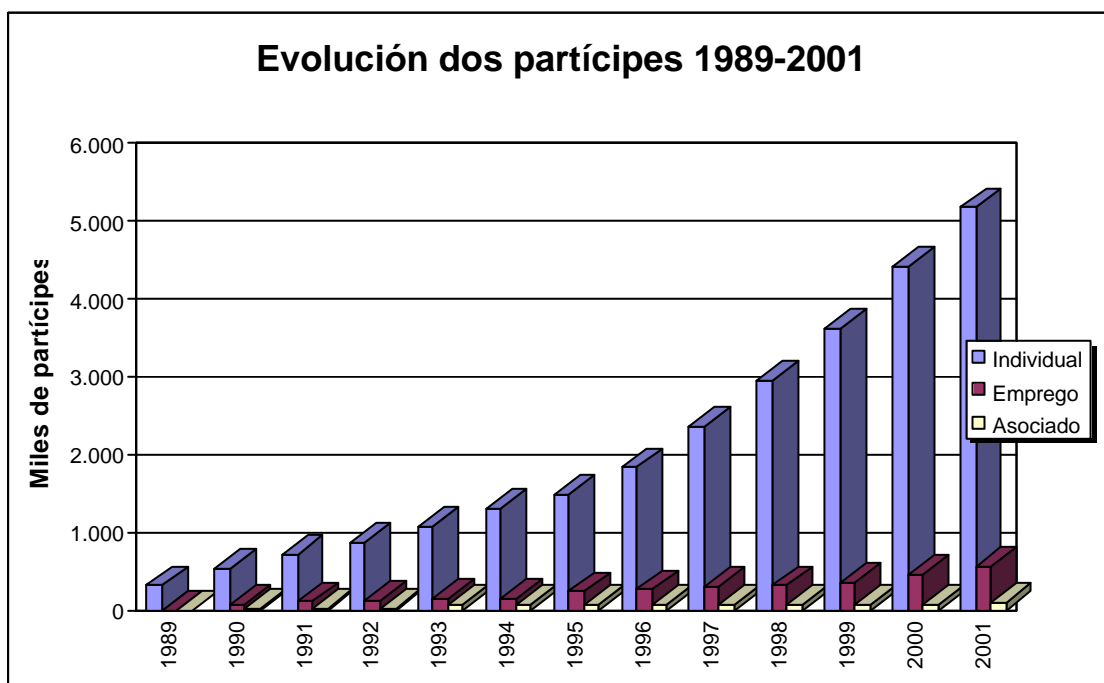
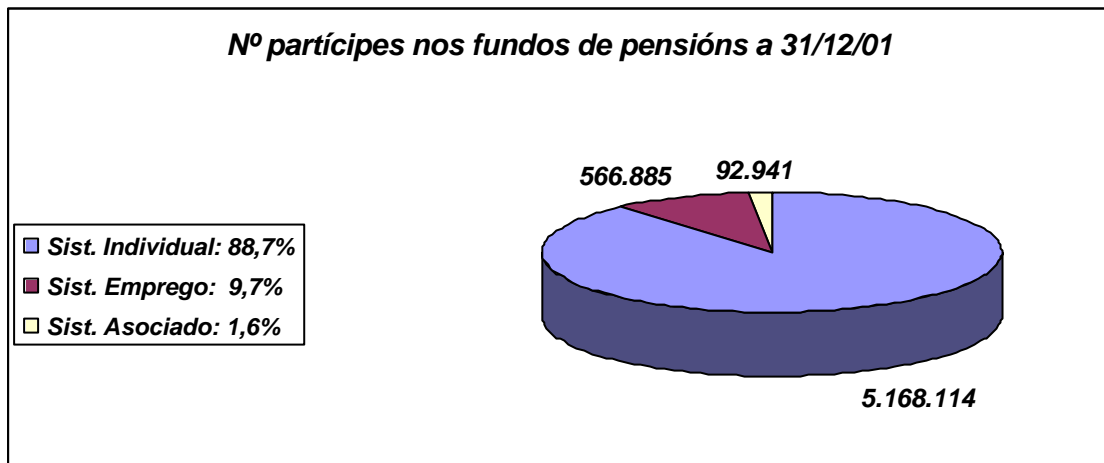
O volume do patrimonio que acumulan os fondos de pensións a nivel mundial non deixou de medrar na última década. Pasou dos 5,5 billóns de euros (915 billóns de pesetas) no ano 1992 aos 18,2 billóns de euros (3.033 billóns de pesetas) que se prevé acadarán no 2004.

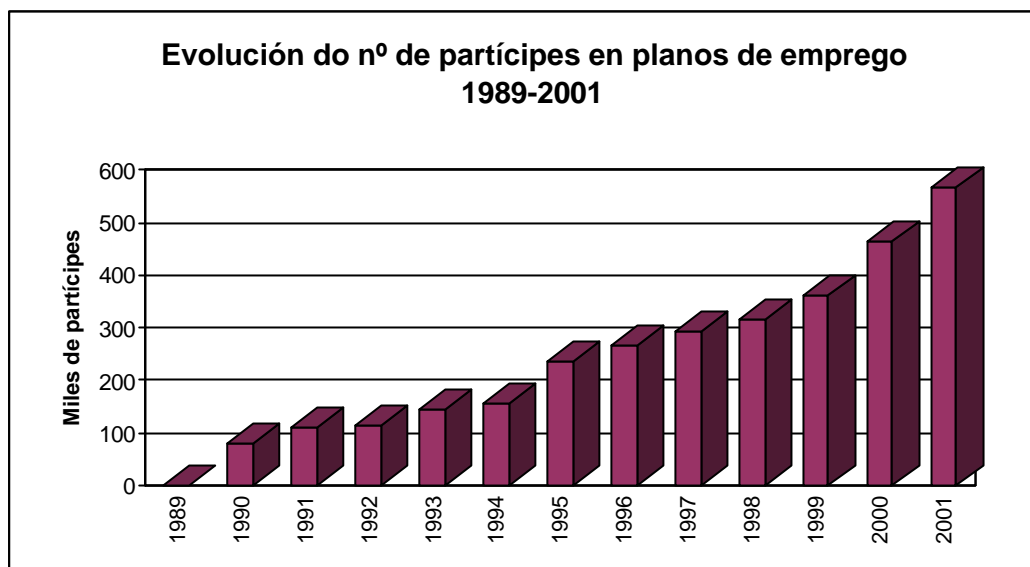
O Estado español pasou duns 6.000 millóns de euros (un escaso billón de pesetas) de 1992 a uns 43.829 millóns de euros (7,29 billóns de pesetas) a 31/12/01 e as previsións apuntan a que se duplique esta cifra en poucos anos. Tan só nos últimos 12 meses o incremento foi do 15,77%.



Fonte: Inverco

Canto ao número de partícipes: a 31/12/01 a cifra era de 5.827.940 partícipes. Isto supuña un incremento do 18% respecto á mesma data do ano anterior. Foron 889.112 partícipes máis nun só ano.





Fonte: Inverco

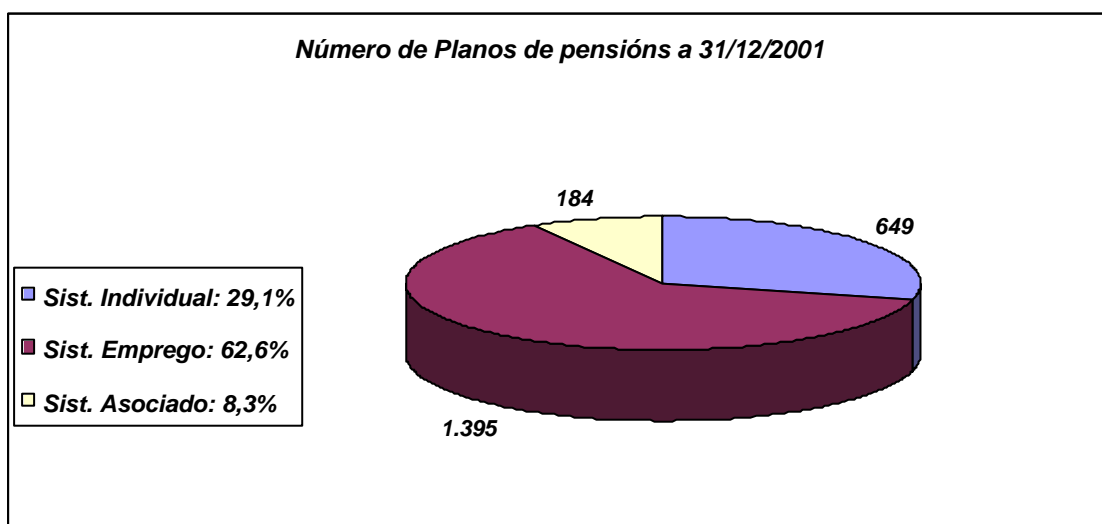
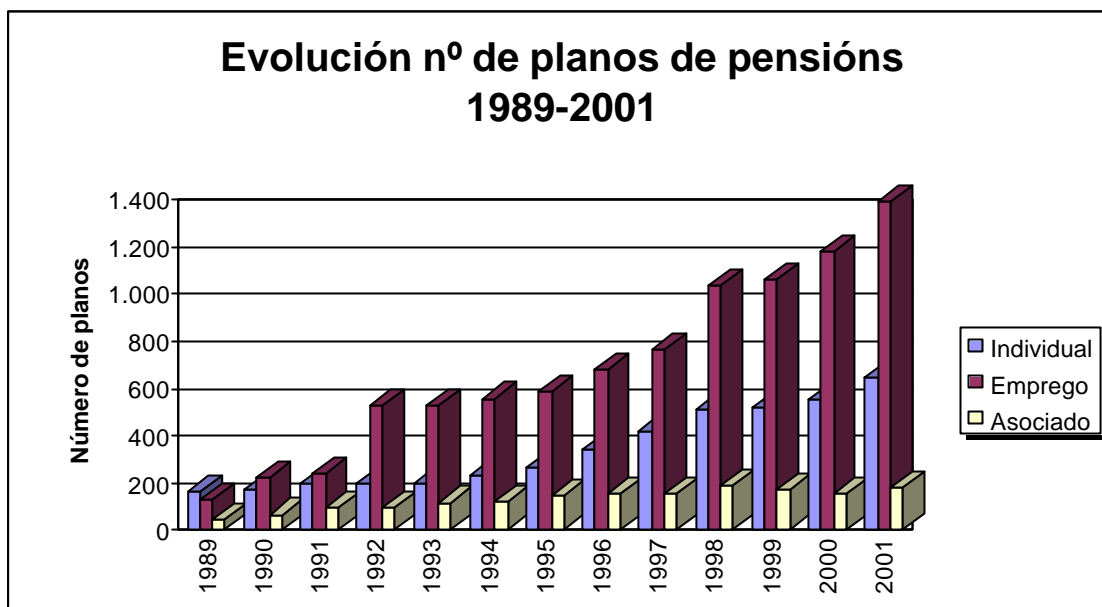
Segundo os distintos sistemas de planos de pensións, os incrementos foron os seguintes:

**SISTEMA INDIVIDUAL:** acadou unha cifra de 24.214 millóns de euros (4,028 billóns de pesetas), o que supón un crecemento do 12,66% nos últimos doce meses. O número de partícipes ascendeu a 5.168.114, cun incremento do 17,38% de partícipes con respecto ao ano anterior na mesma data.

**SISTEMA DE EMPREGO:** atinxiu un volume de 18.837 millóns de euros (3,134 billóns de pesetas), cun incremento do 21,1% con relación ao mesmo trimestre do ano anterior. O número de partícipes atinxiu os 566.885, un 22,3% máis de partícipes que o ano anterior á mesma data.

**SISTEMA ASOCIADO:** o volume de activos atinxia a cifra de 777 millóns de euros (0,129 billóns de pesetas), cun descenso anual do 4,29%. O número de partícipes correspondente a este Sistema é de 92.941.

Hai que salientar a importancia relativa dos planos de pensións do sistema de emprego. O 42,9% total do patrimonio dos fondos de pensións concentra-se neste tipo de planos de pensións, e os partícipes deste sistema só supoñen un 9,7% do total de partícipes.



Fonte: Inverco

Pero existen outros instrumentos financeiros que tamén instrumentan compromisos por pensiones e teñen grande importancia nos sistemas complementarios, como os seguros colectivos de vida que **a finais do 1997** abraxian a 496.833 asegurados cunha provisión per cápita de 31.077 euros (5.170.794 pesetas).

Neste manual faremos especial fincapé no proceso de exteriorización dos compromisos por pensiones que manteñen as empresas cos traballadores e beneficiarios. Proceso no que estamos inmersos na actualidade e que se prolongará até o 16 de novembro de 2002. A partir desa data non poderán existir compromisos sen exteriorizar.

Segundo datos do **Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais** o número de traballadores aos que en convenio se lles recoñece algún tipo de complemento de xubilación, aos cais afecta este proceso de exteriorización, situa-se perto de 2.800.000 persoas, o que representa no 4º trimestre do 2001, aproximadamente o 16,4% da poboación activa do Estado español, o 18,8% da poboación ocupada e o 23,5% da poboación asalariada.

### Compromisos por pensións en Convénios

	Nº traballadores	Nº Convénios	Convénios de empresa
<b>Traballadores en convénio</b>	<b>9.008.053</b>	<b>5.110</b>	<b>3.704</b>
Complementos xubilación	2.737.658	1.447	1.044
Invalidez	2.407.834	1.247	936
Compl. desemprego / susp. emprego	17.734	18	16
Viuvez	799.247	315	239
Orfandade	601.304	204	166
Estabelecemento Planos pensións	252.840	307	274

Fonte: Estatísticas de convénios colectivos de traballo, 2000. Sobre convénios rexistrados até maio 2001

Até setembro do 2001 as empresas de todo o Estado levaban exteriorizado compromisos por pensións por valor de 12.308 millóns de euros (*2,04 billóns de pesetas*), de acordo cos datos do Ministerio de Economía. Desta cantidade, 7.610 millóns (*1,26 billóns de pesetas*) corresponden a seguros colectivos (contratados polas empresas para a xubilación dos seus traballadores) e 6.598 millóns de euros (*1,09 billóns de pesetas*), a planos de pensións, segundo os datos proporcionados pola Dirección Xeral de Seguros e Fondos de Pensións (DGS) no IV Congreso de Previsión Social. No 2000, as pensións exteriorizadas sumaron 10.217 millóns de euros (*1,7 billóns de pesetas*). Aínda hai un montante de fondos internos por 7.725 millóns de euros (*1,28 billóns de pesetas*) das entidades de crédito e aseguradoras que solicitaron manter a xestión dos planos de pensións e seguros de xubilación do seu cadro de persoal.

## INSTRUMENTACIÓN DOS COMPROMISOS POR PENSIÓNS MEDIANTE UN PLANO DE PENSIÓNS

### Que son compromisos por pensións?

Teñen tal consideración os compromisos que teña a empresa co persoal da mesma, derivado de obrigas legais ou contractuais, recollidas en convénio colectivo, ou disposición equivalente (pactos ou acordos admitidos en dereito, contrato de traballo, etc.). E que os ditos compromisos teñan por obxecto realizar contribucións ou outorgar prestacións en diñeiro vinculadas á xubilación ou situación asimilada, a invalidez e o falecemento, calquera que sexa a súa denominación.

### Que son fondos internos?

Son aquelas dotacións en diñeiro que a empresa mantén no seu balanço destinadas a cubrir compromisos por pensións co persoal activo ou xubilado.

### Que é un Plano de Pensións?

Para a Lei 8/1987, de 8 de xuño, que regula os planos e fondos de pensións os **planos de pensións** teñen como obxectivo a constitución dun aforro, que se traducirá a longo prazo na percepción dunhas pensións. A dita lei define-o como:

***“o dereito das persoas, en favor das cais se constitúen, a perceber rendas ou capitais por xubilación, supervivencia, viuvez, orfandade ou invalidez...”*** así como ***“as obrigas de contribuir aos mesmos”*** e tamén ***“as regras de constitución do patrimonio que ao cumprimento dos dereitos que reconece ten de afectar-se o plano de pensións”***.

A canalización dos recursos monetarios dos planos de pensións converxerán nun **fundo de pensións**.

### Que é, pois, un fondo de pensións?

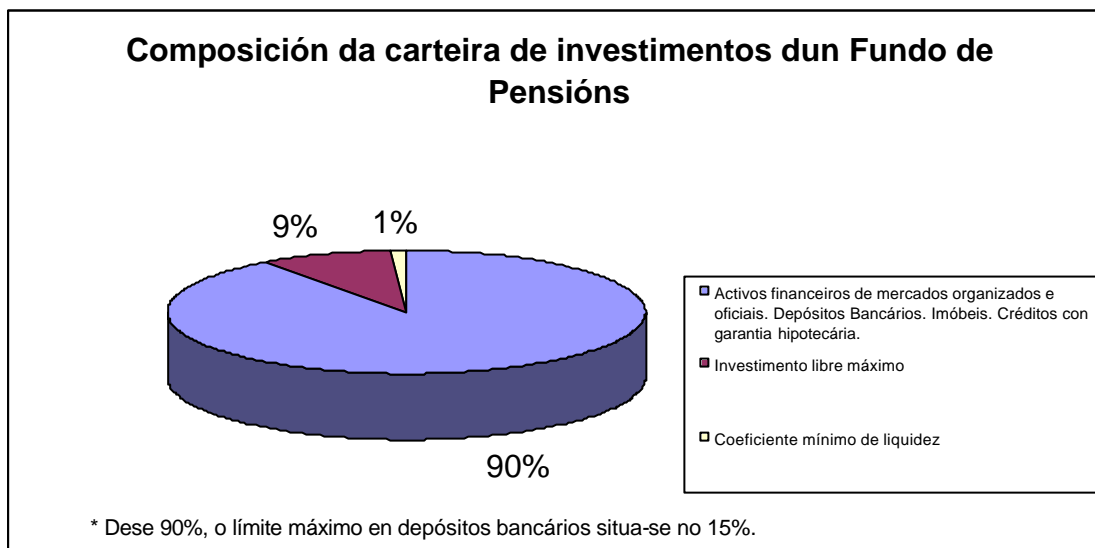
De acordo coa lei, é un Patrimonio creado co exclusivo obxecto de dar cumprimento ao/s Plano/s de Pensións que nel se integren. É un **patrimonio económico sen personalidade xurídica**, resultado de axuntar o capital de diversos Planos de Pensións, para unha máis adecuada administración financeira. Este xeito de investimento colectivo permite conseguir maiores beneficios e reducir o risco do investimento. Pertence á pluralidade de partícipes que están aderidos a un Plano ou Planos de Pensións integrados no Fondo.

Os fondos de pensións poden agrupar o patrimonio de un ou varios planos de pensións (sen limitación de número), que poden ser da mesma modalidade ou distintos. Serán promovidos por entidades xurídicas, e constitúen-se previa autorización administrativa do Ministerio de Economía e Facenda en escritura pública outorgada pola entidade promotora, e inscrición no Rexistro Mercantil e nun Rexistro de Fondos de Pensións.

Os fondos de pensións poden ser:

- a) **Abertos:** que canalizan investimentos doutros fondos de pensións. Exixe-se-lles para poder operar como tais un activo mínimo de 30,05 Mio.Euros (5.000 millóns de pesetas).
- b) **Pechados:** que se ocupan só dos investimentos dos seus propios planos.

Unha entidade especializada encarga-se de xestionar o dito patrimonio (**Entidade Xestora**) depositando os títulos/valores (Accións, Obrigacións, Bonos, Débeda Pública, etc...) nunha **Entidade Depositaria**. Constitúese unha **Comisión de Control** que vela polo correcto funcionamento do fondo.



(As porcentaxes mencionadas poden variar cando se materialice tanto o Texto Refundido da Lei de Regulación dos Planos e Fondos de Pensións, como o seu Regulamento. Isto é debido ás modificacións introducidas pola Lei 24/2001 de Acompañamento dos Orzamentos do Estado).

### Qué é a Entidade Xestora dun fondo de pensións?

Un fondo de pensións ten unha entidade xestora única que se encarga da administración do fondo e de atender as funcións de información e control administrativo. A súa existencia é necesaria xa que un fondo de pensións, como tal, é un ente sen personalidade xurídica propia, e polo tanto, carente de capacidade para administrar-se a si mesmo.

### Cais son as funcións dunha Entidade Xestora?

Entre outras, desempeña as seguintes funcións:

- Intervención no outorgamento da escritura de constitución do Fondo, nas modificacións e liquidación do mesmo.
- Levanza da contabilidade do fondo e rendición de contas.
- Determinar as contas de posición dos Planos e dos dereitos e obrigas derivados dos Planos integrados.
- Emisión, xunto ao depositario, dos certificados de pertenza aos planos.
- Autorizar o traspaso de contas a outros Fondos.
- Selección dos investimentos a realizar.
- Ordenar á entidade depositaria a compra e venda de activos.

### Que retribución percebe a Xestora por realizar estas funcións?

A Xestora perceberá unha comisión de xestión de acordo coas normas de funcionamento do Fondo. Esta comisión non poderá superar o 2% anual sobre o patrimonio total do Fondo, non admitindo-se retribución en función de resultados.

### **E a Entidade Depositária do Fondo?**

Ten que ser unha entidade de depósito domiciliada no Estado español, que ten como responsabilidade a custódia e depósito de valores mobiliarios e demais activos financeiros integrados nun Fondo de Pensións. Esta Entidade garante o control do depósito de valores. Só poderá efectuar as operacións acordadas pola entidade xestora, e que ademais se axusten ás disposicións legais e regulamentarias reguladoras dos Fondos de Pensións.

### **Que retribución percebe a Depositária por realizar estas funcións?**

A comisión da entidade depositaria será libremente pactada coa entidade xestora, coa previa conformidade da Comisión de Control do Fondo, pero non poderá ser superior ao 0,6% anual do valor nominal do activo custodiado.

### **A Entidade Depositária pode ser tamén a Entidade Xestora?**

O artigo 21.6 da Lei 8 /1987 de Regulación dos Planos e Fondos de pensións manifesta expresamente que non poderá ser ao mesmo tempo xestora e depositaria dun fondo de pensións. Só sería posíbel nun caso excepcional de substitución desta entidade e de forma provisional até o nomeamento da nova.

### **Que é a Comisión de Control do Fondo?**

É unha comisión integrada polos representantes de cada un dos Planos integrados no Fondo. Ponderarase o voto dos designados por cada Plano en función do seu número e do peso económico de cada Plano no Fondo.

Encarga-se do control e observancia das normas de funcionamento do propio fondo de pensións e dos Planos a el adscritos.

### **Cais son as funcións da devandita comisión?**

Entre outras, a Comisión de Control do fondo poderá:

- ✓ Supervisar o cumprimento dos Planos adscritos.
- ✓ Controlar a observancia das normas de funcionamento do fondo e dos planos.
- ✓ Nomear os expertos, actuários e auditores exixidos pola regulamentación.
- ✓ Representación do Fondo, podendo delegar esta función na Entidade Xestora.
- ✓ Examinar e aprobar, en cada exercicio económico, a actuación da entidade.
- ✓ Aprobar a integración de novos Planos de Pensións.
- ✓ Recabar información das entidades Xestora e Depositaria.

### **En que se diferencia un plano de pensións dun fondo de pensións?**

Estes dous termos tenden a confundir-se e empregar-se como sinónimos, pero son dous instrumentos diferentes, aínda que un non pode existir sen o outro.

Cada plano de pensións é un auténtico **modelo de previsión** no que se establece **quen o promove, para quen o promove, como o financia, que é o que garante e quen o xestiona e controla**. Pola contra, o fondo de pensións é o **patrimonio sen**

**personalidade xurídica** criado para dar-lle cumprimento ao plano de pensións, que pode estar integrado por un ou varios planos de pensións.

Os planos de pensións deben integrar-se obrigatoriamente nun fondo de pensións. Un non pode existir sen o outro.

### Que tipos de planos de pensións existen? Clasificación

Os planos de pensións poden-se clasificar atendendo a dous grandes apartados, que son os seguintes:

1. En relación ás persoas que o integran (promotor e partícipes).
2. En relación ás obrigas estipuladas nun plano de pensións.

Os planos de pensións en relación ás persoas que o integran, poden adoptar as seguintes modalidades:

- 1.1. **Sistema de emprego:** O promotor é unha empresa e os partícipes son os seus empregados. Dentro dun plano de emprego poderán-se establecer distintos subplanos, se se acorda previamente en negociación colectiva e coa aceptación do cadro de persoal dunha diferenciación de contribucións polo promotor para os distintos partícipes.
- 1.2. **Sistema asociado:** O promotor é unha asociación, sindicato, etc., e os partícipes son os seus asociados. No sistema asociado non existirá contribución por parte do promotor, logo non se crearán en consecuencia subplanos.
- 1.3. **Sistema individual:** O promotor é unha entidade financeira, unha entidade aseguradora, etc. e os partícipes son todas as persoas físicas que así o desexen, agás os seus traballadores e os familiares dos mesmos até terceiro grao inclusive.

	SISTEMA DE EMPREGO	SISTEMA ASOCIADO	SISTEMA INDIVIDUAL
PROMOTOR	Calquer entidade ou empresa	Calquer asociación, grémio, colectivo ou sindicato	Entidades financeiras: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bancos</li> <li>✓ CECA (Caixas)</li> <li>✓ Cooperativas de crédito</li> <li>✓ Entidades oficiais de crédito</li> <li>✓ Entidades aseguradoras</li> <li>✓ Sociedades mediadoras no mercado do diñeiro</li> <li>✓ Empresas de tal carácter inscritas en Rexistros Especiais</li> </ul>
PARTÍCIPES	Só empregados da empresa	Os seus asociados ou afiliados	Calquer persoa física.
CONTRIBUCIÓNS	O promotor e o partícipe, ou só o promotor	Só o partícipe	Só o partícipe

Os planos de pensións en relación coas obrigas estipuladas nos mesmos poden adoptar as seguintes modalidades:

- 2.1. **Planos de prestación definida**, nos que se define a contía da prestación e calcula-se actuarialmente a contía da contribución. Este cálculo realizará-se en función de distintas variábeis como os salários, antigüidade, etc., e que se revisarán polo actuáριο cada tres anos.
- 2.2. **Planos de contribución definida**, nos que se fixa a contía das contribucións a realizar por parte dos promotores e se é o caso por parte dos partícipes. Nesta modalidade de planos de pensións a contía da prestación calculará-se no momento de producir-se a continxencia, e derivará-se do proceso de capitalización seguido polo plano.

Na práctica temos que citar, tamén, os **planos de pensións mixtos** nos que se definirán a contía da prestación e a contía da contribución.

Deste xeito definirá-se a contía das contribucións para unhas contías definidas de prestacións correspondentes ás continxencias, que se contemplan no plano.

**Os sistemas individuais unicamente poderán adoptar a modalidade de contribución definida.**

### Que é un plano de pensións? (do sistema de emprego)

É un sistema de canalización do aforro a longo prazo que ten como promotor a calquer entidade, corporación, sociedade ou empresa e como partícipes aos seus empregados.

### Que suxeitos constituen un Plano de Pensións?

As persoas directamente implicadas nun plano de pensións son as seguintes:

- a) O **promotor** que insta a súa creación e que pode ser calquer entidade (empresa, asociación, sindicato, etc..)
- b) Os **partícipes** ou persoas físicas para as que se crea o plano con independencia de que realicen ou non contribucións a este. Os partícipes á súa vez poden ser ou non **beneficiários** do plano de pensións e denominarán-se **partícipes en suspenso** a aqueles que, aínda tendo cesado nas súas contribucións ao plano de pensións, manteñen os seus dereitos consolidados sobre o mesmo.

### Que prestacións cobre un plano de pensións?

As prestacións que se poden cubrir son:

- ✓ **Xubilación** ou situación asimilábel.
- ✓ **Falecemento**. O acaecimento desta continxencia dá lugar ás prestacións de **viuvez** e/ou **orfandade** aos beneficiários.
- ✓ **Invalidez laboral do partícipe**: total e permanente para a profesión habitual, absoluta e permanente para todo traballo e grande invalidez.

### Elementos persoais do plano de pensións de emprego

**Promotor do Plano**: É a Empresa que asume compromisos por pensións cos seus empregados e que insta a constitución ou creación dun Plano de Pensións. É a entidade que dá emprego a partícipes, a cal instará a creación do Plano e participará no seu desenvolvemento.

**Partícipes**: Traballadores, xubilados e beneficiários en interese dos cais se crea o Plano.

**Beneficiários:** Aquelas persoas con dereitos a perceber a prestación do Plano, teñan sido ou non partícipes.

### **Cais son os principios que ten que cumprir todo plano de pensións?**

- ✓ **Non discriminación:** Este principio ten como fin garantir o acceso ao Plano a calquera persoa física que reúna as condicións de vinculación necesaria co Promotor. Calquera plano do sistema de emprego poderá prever o acceso cunha antigüidade inferior a dous anos ou desde o ingreso no cadro de persoal do promotor. Antes das recentes modificacións legislativas eran precisos, cando menos, dous anos de antigüidade no cadro de persoal para teren a oportunidade de se aderir ao Plano. Non existirá discriminación por causa de contribucións ou prestacións diferentes, sempre que se realice conforme a criterios acordados en negociación colectiva, ou disposición equivalente ou criterios establecidos nas especificacións do plano.
- ✓ **Capitalización:** Os Planos de Pensións basean-se en sistemas financeiros e actuariais de capitalización.
- ✓ **Irrevogabilidade das contribucións:** As contribucións dun promotor non poderán ser retiradas por el mesmo.
- ✓ **Atribución de dereitos:** Os dereitos consolidados que dean lugar polas contribucións do Promotor e dos partícipes, non serán dispoñíbeis até o acaecimento dalgunha das continxencias previstas, agás caso de enfermidade grave ou desemprego de longa duración, e sempre que cumpran os requisitos legais establecidos. Porén, si será posíbel a mobilización dos dereitos consolidados a outro Plano de Pensións.
- ✓ **Integración obrigatoria nun Fondo de Pensións:** As contribucións do promotor e/ou partícipes deberán integrar-se dentro dun Fondo de Pensións.

### **Entón, pode-se criar un plano de pensións de emprego que afecte só a un grupo de traballadores da empresa?**

Non, debe-se cumprir o principio de “non discriminación”. O dito principio supón que a totalidade do persoal empregado polo promotor debe estar acollido ou en condicións de poder acoller-se ao plano.

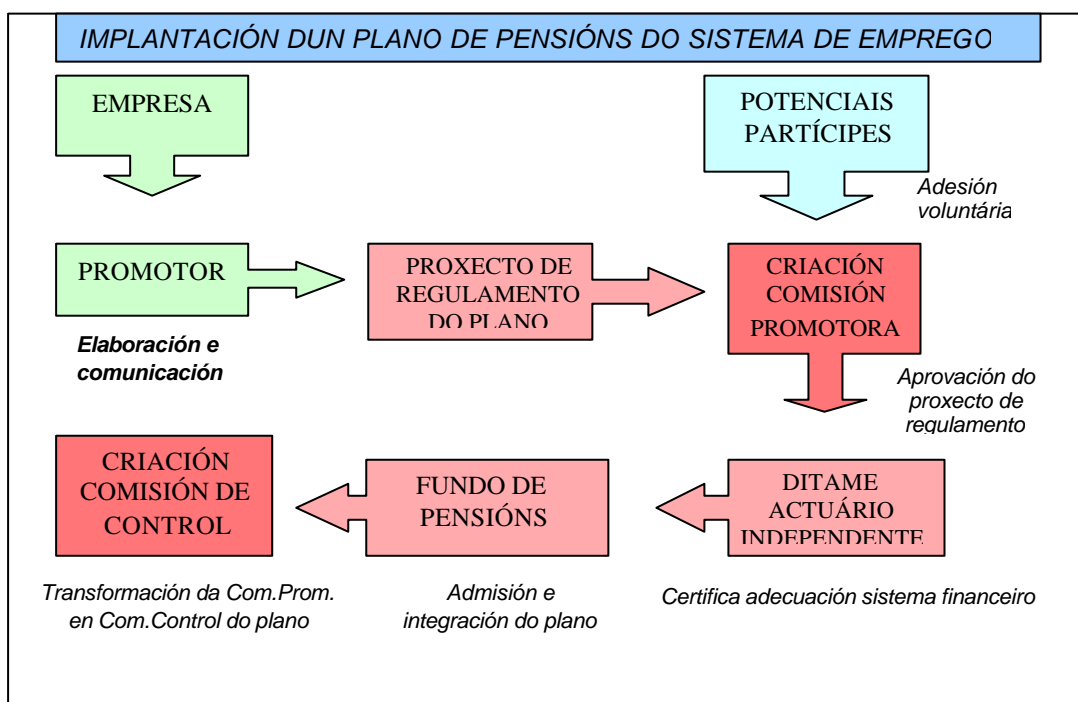
### **A incorporación dos partícipes ao plano de pensións de emprego é automática ou debe solicitá-la o propio traballador?**

A partir da Lei 24/2001, en virtude de acordo adoptado pola empresa cos representantes dos traballadores na mesma, a Comisión promotora, unha vez formalizado o plano de pensións do sistema de emprego, poderá efectuar directamente a incorporación ao mesmo dos partícipes e, no seu caso, dos beneficiários, debendo sinalar-se un prazo para que os que non desexen incorporar-se ao plano llo comuniquen por escrito.

### **Como se pon en marcha un plano de pensións de emprego?**

1. Unha vez avaliadas as alternativas e tomada a decisión de instrumentar os compromisos por pensións através dun Plano de Pensións, normalmente o Promotor (a empresa) e os representantes dos traballadores tentan acadar un preacordo sobre o modelo de previsión social e iníciase un proceso de negociación entre os representantes dos traballadores e a empresa.
2. Ao que se chega a un acordo no deseño do modelo de previsión social, o promotor elabora un proxecto inicial de Regulamento do Plano de Pensións incluíndo as especificacións incluídas no art. 6º da Lei 8/1987(determinación do ámbito persoal do Plano, modalidade do Plano, funcionamento da comisión de

- control, definición das prestacións...) e comunicará aos potenciais partícipes o proxecto do plano de pensións.
3. Logo, o promotor instará á constitución dunha Comisión Promotora do plano de pensións cos potenciais partícipes. Esta comisión estará formada e operará como a comisión de control dun plano de pensións, coas adaptacións que se prevexan regulamentariamente.
  4. Os potenciais partícipes terán un mes para aderir ao plano e para presentar-se como representante dos partícipes na futura Comisión Promotora.
  5. Nesta fase: constituirá-se a mesa eleitoral, abrirán-se listas eleitorais, presentarán-se as candidaturas para representantes, realizará-se a votación, escrutinio e confección de actas. Publicarán-se os resultados e, finalmente, constituirá-se a Comisión Promotora do Plano.
  6. Unha vez constituída a comisión, esta solicitará ditame favorábel dun actuáριο sobre a suficiencia do sistema financeiro actuarial no que se fundamenta o proxecto inicial.
  7. Seguidamente, procederá-se á presentación ante o fondo de pensións no que pretenda integrar-se. O fondo comunicará á Comisión promotora a admisión do proxecto.
  8. Unha vez formalizado o Plano de Pensións através da súa integración no fondo de pensións, a comisión promotora no prazo máximo de seis meses instará á constitución da Comisión de Control do Plano.



### Que é a comisión promotora do plano de pensións?

A Empresa que promove o Plano deberá instar a creación dunha Comisión Promotora da que pasarán a formar parte tanto os potenciais partícipes como o promotor. O número de membros desta Comisión non será inferior a tres nen superior a nove. A partir da Lei 24/2001, de “Acompañamento dos Orzamentos Xerais do Estado” elimina-se a necesidade de garantir a representación maioritaria dos partícipes nas Comisións de Control, pasando a ser paritaria a representación promotor-partícipe.

A Comisión Promotora encargará-se de pór en marcha o Plano de Pensións e desempeñar-a as funcións encomendadas á Comisión de Control. Aprobará o proxecto definitivo do Regulamento do Plano de Pensións por acordo das partes presentes na comisión, introducindo as modificacións oportunas. Solicitará dun actuáριο independente un informe de suficiencia financeira e actuarial do proxecto definitivo do Plano de pensións. Apresentará o plano a un fondo de pensións para a súa integración no mesmo. Unha vez integrado o plano no fondo de pensións a comisión promotora instará á creación da comisión do control nun prazo non superior aos seis meses seguintes.

### **Que notas caracterizan a elección dos representantes dos partícipes e beneficiários na devandita comisión?**

As mesmas que na Comisión de Control (*ver apartado Control do plano de pensións*):

- ✓ **Existencia de dous coléxios eleitorais**, un dos partícipes e outro de beneficiários.
- ✓ **Listas abertas.**
- ✓ **Voto persoal, libre, directo e secreto.**

### **Que gastos pode ter un plano de pensións de emprego?**

**Sociedade Xestora:** unha comisión non superior ao 2% do patrimonio do fondo constituído.

**Entidade Depositaria:** esta comisión será libremente pactada coas entidades xestoras e será inferior ao 0,6 % anual do valor nominal do fondo.

Os **gastos anuais de auditoría, revisión actuarial... etc.**, imputarán-se aos Planos que integren o Fondo de Pensións. Nos Planos de Pensións de Sistema de Emprego é habitual que as comisións se adapten en función de varios parámetros (volume de contribucións, número de empregados, etc..).

## **Contribucións e prestacións**

### **Cando se pode dispor do diñeiro?**

Os dereitos consolidados dun Plano de Pensións farán-se efectivos nos dous seguintes casos:

1. Cando se produza algunha das continxencias que dan lugar á prestación:

- ✓ **Xubilación ou situación asimilábel.**

*Xubilación:* segundo o previsto no réxime da Seguridade Social correspondente. Considera-se *situación asimilábel* a extinción ou suspensión da relación laboral dun partícipe que teña cando menos 52 anos de idade, que pase á situación de desemprego e se inscreba no Instituto Nacional de Emprego (INEM).

- ✓ **Invalidez**, total e permanente para a profesión habitual ou absoluta e permanente para todo tipo de traballo remunerado, e a gran invalidez.
- ✓ **Morte** do partícipe ou beneficiário, que puidese xerar dereitos a prestación de viuvez, orfandade ou a favor doutros herdeiros ou persoas designadas.
- ✓ Existen dous casos de liquidez de carácter excepcional:

- **Doenza grave** do partícipe ou do seu cónxuxe, ascendente ou descendente de primeiro grao.
  - **Desemprego de longa duración do partícipe**. Situación legal de desemprego do partícipe durante un período continuado de cando menos 12 meses e que non recibe prestacións do Instituto Nacional de Emprego.
2. Cando o partícipe desexe transferir os seus dereitos consolidados dun plano de pensións a outro distinto. O que se coñece tecnicamente como **mobilización dos dereitos consolidados**.

### Que son os dereitos consolidados?

- a) Nos **planos de contribución definida**: a contía que resulte das contribucións dos partícipes máis os ingresos dos investimentos do plano menos os seus gastos.

$$\begin{array}{r}
 + \text{CONTRIBUCIÓN S} \\
 + \text{Rendimentos dos investimentos} \\
 - \text{Gastos do plano de pensións} \\
 \hline
 = \text{Dereitos consolidados}
 \end{array}$$

- b) Nos **planos de prestación definida**: a parte da reserva matemática que corresponda ao partícipe, de acordo co sistema actuarial determinado durante a constitución do plano.

A contía dos dereitos consolidados adquiridos depende, como é lóxico, do importe das contribucións realizadas e dos rendimentos obtidos nos investimentos realizados polo fondo.

### Asegura o dereito consolidado unha determinada cantidade de diñeiro?

Non. É moi comun considerar que o adxectivo **consolidado** indica que o valor deses dereitos non pode retroceder nunca. Mais isto non é así. O fondo de pensións, ao que está adscrito o plano, investe en diferentes activos, e o prezo destes pode cair. Como os xestores están obrigados a valorar diariamente os seus investimentos en función dos prezos de mercado, algúns partícipes poden-se atopar coa sorpresa de que os seus dereitos consolidados baixaron.

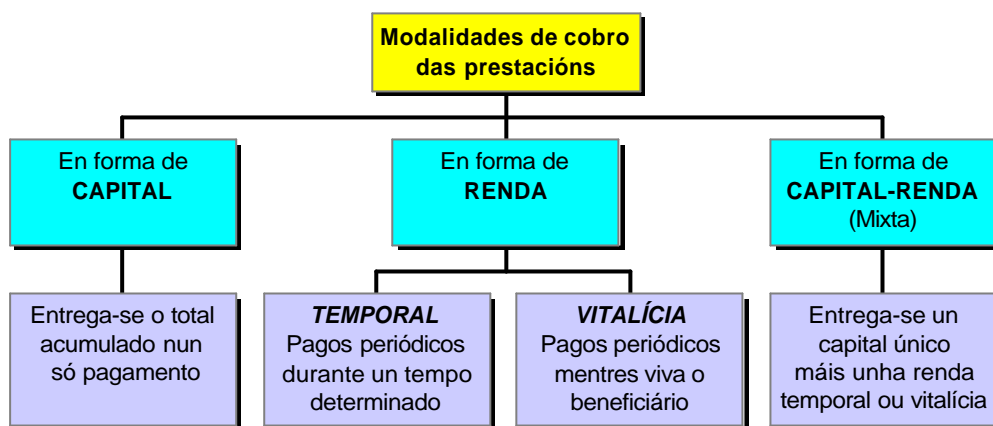
A xeito de comparación poderíamos dicir que o *dereito consolidado dos fondos de pensións* é o equivalente ás *participacións dos fondos de investimento* (nos cais se fixa día a día o valor liquidativo, é dicir, o prezo que debe pagar o investidor que queira mercar en cada momento participacións do fondo).

### Como se pode dispor do diñeiro?

As modalidades de cobro das prestacións dun plano de pensións poden ser as seguintes:

- a) Cobro dun **capital** dunha soa vez.
- b) Cobro dunha **renda** durante un período determinado ou mentres viva (vitalíxia).
- c) Unha **combinación das anteriores** modalidades. É dicir, a entrega dun capital determinado e ademais o pagamento dunha renda.

A **renda** poderá ser **constante** ou **variábel** en función dalgun índice ou parámetro de referencia. **Imediatas** á data da continxencia ou **diferidas** a un momento posterior.



### E se causa baixa o empregado?

En caso de falecemento serán beneficiarios da prestación as persoas designadas previamente polo partícipe.

En caso de baixa na empresa, poderá mobilizar os seus Dereitos Consolidados a outro Plano de Pensións, ou deixar paralizado ou en suspenso o dito plano, sempre e cando quede reflectido nas especificacións do Plano.

### Quen fai as contribucións aos distintos planos de pensións?

O partícipe é o único que fai contribucións nos sistemas asociado e individual, sendo este o seu principal deber. En troca, no sistema de emprego, é a empresa (promotor do plano de pensións) a que fai as contribucións. A contribución do partícipe dependerá de que así se estableza especificamente no plano, sendo moi frecuentes os planos en que a dita contribución non está prevista, cando menos de forma obrigatoria.

### Hai límite nas contribucións aos planos de pensións?

Si. Existe un **Límite financeiro máximo** polo que non se poderá contribuir con máis de 7.212 euros (1.200.000 pesetas) anuais. O R.D.Lei 3/2000, do 23 de xuño, actualiza o límite financeiro máximo que fixaba o artigo 5º.3 da Lei 8/1987 de Regulación de Planos e Fondos de pensións.

No caso dos partícipes maiores de cincuenta e dous anos o límite anterior incrementaráse en 1.202 euros (200.000 pesetas) adicionais por cada ano de idade do partícipe que exceda de cincuenta e dous, fixando-se o dito límite en 22.838 euros (3.800.000 pesetas) para os partícipes de sesenta e cinco anos.

### Os límites afectan a todas as contribucións ou só ás do promotor?

Nas medidas fiscais que se inclúen na Lei de Acompañamento dos Orzamentos do Estado 2002, elimina-se o límite para o conxunto das contribucións do partícipe e do promotor, así como para as contribucións que o partícipe puidese realizar a planos de pensións individuais.

Agora, un traballador poderá perceber contribucións a un plano de emprego, co límite de 7.212 euros (1.200.000 ptas.), e adicionalmente realizar contribucións a un plano individual co mesmo límite.

**Pode o promotor dun plano de pensións de emprego retirar as contribucións xa realizadas ao plano de pensións?**

Non, polo principio de *irrevogabilidade das contribucións*.

**Que ocorre se se fan contribucións en exceso dos límites financeiros máximos?**

Os excesos que se produzan poden retirar-se antes do 30 de xuño do ano seguinte, sen que sexa de aplicación a sanción que establecece a Lei dunha multa igual ao 50% da cantidade excedida.

Nos planos de pensións individuais a rendibilidade obtida polos excesos incrementará o fondo de Pensións se esta é positiva; de ser negativa, será por conta do partícipe. Nos planos de pensións de emprego, se o promotor fai contribucións en exceso, tampouco lle será devolta a rendibilidade obtida por estas, e será da súa conta a rendibilidade negativa.

No suposto de concorrencia de contribucións do promotor e dos partícipes, non procederá a devolución das contribucións do promotor que se axusten ás especificacións do plano e aos límites de contribución expostos.

**Se polo tipo de prestación se tivesen que realizar contribucións superiores aos límites permitidos, que se tería que facer?**

Tería-se que contratar un seguro colectivo de vida polo exceso entre a contribución máxima e a contribución que correspondería polo tipo de prestación garantida.

**Pode a empresa facer contribucións de cantidades distintas aos seus empregados?**

Si, dentro dun mesmo Plano de Pensións de Emprego poden incluír-se modalidades ou contribucións diferentes sempre que o criterio sexa o mesmo para todo o persoal.

A non discriminación no acceso a un plano de pensións non é incompatible coa diferenciación de contribucións feitas polo promotor e imputábeis a cada partícipe, sempre que se fundamente en *critérios obxectivos* e aceptados polo cadro de persoal, como resultado da negociación colectiva.

**Que se entende por criterios obxectivos?**

Poden ser entre outros: idade do partícipe, salario segundo convenio, *servizos pasados* (os prestados con carácter previo a un momento determinado), contribucións directas do propio partícipe...

**Poden facer contribucións os xubilados?**

Unicamente para a continxencia de falecemento. As contribucións feitas despois da xubilación SÓ poderán ser recuperadas polos beneficiarios no caso de falecemento do titular do plano.

**Cais son as principais diferenzas dos planos de pensións fronte aos fondos internos na instrumentación dos compromisos por pensións?**

<b>DIFERENZAS DOS PLANOS DE PENSÍONS FRONTE AOS FUNDOS INTERNOS</b>	
<b>DIREITOS CONSOLIDADOS</b>	Os Planos de pensións supoñen dereitos certos dos traballadores con imputación de fondos aos mesmos para garantir eses dereitos. Mentres que os fondos internos supoñan <i>expectativas de dereitos</i> que non eran máis que unha promesa de futuro.
<b>TITULARIDADE PERSOAL E INDIVIDUAL DOS FUNDOS</b>	As contribucións efectivas que fai a empresa que son <i>irrevogábeis</i> pasan a ser de titularidade do traballador.
<b>MOBILIZACIÓN DOS DIREITOS CONSOLIDADOS</b>	No caso de que o traballador abandone a empresa por calquer circunstancia, pode mobilizar os seus dereitos consolidados a outro plano de pensións ou dispor dese diñeiro en determinadas circunstancias.
<b>CONTROL DOS FUNDOS, INVESTIMENTOS E RENDIBILIDADES</b>	Aceso dos traballadores, através dos seus representantes, ao control do Plano de pensións. Os traballadores teñen a maioría absoluta na Comisión de Control do Plano.
<b>NON DISCRIMINACIÓN DOS TRABALLADORES</b>	Todo o cadro de persoal ten dereito a estar incluído no Plano de pensións, aínda que poden dar-se tratamentos distintos por colectivos diferenciados en función de criterios obxectivos.

### ***Control do plano de pensións***

#### **Que é a comisión de control do plano de pensións?**

É a Comisión encargada de supervisar o funcionamento e execución do Plano de Pensións. Os membros da dita comisión serán como mínimo cinco e estará formada por representantes do *Promotor, Partícipes e Beneficiários*.

A designación dos membros fará-se mediante eleccións á Comisión de Control do Plano. (Aínda que as recentes modificacións normativas da Lei 24/2001 introducen a posibilidade de establecer procedementos de designación directa dos membros da Comisión de control dos **Planos de emprego**, por parte da Comisión negociadora do convénio, e/ou designación dos representantes dos partícipes e beneficiários por acordo da maioría dos representantes dos traballadores na empresa. No caso dos **Planos Individuais** suprimen-se as Comisións de Control substituindo-as pola figura do Valedor do partícipe que designará o propio promotor).

A renovación dos representantes eleitos fará-se por metades. En consecuencia, a metade dos compoñentes eleitos no primeiro proceso de constitución dunha Comisión de Control deberán ser renovados aos dous anos.

Os membros serán nomeados por un período máximo de catro anos, podendo ser reeleixidos.

Non poderán ser membros da Comisión de control dun Plano as persoas físicas que posúan, directa ou indirectamente, unha participación nunha Entidade Xestora de Fondos de Pensións, superior ao 5% do capital social desembolsado desa entidade.

## Por quen está composta a comisión de control?

Despois das modificacións normativas da Lei de Acompañamento dos Orzamentos do Estado 2002, nos **planos de emprego** elimina-se a maioría absoluta da representación dos partícipes que até agora ostentaban na Comisión de Control. A representación dos promotores e dos partícipes será agora paritária, ao 50%. (*A adaptación das Comisións de Control a estas novas normas fará-se nun prazo de 3 anos desde a entrada en vigor da Lei 24/2001*).

Cando o plano de pensións sexa de contribución definida para a continxencia de xubilación, as decisións que afecten á política de investimento do fondo de pensións incluirán, cando menos, o voto favorábel da metade dos representantes dos partícipes na Comisión de Control.

Se o plano é de prestación definida ou mixto, as decisións que afecten ao custo económico asumido pola empresa das prestacións definidas, incluirán, cando menos, o voto favorábel da metade dos representantes do promotor.

## Nos planos de pensións do sistema de emprego a elección dos representantes na Comisión de control caracterizará-se polas seguintes notas:

- ✓ **Existencia de dous coléxios eleitorais**, un dos partícipes e outro de beneficiários. Se é o caso, constituirán-se senllos coléxios por cada subplano existente. A representación dos partícipes e beneficiários repartirásese proporcionalmente segundo o número de integrantes de cada subplano.
- ✓ **Listas abertas**. Para a presentación de cada lista será preciso o aval dun 15% do total de integrantes de cada coléxio electoral. No caso dos Planos do sistema de Emprego, poderán presentar tais listas os sindicatos de traballadores legalmente constituídos.
- ✓ **Voto persoal, libre, directo e secreto**. Non se admite o voto delegado, pero si o voto por correo. En nengun caso o voto poderá ponderarse polos dereitos económicos atribuíbeis a cada eleitor ou aos seus coléxios.

## Cais son as principais funcións que ten a Comisión de Control?

- ✓ Supervisar o cumprimento das cláusulas do Plano no referente aos dereitos dos partícipes e beneficiários.
- ✓ Escoller o/s actuário/s que deban certificar a situación e dinámica do Plano.
- ✓ Nomear os representantes da Comisión de Control do Plano na Comisión de Control do fondo de Pensións ao que estea adscrito.
- ✓ Propor as modificacións oportunas ao sistema de contribucións e prestacións que resulten necesarios como consecuencia da revisión dos sistemas financeiro-actuariais de capitalización previstos na operativa do fondo de Pensións.
- ✓ Decidir sobre modificacións ao Plano.
- ✓ Supervisar a adecuación do saldo da conta de posición do Plano, no seu respectivo fondo de Pensións, aos requerimentos financeiros do propio Plano.
- ✓ Representar xudicial e extraxudicialmente os intereses dos partícipes e beneficiários do Plano ante a Entidade Xestora do Fondo.
- ✓ Receber a información económica do fondo e dar-lle a esta a difusión que estime conveniente.

PRINCIPAIS MECANISMOS DE CONTROL E INSPECCIÓN		
COMISIÓN DE CONTROL DO PLANO DE PENSÍONS E COMISIÓN DE CONTROL DO FUNDO DE PENSÍONS	CONTROL DO MINISTÉRIO DE ECONOMIA SOBRE AS ENTIDADES XESTORAS E DEPOSITÁRIAS	INSPECCIÓN DO MINISTÉRIO DE ECONOMIA (ATRAVÉS DA DIRECCIÓN XERAL DE SEGUROS)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formada por representantes dos partícipes, beneficiários e promotor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auditorias.</li> <li>▪ Contas Anuais.</li> <li>▪ Inscripción rexistral.</li> <li>▪ Todo tipo de información.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Infraccións leves, graves e moi graves.</li> <li>▪ Sancións e multas.</li> </ul>

### INSTRUMENTACIÓN DOS COMPROMISOS POR PENSÍONS MEDIANTE CONTRATOS DE SEGURO

O Seguro de vida colectivo é outra opción válida para instrumentar os compromisos por pensións.

O condicionado da póliza debe incorporar os elementos que determinan os compromisos vixentes en cada momento, non admitindo-se a remisión a convénios colectivos ou disposición equivalente.

#### Que é un seguro de vida colectivo?

Un seguro de vida é aquel contrato de seguro polo que o asegurador se obriga, mediante o cobro dunha prima e para o caso de que se produza o evento cuxo risco é obxecto de cobertura, a indemnizar, dentro dos límites pactados, o dano producido ao asegurado ou a satisfacer un capital, unha renda ou outras prestacións convidas. Un seguro de vida é “colectivo” cando o risco asegurado é relativo a un grupo.

#### Elementos persoais dun seguro de vida colectivo

- **Asegurador**
- **Tomador do Seguro**
- **Asegurado**
- **Beneficiário**

#### Quen pode ser o asegurador?

O asegurador é a entidade que asume o risco pactado no contrato. A cámbio recibe o pagamento dunha cantidade denominada prima. O asegurador debe ser sempre unha persoa xurídica.

Os contratos de seguro teñen que se celebrar con entidades aseguradoras autorizadas para operar no Estado español, conforme a Lei 30/1995 de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados. Así mesmo, poderán celebrar-se con mutualidades de previsión social que actúen como instrumento de previsión social empresarial ou de carácter non empresarial que instrumentan compromisos por pensións de empresas.

### **Quen é o tomador do contrato de seguro?**

O tomador do seguro é a **empresa** que teña asumidos os compromisos por pensións co seu persoal e se obrigue ao pagamento das primas.

No suposto de que o compromiso contemple contribucións do traballador para o financiamento das primas do seguro, figurará como tomador a empresa por conta dos empregados, na parte correspondente ás contribucións destes.

### **Quen é o asegurado?**

En todos os casos corresponderá ao **traballador**. Corresponde-se coa persoa sobre a que recae o risco.

### **Quen é o beneficiario?**

As persoas a favor das cais se xeran as pensións segundo os compromisos asumidos.

### **Entón, quen ten a obriga de financiamento nun contrato de seguro de vida colectivo?**

A obriga do pagamento de primas recae sobre a empresa xa que é o *tomador do seguro*; no caso de que se contemple a contribución dos traballadores para financiamento das primas, a empresa fornecerá en nome dos traballadores as primas correspondentes a estes.

## **Formalización do contrato de seguro**

### **Como debe formalizar-se o contrato de seguro?**

A formalización ten de ser através dun contrato de **seguro colectivo sobre a vida**, facendo-se constar no seu condicionado, e de forma destacada, que o contrato instrumenta compromisos por pensións e, polo tanto, queda suxeito ao réxime previsto na Disposición Adicional primeira da Lei 8/1987, do 8 de xuño.

O contrato de seguro recollerá todas as coberturas outorgadas pola entidade aseguradora, as primas, prestacións aseguradas, etc., sen que sexa admisíbel a remisión a convénios colectivos ou disposicións equivalentes. As obrigas da entidade aseguradora limitarán-se ao establecido na póliza, sen outorgar garantías sobre a variación que puidesen ter os compromisos por pensións da empresa cos seus empregados.

Non é admisíbel a cobertura de compromisos por pensións de varias empresas através do mesmo contrato de seguro.

A empresa, tomadora do seguro, ten a obriga de adaptar as condicións do contrato de seguro ás modificacións que se produzan sobre os compromisos por pensións con posterioridade ao asinamento do contrato.

### **Poderían-se formalizar os compromisos por pensións dunha empresa através de varias pólizas de seguro colectivo?**

Os compromisos por pensións dunha empresa formalizarán-se nun único contrato de seguro, sendo non obstante (con carácter excepcional) admisíbel a formalización de varios contratos de seguro en función das distintas continxencias e obrigas estipuladas segundo os termos de cada compromiso, e en función dos factores de carácter obxectivo aceptados en acordo

colectivo. Tais como: grao de exposición ao risco no traballo, clasificación profesional dos empregados...

Así, por exemplo será admisíbel facer un contrato para cubrir as obrigacións ante xubilados e beneficiários, e outra para as distintas coberturas do persoal activo.

### **Se só se ten obriga cun traballador, pode-se contratar un seguro colectivo de vida?**

Excepcionalmente, admíte-se que a póliza de seguro colectivo incorpore a un único traballador asegurado en tanto a empresa manteña única e exclusivamente con este compromisos por pensións, por ser o único traballador ou por non ter asumidos co resto de traballadores nengun outro compromiso susceptíbel de aseguramento

### **Poden os traballadores facer contribucións voluntárias ao contrato de seguro?**

Si, sempre e cando o compromiso as contemple. En caso contrario, os traballadores deberán formalizar outro contrato separado para as súas contribucións individuais.

### **Pode o tomador (a empresa) asumir o risco do investimento?**

Só se poderán formalizar contratos de seguro nos que o tomador asume o risco do investimento, para instrumentar compromisos por pensións que incorporen a continxencia de xubilación na modalidade de contribución definida e outra continxencia de prestación definida.

**Valores garantidos do contrato de seguro: *Direito de rescate e de redución***

### **Tal e como ocorre nos Planos de Pensións, no caso de extinción da relación laboral coa empresa, pode o traballador “mobilizar dereitos consolidados”?**

No caso do seguro colectivo non existen os dereitos consolidados.

Fronte ao carácter irreversible da atribución da titularidade dos dereitos consolidados a favor do partícipe, nos contratos de seguro poderá establecer-se que no caso de extinción da relación laboral ou de modificación ou supresión do compromiso en virtude do cal se concertou, o traballador/asegurado **non teña dereito de rescate**, de tal xeito que o exercicio do mesmo correspondería ao tomador/empresa.

Agora ben, se as primas se imputaron fiscalmente ao traballador, o contrato deberá recoñecer a favor deste os dereitos económicos que se deriven das primas imputadas. E o mesmo ocorre respecto das contribucións do traballador para o financiamento das primas.

Por suposto, aínda sen imputación fiscal, o contrato pode establecer tamén que o dereito de rescate nos supostos contemplados pola lei corresponda ao traballador/asegurado, en tal caso, a atribución de dereitos é da mesma intensidade que no plano de pensións.

### **Que é o rescate?**

É unha operación característica dalgunhas modalidades de seguro de vida, en virtude da cal, por vontade do asegurado, este percebe do seu asegurador o importe que lle corresponde (valor de rescate) da provisión matemática constituída sobre o risco que tiña garantido.

Efectuado o rescate, a póliza resgatada queda automaticamente rescindida.

## Cando e como pode exercer-se o dereito de rescate?

O rescate só poderá realizar-se nos seguintes casos:

- a) Por variación dos compromisos: para manter na póliza a axeitada cobertura dos compromisos vixentes en cada momento.
- b) Para a integración de todos ou parte dos compromisos noutro contrato de Seguro, ou nun Plano de Pensións.
- c) En caso de desemprego de longa duración ou enfermidade grave.
- d) Por cesamento ou extinción da relación laboral do traballador.

Nos dous primeiros casos, o dereito de rescate corresponderá ao Tomador, sen prexuízo dos dereitos que puidesen corresponder aos traballadores, mentres que nos dous seguintes, corresponderá ao Asegurado, de acordo coas normas seguintes:

1. Nos casos de minoración ou supresión do compromiso e na parte correspondente ás primas que non tivesen sido imputadas fiscalmente aos traballadores o importe poderá-se aboar directamente á empresa tomadora.
2. No caso de desemprego ou enfermidade grave, o pagamento realizará-se directamente ao traballador.
3. Nos demais casos o importe deberá ser aboado directamente á nova aseguradora ou ao fondo de pensións en que se integre o novo plano.

## Qué é o dereito de redución?

O tomador do seguro poderá exercer o dereito de redución (redución da suma asegurada e, se é o caso, suprimir as primas futuras ao seguro, algunha delas ou parte do seu importe), sempre que quede garantida a axeitada cobertura dos compromisos por pensións integrados na póliza vixentes en cada momento.

- Se a redución é por *unha variación nos compromisos*, o exercicio do dereito de redución polo **tomador** requere que a variación conste en convénio colectivo ou disposición equivalente.
- Se se debe ao *non pagamento de todo ou parte das primas*, é a **aseguradora** a que procede á redución da suma asegurada. Non suporá a minoración do compromiso por pensións do tomador, estando a empresa obrigada a restabelecer a súa cobertura através de contrato de seguros ou plano de pensións segundo establecen as disposicións legais e regulamentarias.

**O non pagamento por parte do Tomador** é unha cuestión a resolver entre a compañía aseguradora e o tomador pero non debe ser transmitida ao asegurado, aínda que o R.D. 1588/1999, do 15 de outubro, o permita. Con tal fin deberían-se adoptar fórmulas alternativas, tais como: negociar coa compañía aseguradora a eliminación de tal condición restritiva, unha fonte de financiamento distinta á da Entidade Aseguradora, un aval que garanta o *pagamento do cadro de amortización da prima única*, etc.

Nesta mesma liña, cando existe coaseguro e asume a representación unha compañía aseguradora abridora, esta cobra, como tal, unha maior porcentaxe dos gastos de xestión. Porén, ao momento de aboar a pensión pode reducir o seu importe na parte que non tivese recibido da coaseguradora, é dicir, o que suporta o posíbel incumprimento do coaseguro é o asegurado, non a aseguradora, nen o Tomador.

## **Sobre o contrato de seguros pode-se obter un anticipo, peñar ou ceder a póliza?**

Os contratos de seguros que instrumenten compromisos por pensións NON poderán conceder anticipos sobre a prestación asegurada, nen o tomador poderá ceder ou peñar a póliza.

### **Participación en beneficios**

As entidades de seguros, dependendo da modalidade do contrato de seguro elegida pola empresa (contratos de seguros de xuro garantido), poden facer partícipes aos seus tomadores e asegurados tanto dos beneficios técnicos como financeiros obtidos pola empresa de seguros. Os contratos de Seguro só poderán destinar-se:

- a) Ao pagamento de primas futuras a cargo da empresa.
- b) Ao aumento da prestación asegurada na póliza.
- c) Sempre que quede asegurada a total cobertura dos compromisos reflectidos en contrato poderá-se aboar en efectivo ao tomador.

Non poderá establecerse no contrato de seguros cláusulas de participación en resultados (técnicos ou financeiros) cuxo saldo poida ser negativo, aínda que pode establecerse que os ditos saldos negativos reduzan a participación en beneficios de períodos posteriores, sempre e cando sexa dentro dos cinco anos seguintes.

### **Direitos económicos en caso de cesamento ou extinción da relación laboral**

No contrato deberá-se especificar a existencia de dereitos recoñecidos a favor dos traballadores para o caso de cesamento. En caso de modificación de contrato, ou extinción da relación laboral, os dereitos económicos non poderán ser inferiores aos dereitos de rescate, redución ou extorno, derivadas das primas pagadas ou imputadas fiscalmente ao traballador, así como ás contribucións realizadas polo traballador.

**Cais son as principais diferenzas dos seguros fronte aos fondos internos na instrumentación dos compromisos por pensións?**

<b>DIFERENZAS DOS SEGUROS COLECTIVOS FRONTE AOS FONDOS INTERNOS</b>	
<b>DIREITO DE RESGATE</b>	O traballador poderá mobilizar a provisión acumulada en dous casos (se a titularidade das primas pagadas pola empresa lle foi imputada ao asegurado): <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cesamento da relación laboral coa empresa.</li> <li>▪ desemprego de longa duración ou doenza grave.</li> </ul> Deste xeito pasa a ser un dereito certo e non só unha expectativa de dereito como no fondo interno.
<b>DIREITO DE REDUCIÓN</b>	O tomador do seguro (a empresa) poderá reducir a suma asegurada no caso de variación nos compromisos aprobada en convenio colectivo. Tamén a aseguradora poderá reducir a dita suma por non pagamento de primas, pero neste caso a empresa segue estando obrigada a cubrir os compromisos por pensións.
<b>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</b>	<b>Técnicos</b> , derivados do bo comportamento da sinistralidade e os beneficios <b>financeiros</b> por rendimentos superiores ao interese técnico aplicado á póliza.
<b>POSIBILIDADE DE DISCRIMINACIÓN</b>	A formalización dun contrato de Seguro Colectivo non exige ampliar os compromisos por pensións a todo o cadro de persoal.

**INSTRUMENTACIÓN DOS COMPROMISOS POR PENSIONS  
MEDIANTE MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL**

**Só poden instrumentar-se compromisos por pensións através do plano de pensións ou contrato de seguro colectivo?**

Máis exactamente habería que dicir que se trata dun xeito máis de formalizar o Contrato de Seguro que instrumente compromisos de pensións. Desde o ano 1984, as Mutualidades teñen natureza legal de entidades aseguradoras, e teñen unha serie de características que as configuran como terceiro instrumento de previsión social xunto aos Planos de pensións e os Contratos de Seguro.

**Que son as mutualidades de previsión social?**

Son entidades aseguradoras que teñen como característica principal que os asegurados adquiren a condición de sócios, asumindo os dereitos e obrigas de contido político e económico na propia entidade e na súa actividade de previsión.

Son entidades privadas sen ánimo de lucro, independentes da Seguraza Social, que exercen unha actividade aseguradora de carácter voluntario encamiñada a protexer aos

seus membros ou aos bens destes contra circunstancias ou acontecementos de carácter fortuito e previsíbel, mediante contribucións directas dos seus asociados ou doutras entidades ou persoas protectoras.

### Que modalidades de mutualidades existen?

As mutualidades de previsión social poden operar a prima fixa e a prima variábel:

- Mutualidades **a prima fixa**, teñen un funcionamento análogo ás sociedades anónimas de seguros, pois cobran **primas** ou cotas ao principio da cobertura do risco.
- Mutualidades **a prima variábel**, operan cobrando **derramas** con posterioridade ao acaecimento dos sinistros, aínda que deben exixir unha cota de entrada para adquirir a condición de mutualista. Deben constituir un fondo de manobra que permita pagar sinistros e gastos sen agardar ao cobro das derramas.

### Cais son as principais características das mutualidades?

- **Voluntariedade.** A Lei 30/1985 de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados supuxo que as Mutualidades que tiñan un carácter obrigatorio están no proceso de cambiar a un carácter voluntario. O dito requisito de voluntariedade na incorporación a unha Mutualidade obriga a un cambio fundamental, o paso dun sistema de capitalización colectiva a un sistema de capitalización individual.
- **Ausencia de ánimo de lucro.** Isto é consecuencia da natureza personalista e non capitalista do mutualismo. As mutualidades son asociacións de persoas nas que todos os mutualistas teñen os mesmos dereitos e de representación con independencia das súas cotas ou dereitos económicos fronte á entidade. Ademais, na meirande parte das Mutualidades de Previsión Social os posibles excedentes de xestión non se reparten entre os mutualistas, senón que se destinan a reservas ou a prestacións sociais non contributivas.
- **Complementariedade da Seguranza Social.** A actividade das Mutualidades centrou-se sempre nas mesmas continxencias que a Seguranza Social. Iso é debido a que o mutualismo estivo estreitamente relacionado coa progresiva implantación do actual sistema da Seguranza Social. Inicialmente cobraba a colectivos que non estaban cobertos polo anterior réxime dos Seguros Sociais, e a medida que o ámbito de cobertura da Seguranza Social se foi ampliando, as mutualidades pasaron a exercer unha función de complementariedade.
- **Autoxestión.** As mutualidades caracterizan-se por unha xestión realizada polos propios beneficiarios da previsión, a diferenza dos seguros colectivos e os planos de pensións.
- **Competencia das Comunidades Autónomas.** Determinadas comunidades autónomas asumiron a competencia exclusiva de supervisión e control das mutualidades que operen no seu territorio. Até o momento, só dúas comunidades autónomas (as que máis tradición teñen deste tipo de institucións) teñen asumido competencias plenas neste ámbito: Cataluña e Euscádi.
- **Órgaos de control.** A diferenza dos Contratos de Seguro colectivo onde non existe nengun órgano de control dos asegurados, nas Mutualidades de Previsión Social o control e xestión realiza-se através dun órgano denominado Xunta Directiva.
- **Forma do contrato.** As mutualidades adoitan instrumentar o réxime de contribucións e prestacións através de *Regulamentos de Prestacións*, que vén a significar para as mutualidades o que a póliza de seguro supón para as entidades aseguradoras e o que as especificacións, ou regulamento, para o Plano de Pensións.

## **Cais son os dereitos e as obrigas dos mutualistas?**

### ***Dereitos políticos (mutualidades a prima fixa)***

- Ser eleitor e elexíbel para os cargos sociais.
- Asistir ás xuntas xerais, formular propostas e tomar parte nas deliberacións e votacións.

### ***Dereitos económicos***

- Perceber intereses polas súas contribucións ao fondo mutual.
- Obter o reintegro das súas contribucións ao fondo mutual, segundo o acordo da xunta xeral.
- Participar nos contributos activos que se acorden como resultados dos exercicios.
- Participar na distribución do patrimonio en caso de disolución da entidade.

### ***Dereitos de información***

- Solicitar do consello de administración as aclaracións ou informes que consideren necesarios sobre o funcionamento, marcha e resultados da entidade, a cal está obrigada a facilitar a información no prazo máximo de 30 días.
- Examinar no domicilio social os documentos relativos ás propostas económicas cuxa deliberación e aprobación se solicite nas xuntas xerais.

### ***Obrigas dos mutualistas***

Entre outras:

- Solicitar do consello de administración as aclaracións ou informes que consideren necesarios sobre o funcionamento, marcha e resultados da entidade, a cal está obrigada a facilitar a información no prazo máximo de 30 días.
- Pagar o importe dos contributos pasivos e demais obrigas económicas establecidas nos estatutos.
- Aceitar os cargos para os que foran elixidos, agás que se xustifique.
- Responder das obrigas contraídas pola mutualidade con anterioridade á data da súa baixa na entidade, nos termos establecidos legal e estatutariamente.

## **CUESTIÓNS XERAIS SOBRE EXTERIORIZACIÓN DOS COMPROMISOS DE PENSIÓNS**

### **Que é a exteriorización dos compromisos por pensións?**

É o traslado dos fondos internos que constituíron as empresas por compromisos de pensións asumidos cos seus traballadores/as a entidades financeiras especializadas (Compañías Aseguradoras, Mutualidades de Previsión Social e Xestoras de Fondos de Pensións) que se encargarán da súa xestión.

O **proceso de exteriorización** supón que as empresas teñen que sacar do seu balanço as dotacións realizadas (fondos internos) para cumprir cos compromisos de xubilación, invalidez e falecemento adquiridos cos seus traballadores/as e ceder a xestión a un terceiro. Ao mesmo tempo, os/as traballadores/as pasan a ser titulares deses fondos (no caso dos planos de pensións e dos seguros con imputación fiscal ao asegurado/a), podendo "levá-los con eles" a outros instrumentos de previsión complementaria se deixan a empresa.

## **Que normativa regula a exteriorización dos compromisos?**

Na Directiva 80/987 de 1980 do Consello das Comunidades Europeas e a súa posterior modificación na Directiva 87/164 de 1987, establececia-se que “os Estados Membros debían adoptar as medidas necesarias para protexer os intereses dos traballadores asalariados (...) en caso de insolvencia da empresa (...) en virtude de réximes complementarios de previsión profesional ou interprofesional que existan independentemente dos respectivos réximes de Seguridade Social”.

A adaptación desta Directiva á Lexislación do Estado español ten a súa plasmación na seguinte regulación:

- ✓ A Disposición adicional 1ª da Lei 8/1987 de Planos e Fondos de Pensións establece a obrigatoriedade de instrumentar os compromisos por pensións asumidos polas empresas mediante Planos de Pensións, Mutualidades de Previsión social e/ou Contratos de Seguros; proibindo o mantimento dos fondos internos.
- ✓ A Lei 30/1995 de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados, nas súas Disposicións transitórias 14ª, 15ª e 16ª, regula o réxime transitório de acomodación dos compromisos por pensións existentes nese momento á nova lexislación, e fixa a data do 10 de maio do 1999 como límite temporal para que todos os sistemas de previsión empresarial existentes se acomodasen ás novas normas. Todos menos as Entidades de Crédito, Aseguradoras e Sociedades e Axencias de Valores que, excepcionalmente, poderán manter os compromisos por pensións mediante fondos internos.
- ✓ Como consecuencia da demora na aprobación do Regulamento que desenvolve as ditas disposicións transitórias (R.D.1588/99) e, sen o cal as empresas non podían exteriorizar os seus fondos internos, amplia-se o prazo de exteriorización até o 1 de xaneiro do 2001.
- ✓ E xa recentemente a Lei 14/2000, do 29 de decembro de 2000, de medidas fiscais, administrativas e de orde social (Lei de Acompañamento dos Orzamentos Xerais do Estado) na que se inclúe na Disposición Adicional 25ª a cal amplía o prazo máximo para a exteriorización dos compromisos por pensións, até o 16 de novembro de 2002.

## **Cal é o obxecto da exteriorización?**

Deixando a un lado os intereses que pode haber na liberación dunha inxente cantidade de recursos que pasan a ser xestionados polo sistema financeiro, na exposición de motivos do Regulamento sobre Instrumentación dos compromisos por pensións das empresas cos traballadores e beneficiarios (Real Decreto de Exteriorización R.D.1588/99), recolle-se un dobre obxectivo:

- Illar os compromisos por pensións das empresas cos traballadores e os seus beneficiarios do patrimonio e actividade habitual da Empresa. Con iso establecece-se un maior grao de protección sobre os dereitos dos traballadores en caso de insolvencia ou de dificultades financeiras para a empresa.
- E doutra banda, sacar dos balanzos das empresas os compromisos por pensións, permite-lles ás empresas liberar recursos e concentrar-se na súa actividade típica, trasladando a xestión dos recursos que instrumentan compromisos por pensións a entidades especializadas na xestión e investimentos financeiros.

## **Se non se dotaron fondos internos para os compromisos por pensións, a empresa ten igualmente obriga de exteriorizar?**

Si, a non dotación de fondos non a libera da obriga de exteriorizar. Hai que exteriorizar sempre que exista *compromiso por pensións*, estean ou non dotados contabelmente.

## **Que compromisos hai que exteriorizar?**

Todos aqueles compromisos asumidos pola empresa incluíndo prestacións causadas, que teñan como obxecto garantir unha prestación ou contribución en caso de: Xubilación ou *situación asimilábel* (prémios por xubilación, complementos de xubilación, etc.), invalidez laboral permanente, total e absoluta ou gran invalidez, falecemento.

## **Que se entende por situación asimilábel á xubilación?**

O Real Decreto 1589/99 que modifica o Regulamento de Planos e Fondos de Pensións desenvolve determinadas **situacións asimilábeis á xubilación** e que poden, xa que logo, dar dereito a perceber a prestación dun plano de pensións.

A norma di que para atender a continxencia de xubilación, primeiramente, estará-se ao previsto no Réxime da Seguridade Social correspondente, como era habitual até o de agora. Pero cando non sexa posíbel o aceso dun partícipe á continxencia da xubilación, os dereitos consolidados xerados poderán destinar-se á obtención dunha prestación equivalente á de xubilación, á que se terá dereito a partir dos 60 anos.

Ademais, as especificacións dos planos de pensións poderán prever prestacións por situacións asimilábeis á xubilación. O devandito Real Decreto sinala que por tal situación se entende calquer suposto de extinción ou suspensión da relación laboral dun partícipe con, cando menos, 52 anos cumpridos, sempre que determine o pase á situación de desemprego e se inscreba como tal no INEM ou estivese na dita situación a partir desa idade.

Son **Compromisos por pensións causadas** os *compromisos de pagamento* de pensións ou complementos de pensións asumidos polas Entidades *co seu persoal pasivo* por xubilación ou situación asimilábel á xubilación e invalidez e cos beneficiários do persoal xubilado ou falecido, así como os compromisos de pagamento co seu persoal prexubilado.

O **Risco devengado por pensións non causadas** é o *risco de pagamento* de pensións ou outras indemnizacións asimilábeis a pensións ou substitutórias delas (prestacións de viuvez, orfandade e invalidez) *co persoal en activo* e os seus beneficiários en caso de falecemento, imputábel a servizos pasados atentando á vida activa total estimada de cada empregado e á transcorrida.

## **A quen afecta a exteriorización?**

**EMPRESA.-** Obrigadas a exteriorizar os compromisos por pensións asumidos cos seus traballadores, xubilados e beneficiários. (Agás as entidades do sector financeiro).

Considera-se *Empresa* ás persoas xurídicas que teñan nacionalidade española, domicilio en territorio estatal ou o seu principal establecemento ou explotación radique neste, así como as persoas físicas, comunidades de bens e demais entidades sen personalidade xurídica que asuman compromisos por pensións. Igualmente, considera-se *Empresa* a entidades estranxeiras con axencias, sucursais e establecementos en territorio do Estado.

**PERSOAL AFECTADO.-** Traballadores en activo, en situación de excedencia ou suspensión, xubilados, beneficiários, e traballadores sen relación laboral coa empresa pero cos cais a empresa aínda mantén compromisos por pensións.

### **Logo, teñen obriga de exteriorizar todas as empresas?**

Todas menos as Entidades de Crédito, Aseguradoras e Sociedades e Axéncias de Valores que, excepcionalmente, poderán manter os compromisos por pensións mediante fondos internos. Así se establece na Disposición Transitoria 14ª da Lei 30/1995.

Os argumentos que motivaron a polémica excepcionalidade do sector financeiro foron entre outros: as ditas entidades actúan en sectores xa regulados e submetidos á supervisión dun órgano de control, o cal supón a garantía de solvencia que se persegue coa exteriorización dos compromisos por pensións. Por outra banda, as ditas entidades son especialistas, precisamente, na administración e xestión de fondos e na cobertura de riscos.

Mais en realidade, aos traballadores deste sector financeiro supón-lles unha discriminación respecto aos traballadores doutros sectores. O que para estes é un dereito en firme para os do sector financeiro é só unha **expectativa de dereito** se a súa empresa se acolle á dita excepcionalidade de exteriorizar.

### **Tería-se que exteriorizar un compromiso que só afecte a un traballador?**

Si, o número de traballadores que teñan dereito a recibir o compromiso non afecta ao feito de que haxa que exteriorizar; é obrigatorio exteriorizar un compromiso tanto dun só traballador como de todo o cadro de persoal.

### **Os prémios ou indemnizacións de xubilación son exteriorizábeis?**

Si, o que dá a obriga de exteriorizar é outorgar prestacións en diñeiro vencelladas á xubilación.

### **E os agasallos que se dan aos empregados no momento da xubilación son exteriorizábeis?**

Non, só hai que exteriorizar compromisos en forma de prestacións en diñeiro.

### **E os prémios de permanencia na empresa?**

Tampouco son exteriorizábeis, xa que estas prestacións a pesar de seren en diñeiro non estarían vencelladas á xubilación.

### **Os pagamentos que se lles garanten aos traballadores en caso de invalidaren-se mentras estean en activo, ou os que se lles realizarían en caso de falecemento, habería que exteriorizá-los?**

Si, estarían dentro da definición de compromisos por pensións.

### **E as prestacións por enfermidade que estean cobertas, son un concepto que se teña que valorar?**

Este non é un concepto que requira ser exteriorizado, xa que o feito que permite o cobro da prestación, a doenza, non é unha continxencia recollida e cualificada pola lei como compromiso por pensións. Neste sentido, só a invalidez total e permanente para a profesión habitual e a invalidez absoluta e permanente para todo traballo teñen sido cualificadas como continxencias que dan dereito a prestacións que serán consideradas compromisos de pensións.

### **O seguro de vida que está recollido en nómina, é un concepto exteriorizábel?**

Neste caso, ao ser un contrato asinado cunha compañía de seguros, será un compromiso que xa está fóra dos fondos da empresa. En principio, se o seguro é un contrato autorizado pola Dirección Xeral de Seguros e se así o requere a empresa, poderá manter-se tal e como está.

### **Se un traballador ten dereito a un premio de xubilación, sempre e cando teña cumprido cinco anos de servizo na empresa, cando se debe exteriorizar o compromiso?**

Se no momento da contratación aparece este compromiso, será exteriorizábel desde ese momento sen ter que agardar a que pasen eses cinco anos. É dicir, no momento en que xurda a expectativa do dereito.

### **É obrigatoria a exteriorización?**

Si. A disposición adicional undécima da Lei 30/1995, do 8 de novembro, de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados, que modifica a disposición adicional primeira da Lei 8/1987, de Planos e Fondos de Pensións, proíbelles ás empresas o mantimento de fondos internos para atender os compromisos por pensións.

### **Que ocorre se a empresa incumpre a exteriorización?**

O incumprimento por parte da empresa constitúe infracción en materia laboral de carácter moi grave. A sanción poderá chegar até 15 millóns de pesetas.

### **Que prazo hai para exteriorizar?**

Os compromisos deberán exteriorizarse antes do 16 de novembro do ano 2002. A adaptación dos compromisos por pensións requere a formalización dun plano de pensións do sistema de emprego, dun ou varios contratos de seguro ou de ambos os instrumentos.

### **Através de que instrumentos financeiros se pode exteriorizar?**

Os compromisos por pensións, así como as prestacións causadas, deberán-se instrumentar mediante:

- ✓ un **Plano de Pensións** na súa modalidade de Plano de pensións de emprego,
- ✓ un ou varios contratos de **seguro colectivo sobre a vida**,
- ✓ ou de **ambos os dous** instrumentos.

Como vimos no apartado de Mutualidades, existe un terceiro instrumento de previsión social através do que se pode instrumentar validamente compromisos por pensións. Son as **Mutualidades de Previsión Social**.

### **Cal é o produto máis axeitado para a exteriorización? Plano de Pensións ou Seguro Colectivo?**

É esta unha cuestión que precisa dun estudo moi detido por parte dos implicados contando co asesoramento de expertos na materia. Cumpre realizar unha análise cualitativa, na que deberán valorarse cada unha das características dos instrumentos e como se adaptan aos compromisos que pretenden cubrir. Mais tamén cumpre facer unha

análise cuantitativa para coñecer exactamente cal é o custo global de cada un dos instrumentos.

Deberán-se estudar atentamente os compromisos e ver que implicacións ten para o traballador e para a empresa para poder optar por un ou outro instrumento. Hai toda unha serie de factores que poden ser determinantes. Alguns deles só a xeito de exemplo:

- ✓ Se os compromisos son con todos, ou só con parte do persoal: se é con todos pode optar polo Plano de Pensións ou o seguro colectivo, pero se é con parte do persoal só pode instrumentar os seus compromisos através do seguro colectivo.
- ✓ Determinar se as contribucións que vai realizar a empresa van ser imputadas ou non, na base impoñíbel do traballador.
- ✓ Estudar a fiscalidade que é de aplicación tanto para a empresa como para o empregado; que vantaxes poden existir para a empresa e para o empregado en cada un dos dous produtos.
- ✓ Analisar cal é o papel do traballador en canto á titularidade das contribucións e o control dos investimentos e do propio instrumento financeiro (plano ou seguro).

### ***Réxime transitório de exteriorización através dos planos de pensións***

#### **Que son dereitos por servizos pasados?**

É a contía recoñecida ou comprometida que ten unha empresa por compromisos por pensións cos seus traballadores en activo, xubilados e beneficiários, definidos de forma individualizada.

#### **Que son compromisos futuros?**

A contía que se vai recoñecendo co transcurso do tempo, até o momento da prestación.

#### **Se se decide exteriorizar através dun plano de pensións de emprego, poden-se recoñecer dereitos por servizos anteriores á data de formalización do plano?**

Si, o plano pode recoñecer dereitos aos partícipes polos servizos prestados desde o seu ingreso na entidade ou outro posterior até o momento da constitución do plano. Estes dereitos denominan-se dereitos por servizos pasados.

#### **Neste mesmo caso de exteriorización através dun plano de pensións de emprego, como se xestiona o transvasamento dos fondos internos ao plano de pensións?**

A través dun **plano de reequilíbrio**, que é o acordo alcanzado pola comisión promotora do plano de pensións ou a comisión de control, para integrar os dereitos por servizos pasados correspondentes a compromisos por pensións para o persoal activo e, se é o caso, as obrigas ante xubilados e beneficiários. O plano de reequilíbrio abranguerá o plano de transvasamento de fondos constituídos e, separadamente, o de amortización do déficit.

### **Que é un plano de reequilíbrio ?**

É o plano que hai que deseñar para integrar dentro dun plano de pensións, os dereitos por servizos pasados do persoal activo, e as obrigacións cos xubilados e beneficiarios. Neste plano detallarán-se a valoración e cuantificación dos dereitos por servizos pasados, os termos en que deben integrar-se os fondos constituídos, así como a amortización do déficit que existise por tais dereitos e obrigas. A duración deste Plano non poderá ser superior a dez anos para o transvasamento de fondos constituídos, e de quince anos para amortizar o déficit existente.

### **Que ocorre se a contía dos dereitos por servizos pasados é superior aos fondos constituídos?**

Neste caso existe un déficit, que se calculará individualmente para cada partícipe. Este déficit debe ser amortizado nun prazo máximo de 15 anos contados desde a formalización do plano. O plano de amortización do déficit debe de estar definido no plano de reequilíbrio. Para as empresas do sector público este prazo poderá ser de 25 anos.

### **E cal é o prazo para o transvasamento dos fondos xa constituídos?**

Efectuará-se nun prazo máximo de 10 anos desde a formalización ou modificación das especificacións do plano de pensións.

### ***Réxime transitório de exteriorización através dos contratos de seguro***

### **Á hora de exteriorizar os compromisos por pensións através dun contrato de seguro colectivo de vida ten-se que pagar a prima nunha soa vez?**

Non, pode-se establecer un **plano de financiamento** que consiste nun acordo, mediante o cal a empresa se compromete a aboar nun prazo non superior a 10 anos a prima única que representa o custo dos compromisos adquiridos por prestacións causadas fronte a xubilados e beneficiarios, ou o custo do compromiso devengado con anterioridade á formalización do seguro co persoal en activo. O plano de financiamento deberá incluír un calendario de pagamentos previsto.

### **Cal é o prazo do plano de financiamento?**

O dito plano non terá unha duración superior a 10 anos; contodo, o Ministerio de Economía poderá autorizar un prazo superior ao máximo acordado inicialmente, cando concorran circunstancias que comprometan a solvencia ou a capacidade financeira da empresa, e medie acordo favorábel adoptado en negociación colectiva. En calquer caso, o prazo máximo non poderá exceder de 15 anos.

### **Como pode saber a empresa (tomadora do seguro) que "oferta de contrato de seguro é mellor"?**

Seleccionar a compañía aseguradora non é algo tan doado como contratar a compañía que aparentemente ten a prima máis baixa de todas as ofertas solicitadas, xa que o

importe da prima pode ser a primeira vista enganoso. Nun contrato de seguro inflúen moitos aspectos, como poden ser os gastos, participacións en beneficios, fórmula de cálculo dos xuros e outros moitos aspectos que se deben de analizar antes de tomar unha decisión.

**Existen límites no importe das contribucións anuais a un seguro colectivo de vida, tal e como ocorre cos planos de pensións?**

Non, o importe das primas anuais pagadas aos seguros colectivos de vida non teñen límite.

**A prima que a empresa paga á compañía de seguros para cumprir coa obriga de exteriorización, é fiscalmente deducíbel?**

Este caso non se pode xeneralizar, xa que o tratamento fiscal depende do tratamento da propia prima: que se impute ou non ao empregado. (*Ver apartado fiscalidade*).

***Adaptación dos seguros formalizados por mutualidades mediante pólizas de seguro ou Regulamento de Prestacións***

Antes do 16 de novembro de 2002, data tope para a exteriorización dos compromisos por pensións, as Mutualidades de Previsión Social que actúen como instrumento de previsión social empresarial poderán incorporar dereitos por servizos pasados recoñecidos polas empresas para o persoal activo e obrigas ante xubilados e beneficiarios, á data de formalización do contrato, e que se deriven exclusivamente de compromisos non instrumentados previamente através da Mutualidade.

A súa cuantificación realizará-se nos mesmos termos e cos mesmos límites que para os Planos de Pensións acollidos ao réxime transitório de acomodación, salvo no relativo ao interese técnico que se rexerá polo previsto no Regulamento de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados, aprobado polo Real Decreto 2486/1998, do 20 de novembro, entendendo-se que a referencia da data de valoración destes será a da data de integración do compromiso da Mutualidade.

Os dereitos por servizos pasados e, se é o caso, as obrigas ante xubilados e beneficiarios, poderán ser obxecto dun plano de financiación nos termos e prazos regulados para os Seguros Colectivos de Vida, sendo necesaria a súa presentación na Dirección Xeral de Seguros.

-----

## RESUMO FISCAL SOBRE A INSTRUMENTACIÓN DOS COMPROMISOS POR PENSÍONS DAS EMPRESAS COS TRABALLADORES E BENEFICIÁRIOS

### FISCALIDADE DOS PLANOS, FUNDOS DE PENSÍONS E SEGUROS COLECTIVOS

A Lei 8/1987, que regula a constitución e funcionamento dos planos e fondos de pensións, redactou-se coa intención de favorecer estes sistemas de aforro e outorgar un tratamento privilexiado ás rendas que se invistan neles.

Os planos de pensións obteñen **beneficios fiscais** através de tres vías:

1. os fondos de pensións, suxeitos a imposto de sociedades ao tipo cero,
2. a dedución das contribucións das empresas promotoras a planos de pensións no imposto que grava a súa renda,
3. as deducións na declaración do IRPF dos partícipes.

#### Cal é a fiscalidade do fondo de pensións?

Está suxeito ao Imposto de Sociedades a un tipo de gravame cero. Deste xeito, os fondos de pensións teñen dereito á devolución das retencións que se pratiquen sobre os rendimentos do capital mobiliario.

Os servizos de xestión realizados polas entidades xestora e depositaria dos fondos de pensións están isentos do IVE.

#### Cal é a fiscalidade do promotor do plano de pensións?

Isto só é aplicábel aos planos do sistema de emprego, os únicos nos que se permite ao promotor facer contribucións de capital ao plano que promove.

O incentivo para as empresas é dobre:

- **As contribucións dos promotores son gasto deducíbel na base imponible do imposto que grave a súa renda** (IRPF ou Imposto de Sociedades). Para poder facer isto deberá individualizar, é dicir, imputar a cada partícipe do plano a parte que lle corresponda sobre as referidas contribucións.
- Ademais, **esas mesmas contribucións dan dereito a unha dedución na cota do Imposto de Sociedades: o 10% das contribucións realizadas polas empresas a planos de pensións de emprego.**

As contribucións a planos de pensións de emprego non están suxeitas a ingreso a conta.

#### Cal é a fiscalidade do partícipe?

Os partícipes poderán deducir na parte xeral da base imponible do IRPF, as súas contribucións persoais ao Plano, incluídas, se é o caso, as contribucións do promotor que lle fosen imputadas en concepto de rendimento do traballo dependente, pero co **límite fiscal** de:

- ✓ 8.000 Euros (1.331.088 ptas) anuais por persoa física (no caso de partícipes maiores de 52 anos, este límite incrementará-se en 1.250 Euros (207.982 ptas))

adicionais por cada ano que exceda dos 52, cun máximo de 24.250 Euros (4.034.860 ptas).

Cómpre deixar claro que a Lei de Acompañamento dos Orzamentos do Estado 2002 suprime o límite conxunto de planos individuais e planos de emprego. Polo tanto, unha persoa podería percibir contribucións a un plano de emprego, co límite de 8.000 euros, e adicionalmente realizar contribucións a un plano individual co mesmo límite.

### **Cal é a fiscalidade do beneficiário das prestacións dun plano de pensións de emprego?**

As prestacións percebidas polos beneficiários de planos de pensións, terán a consideración de **rendimentos íntegros do traballo** e integrarán-se na parte xeral da base imponible do IRPF. Estarán suxeitas a retención por seren rendimentos do traballo.

### **E através de que imposto tributan os beneficiários das prestacións dun seguro de vida colectivo?**

- ✓ No **IRPF**, se o beneficiário coincide co partícipe. Isto é, nos casos de prestación por **xubilación** e **invalidez**. Porque se consideran rendimentos do traballo.
- ✓ No **Imposto de Sucesións e Doazóns**, se o beneficiário non coincide co partícipe. Ou sexa, nos casos de prestación por **falecemento**. Non se consideran rendimentos do traballo.

### ***Imputación fiscal das contribucións ou primas***

### **É obrigatória a imputación fiscal ao partícipe das contribucións do promotor nos planos de pensións de emprego?**

Si, é obrigatória.

### **E no caso de seguros de vida colectivos?**

É opcional con carácter xeral, mais cando o empregado poida dispor anticipadamente dos fondos constituídos, será obrigatória (agás no caso de doenza grave e desemprego de longa duración).

## ASPECTOS FISCAIS PARA A EMPRESA (PROMOTOR)

### **NO MOMENTO DAS CONTRIBUCIÓNS**

#### **A un Plano de Pensións de Emprego:**

As contribucións realizadas polo empresáριο a favor dos traballadores teñen a consideración de **gasto deducíbel** da base imponible do seu imposto persoal e imputanse ao traballador como rendimento do traballo en especie, **non estando suxeito a ingreso a conta**; a dita dedución ten lugar no exercicio en que realiza a contribución.

Ademais, esas mesmas contribucións xeran dereito a unha **dedución da cota do imposto por importe do 10% das contribucións** realizadas pola empresa ao plano de pensións de traballadores con retribucións inferiores a 27.000 euros (4.492.422 pesetas). Polas contribucións aos traballadores con retribucións superiores aplicarásese dita dedución sobre a parte proporcional das contribucións que correspondan ao importe sinalado.

Esta dedución non se aplicará respecto das contribucións realizadas ao abeiro do réxime transitório establecido nas disposicións transitórias 14ª, 15ª e 16ª da Lei 30/1995, de 8 de novembro, de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados. Tampouco será aplicábel no caso de compromisos asumidos cos traballadores como consecuencia dun expediente de regulación de emprego.

#### **A un Seguro de Vida Colectivo que instrumente compromisos por pensións:**

As primas a contratos de seguros de vida colectivos teñen para o promotor o tratamento fiscal de **gastos deducíbeis no Imposto de Sociedades** se cumpren os seguintes requisitos:

- Que sexan imputadas fiscalmente ao traballador. (Se son imputadas estarán suxeitas a ingreso a conta. O empresáριο practicará a retención do IRPF por conta do traballador).
- Que se transmita de forma irrevogábel o dereito á percepción das prestacións futuras.
- Que se transmita a titularidade e a xestión dos recursos en que consistan as ditas contribucións.

Caso de que non se cumpra algun destes requisitos, as primas que aboe a empresa en calidade de tomadora do seguro non terán a consideración de gasto deducíbel no momento do seu aboamento. E, polo tanto, **o empresáριο deberá agardar aos exercicios en que teñan lugar as prestacións para que poida deducir as contribucións do seu imposto persoal.**

**Nota:** A **imputación fiscal é obrigatória** naqueles contratos de seguro que, através da concesión do dereito de rescate ou mediante outra fórmula, permitan a súa disposición anticipada por parte das persoas ás que se vinculen as prestacións (agás doenza grave ou desemprego de longa duración).

## **NO MOMENTO DAS CONTRIBUCIÓNS POR SERVIZOS PASADOS \_\_\_\_\_**

### **(Réxime fiscal transitório da exteriorización)**

#### **A un Plano de Pensións de Emprego:**

As contribucións realizadas polo empresáριο para amortizar o déficit ou para transvasar os fondos constituídos ao plano de pensións, correspondentes a servizos pasados (en cumprimento da Lei 30/95), poden ser deducidas con un máximo dun 10% anual para o conxunto dos compromisos.

As ditas contribucións **non deberán imputar-se fiscalmente aos traballadores**, iso non impede a automática imputación financeira das ditas contias para os efectos da consolidación de dereitos a favor dos empregados partícipes do plano.

#### **A un Seguro de Vida Colectivo que instrumente compromisos por pensións:**

Cando as primas correspondan a servizos pasados de **traballadores activos**, o empresáριο poderá deducir as devanditas primas no seu imposto persoal sempre e cando se imputen ao traballador. Non obstante, cando estas se satisfagan con cargo a **fondos internos**, a dedución será proporcional ás dotacións ao fondo que no seu día non foron deducíbeis para o empresáριο. (Disp.Trans.15ª e16ª Lei 30/95).

Cando as primas correspondan a **prestacións causadas a favor dos traballadores xubilados (pasivos)**, non se requere a imputación fiscal aos traballadores e será gasto deducíbel até un 10% anual como nos Planos de Pensións.

## **CANDO O EMPREGADO PERCEBE A PRESTACIÓN \_\_\_\_\_**

**Prestación mediante Plano de Pensións:** Como a prima se imputou ao empregado, non existe nengunha implicación para a empresa.

**Prestación mediante Seguro Colectivo sobre a vida CON imputación fiscal:** Non existe nengunha implicación fiscal para a empresa tanto no caso de opción Capital como en Renda.

#### **Prestación mediante Seguro Colectivo sobre a vida SEN imputación fiscal:**

- **Opción Capital:** É o momento en que a empresa (tomadora do seguro) deduce o total das contribucións.
- **Opción Renda:** A empresa deducirá cada ano as primas, segundo a aseguradora aboe as prestacións ao traballador.

# FISCALIDADE PARA A EMPRESA

## NO MOMENTO DA CONTRIBUCIÓN OU PRIMA

### Plano Pensións

As contribucións imputan-se fiscalmente ao traballador e para o empresario son **gasto deducíbel** do seu imposto persoal. Ademais, dan lugar a unha **dedución na cota do imposto de sociedades do 10% das contribucións** en favor de traballadores que cobren menos de 27.000 euros (4.492.422 ptas.) No caso dos que cobren máis a dedución será sobre a parte proporcional das contribucións.

### Seguro colectivo

**CON** imputación fiscal da prima ao traballador: a empresa pode **deducir fiscalmente** no seu imposto persoal a prima do seguro.

**SEN** imputación fiscal da prima ao traballador: **non é gasto deducíbel.** Será-o no momento que o beneficiario perceba a prestación.

## NO MOMENTO DA CONTRIBUCIÓN OU PRIMA POR SERVIZOS PASADOS

### Plano Pensións

**Plano Reequilíbrio**  
Deduce 10% do total do plano cada ano

### Seguro colectivo

**Plano financiamento**  
Dedución 10% anual

**Empregados activos**  
CON imputación fiscal pode deducir  
SEN imputación fiscal non pode deducir

**Empregados pasivos**  
non se requer imputación para poder deducir o 10% do total do plano cada ano

## NO MOMENTO QUE O BENEFICIARIO PERCEBE A PRESTACIÓN

### Plano Pensións

Nengunha implicación fiscal para a empresa

### Seguro colectivo

**CON imputación fiscal da prima** non hai nengunha implicación fiscal para a empresa

**SEN imputación fiscal da prima:**  
A empresa deduce a/s prima/s cando o beneficiario cobre a prestación.  
**CAPITAL:** deduce o total das primas pagadas  
**RENDA:** deducirá segundo a aseguradora vaia aboando a prestación.

## ASPECTOS FISCAIS PARA O TRABALLADOR

### ***NO MOMENTO DAS CONTRIBUCIÓNS*** \_\_\_\_\_

#### **A un Plano de Pensións de Emprego:**

As contribucións imputadas nun exercicio constituen **rendimento íntegro do traballo en especie**. A suma destas contribucións e aquelas que realice o propio traballador xeran dereito a unha redución na base impoñíbel xeral do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas do partícipe, co límite de:

- 8.000 Euros (1.331.088 pesetas). Este límite incrementa-se 1.250 Euros (207.982 ptas) máis por cada ano que exceda de 52 cun máximo de 24.250 Euros (4.034.860 pesetas).

Se as contribucións non superan estes límites, **o efecto fiscal para o traballador é NEUTRO**, porque por unha parte se suman para o cálculo do rendimento íntegro do traballo pero posteriormente deducen-se na base impoñíbel.

#### **A un Seguro de Vida Colectivo que instrumente compromisos por pensións:**

Se as primas foron imputadas constituen **rendimento íntegro do traballo aboado en especie**, sen que se xere dereito a dedución no IRPF.

Se as primas non foron imputadas, o traballador non recoñece o ingreso como **rendimento do traballo** até o momento en que percebe a prestación.

### ***NO MOMENTO DAS PRESTACIÓNS*** \_\_\_\_\_

#### **Dun Plano de Pensións de Emprego:**

Todas as prestacións derivadas dos planos de pensións teñen a consideración de **rendimentos do traballo** para efectos do IRPF e **están suxeitas a retención a conta**. Agora ben, dependendo da forma en que se perceban o importe destas poderá ou non ser reducido para determinar o rendimento íntegro do traballo.

- Se a prestación é en forma de **capital**, será aplicábel unha redución do 40% sobre toda a prestación sempre que transcorresen máis de 2 anos desde a primeira contribución. Isto para as continxencias de **xubilación** e **falecemento** porque no caso de **invalidez** non é preciso o requisito de antigüidade mínima para poder reducir o 40%.
- Se a prestación é en forma de **renda** non será de aplicación nengunha redución. O total da prestación será integrado na base impoñíbel do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas (IRPF).
- Se a prestación é **mixta**, ou sexa, cando se combine o cobro da prestación en forma de renda de calquer tipo cun único pagamento en forma de capital;

entón a redución do 40% só será de aplicación ao cobro efectuado en forma de capital.

### **Dun Seguro de Vida Colectivo que instrumente compromisos por pensións:**

Sempre e cando o beneficiario coincida co partícipe, consideran-se **rendimentos do traballo** na medida en que a súa contía exceda da suma das contribucións empresariais imputadas fiscalmente e das primas aboadas, se é o caso, directamente polos traballadores, e, xa que logo, están suxeitas a retención a conta do IRPF.

- Se a prestación é en forma de **capital** de pagamento único, aplican-se porcentaxes redutoras para determinar o rendimento íntegro do traballo percebido en función da antigüidade das primas. Varían entre o 40 e o 75%. As ditas porcentaxes son diferentes segundo se trate de prestacións de *xubilación* ou de *invalidez*.
- Se a prestación é en forma de **renda** non se aplican as reducións anteriores. Todo o importe da prestación é rendimento do traballo.
- Se a prestación é **mixta**, ou sexa, combinación de renda máis un capital, as porcentaxes redutoras só se aplicarán ao cobro efectuado en forma de capital.

Cando o beneficiario non coincida co partícipe, a prestación non ten consideración de rendimentos do traballo e, en consecuencia, non están suxeita ao IRPF. É feito impoñíbel do Imposto de Sucesións e Doazóns. Este é o caso das prestacións por *falecemento*.

# FISCALIDADE PARA O EMPREGADO

## NO MOMENTO DA CONTRIBUCIÓN OU PRIMA

### Plano Pensións

**CONTRIBUCIÓN ORDINÁRIAS:**  
imputan-se fiscalmente e son consideradas *rendimentos do traballo en espécie*. Tributarán no **IRPF**, pero **poderán deducir-se** co límite de:  
  
8.000 Euros (1.331.088 ptas) 1.250 Euros (207.982 ptas) máis por cada ano que exceda de 52 cun máximo de 24.250 Euros (4.034.860 ptas).

### **CONTRIBUCIÓN por SERVIZOS PASADOS:**

non se imputan fiscalmente ao traballador, e polo tanto, non tributa.  
**Non hai nengunha implicación fiscal.**  
(Isto non impede a imputación financeira das contribucións para os efectos de consolidación dos dereitos a favor dos partícipes).

### Seguro colectivo

**CON** imputación fiscal da prima ao traballador:  
Consideran-se **rendimentos do traballo en espécie**. Tributarán no IRPF pero **non xeran dereito a dedución**

**SEN** imputación fiscal da prima ao traballador:  
**Non hai nengunha implicación fiscal.**

(O traballador non recoñece o ingreso como **rendimento do traballo** até o momento en que percebe a prestación)

## NO MOMENTO QUE O BENEFICIÁRIO PERCEBE A PRESTACIÓN

### Plano Pensións

Se se cobra en forma de CAPITAL: IRPF  
Redución do 40% do total da prestación (Para poder aplicar esta redución a 1ª contribución debe ter antigüidade mínima de dous anos para *xubilación e falecemento*)

Se se cobra en forma de RENDA:  
Consideran-se **rendimentos do traballo**. Tributarán no IRPF e **non xeran dereito a redución**

### Seguro colectivo

Prestacións por **falecemento**: tributan no **Imposto de Sucesións e Doazóns**

**(Só tributa o exceso sobre as contribucións imputadas)**

Prestacións por **xubilación e invalidez**: IRPF

CAPITAL: Para determinar o rendimento íntegro do traballo aplican-se reducións que van do 40% ao 75% en función da antigüidade das primas. As ditas porcentaxes son diferentes segundo se trate de prestación de *xubilación* ou de *invalidez*.

RENDA: Non xeran dereito a reducións do rendimento íntegro do traballo.

## FISCALIDADE DAS MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL

### ASPECTOS FISCAIS PARA O MUTUALISTA

#### **NO MOMENTO DAS CONTRIBUCIÓN**

As contribucións imputadas ao traballador nun exercicio constituen **rendimento íntegro do traballo**. (Se o seguro contempla dereito de rescate para o traballador, a imputación das primas é obrigatoria). A suma destas cantidades satisfeitas polos empresários a Mutualidades de Previsión Social en virtude de Contratos de Seguro concertados coas ditas Mutualidades e aquelas que realice o propio traballador xeran dereito a unha redución na base impoñíbel xeral do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas do traballador-mutualista.

Dita redución terá un límite de 8.000 Euros (1.331.088 pesetas) cun incremento de 1.250 Euros máis (207.982 pesetas) por cada ano que exceda de 52. O máximo a deducir será de 24.250 Euros (4.034.860 pesetas).

#### **NO MOMENTO DAS PRESTACIÓNS**

Todas as prestacións percebidas polos beneficiários de Contratos de Seguros concertados con MPS cuxas contribucións teñan sido, cando menos en parte, gasto deducíbel para a determinación do rendimento de actividades económicas ou obxecto de redución na base impoñíbel do IRPF terán a consideración de rendimentos do traballo.

As prestacións por **xubilación** e **invalidez** derivadas dos ditos contratos integrarán-se na base impoñíbel só na medida en que a contía percebida exceda das contribucións que non fosen reducidas na base impoñíbel no seu momento por incumprir os requisitos do art. 46.1.1º, 2º e 3º da Lei do IRPF.

As prestacións por **falecemento** integrarán-se na base impoñíbel do imposto polo importe íntegro percebido.

Agora ben, dependendo da forma en que se perceban, o importe destas poderá ou non ser reducido para determinar o rendimento íntegro do traballo.

- Se a prestación é en forma de **capital** será aplicábel unha redución do 40% sobre toda a prestación sempre que transcorresen máis de 2 anos desde a primeira contribución. Isto para as continxencias de **xubilación** e **falecemento** porque no caso de **invalidez** non é preciso o requisito de antigüidade mínima para poder reducir o 40%.
- Se a prestación é en forma de **renda** non será de aplicación nengunha redución. O total da prestación será integrado na base impoñíbel do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas (IRPF).

## ASPECTOS FISCAIS PARA A EMPRESA

O artigo 13.3 da Lei 43/1995, do 27 de decembro, do Imposto sobre Sociedades, establece que serán fiscalmente deducíbeis as contribucións empresariais destinadas á cobertura de continxencias análogas ás dos Planos de Pensións, sempre que cumpran os seguintes requisitos:

- que sexan imputadas fiscalmente ás persoas ás que se vinculen as prestacións,
- que se transmita de forma irrevogábel o dereito á percepción das prestacións futuras, e
- que se transmita a titularidade e a xestión dos recursos en que consistan as ditas contribucións.

## ANEXO DE LEXISLACIÓN

### *Normativa básica*

<b>Planos e fondos de pensións</b>	<p><b>Lei 8/1987, do 8 de xuño</b>, de Regulación dos Planos e Fondos de Pensións. R.D.Legislativo 1/2002, de 29 de novembro <i>Texto refundido da Lei de Regulación dos Planos e Fondos de Pensións</i>.</p>
	<p><b>Lei 30/1995, do 8 de novembro</b>, de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados.</p>
	<p><b>Real Decreto 1307/1988, do 30 de setembro</b>, polo que se aproba o Regulamento de Planos e Fondos de Pensións.</p>
	<p><b>Real Decreto 1589/1999, do 15 de outubro</b>, polo que se modifica o Regulamento de Planos e Fondos de Pensións, aprobado polo Real Decreto 1307/1988, do 30 de setembro.</p>
	<p><b>Real Decreto 1588/1999, do 15 de outubro</b>, polo que se aproba o Regulamento sobre a instrumentación dos compromisos por pensións das empresas cos traballadores e beneficiários. (<b>Real Decreto de Exteriorización dos compromisos por pensións</b>).</p>
	<p><b>Real Decreto 2812/1998, do 23 de decembro</b>, sobre a adaptación de normativa de seguros, planos e fondos de pensións á introdución do euro.</p>
	<p><b>Real Decreto 1351/1998, do 26 de xuño</b>, polo que se establecen as condicións para a contratación da administración e depósito dos activos financeiros estranxeiros dos fondos de pensións.</p>
	<p><b>Orde do 7 de novembro de 1998</b>, pola que se determina o procedemento de inscrición rexistral de institucións e persoas relacionadas cos planos e fondos de pensións regulados pola Lei 8/1987, do 8 de xuño.</p>
	<p><b>Orde do 29 de decembro de 1999</b>, sobre o réxime transitório a aplicar contabelmente na exteriorización dos compromisos por pensións regulada no Regulamento sobre a Instrumentación dos compromisos por Pensións das Empresas cos Traballadores e Beneficiários, aprobado polo Real Decreto 1588/1999, do 15 de outubro.</p>
	<p><b>Directiva 98/49/CEE, do 29 de xuño de 1998</b>, relativa á protección dos dereitos de pensión complementaria dos traballadores por conta allea e os traballadores por conta propia que se desprazan dentro da Comunidade.</p>
	<p><b>Lei 14/2000, do 29 de decembro de 2000</b>, de medidas fiscais, administrativas e de orde social (Lei de Acompañamento dos Orzamentos Xerais do Estado) na que se inclúe na Disposición Adicional 25ª a ampliación do prazo para a Exteriorización dos compromisos por pensións, até o 16 de novembro de 2002.</p>

<b>Mutualidades de previsión social</b>	Lei 30/1995, do 8 de novembro, de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados.
	Real Decreto 2615/1985, do 4 de decembro, polo que se aproba o Regulamento de Entidades de Previsión Social.
	Orde do 9 de abril de 1987, pola que se desenvolve o Regulamento de Entidades de Previsión Social.
	Real Decreto 312/1988, do 30 de marzo, polo que se someten as entidades de previsión social ao disposto no Real Decreto-Lei 10/1984, do 11 de xullo.
	Real Decreto Legislativo 2/1995, do 7 de abril, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei de Procedemento Laboral.
	Lei 19/1989, do 25 de xullo, de reforma parcial e adaptación da lexislación mercantil ás Directivas da Comunidade Económica Europea en materia de Sociedades.
<b>Seguro de vida</b>	Lei 30/1995, do 8 de novembro, de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados.
	Lei 50/1980, do 8 de novembro, de Contrato de Seguro.
	Real Decreto 2486/1998, do 20 de novembro, polo que se aproba o Regulamento de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados.
	Real Decreto 1588/1999, do 15 de outubro, polo que se aproba o Regulamento sobre a instrumentación dos compromisos por pensións das empresas cos traballadores e beneficiarios.
	Orde do 23 de decembro de 1998, pola que se desenvolven determinados preceitos da normativa reguladora dos seguros privados e se establecen as obrigas de información como consecuencia da introdución do euro.
	Resolución do 5 de xaneiro de 2000, da Dirección Xeral de Seguros, pola que se publica o tipo de xuro máximo a utilizar no cálculo da provisión de seguros de vida, de aplicación ao exercicio 2000.

<b>Fondos internos e compromisos por pensións</b>	Lei 30/1995, do 8 de novembro, de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados.
	Real Decreto 1589/1999, do 15 de outubro, polo que se modifica o Regulamento de Planos e Fondos de Pensións, aprobado polo Real Decreto 1307/1988, do 30 de setembro.
	Real Decreto 1588/1999, do 15 de outubro, polo que se aproba o Regulamento sobre a instrumentación dos compromisos por pensións das empresas cos traballadores e beneficiarios.
	Real Decreto 1643/1990, do 20 de novembro, polo que se aproba o Plano Xeral de Contabilidade.
	Orde do 1 de xullo de 1991, pola que se amplian os prazos da Disposición Transitória 4ª do Real Decreto 1643/1990, do 20 de decembro, ás empresas do sector eléctrico.
	Circular 5/2000, do 19 de setembro, do Banco de España a entidades de crédito sobre normas de contabilidade e modelos de estados financeiros, modificando a circular 4/1991, do 14 de xuño.
<b>Normativa Tributaria</b>	Lei 40/1998, do 9 de decembro, do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas e outras normas tributarias.
	Real Decreto 241/1999, do 5 de febreiro, polo que se aproba o Regulamento do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas.
	Lei 43/1995, do 27 de decembro, do Imposto sobre Sociedades.
	Lei 29/1987, do 18 de decembro, do Imposto de Sucesións e Doazóns.
	Real Decreto 1629/1991, do 8 de decembro, polo que se aproba o Regulamento do Imposto de Sucesións e Doazóns.
	Circular 2/1989, do 22 de novembro, da Dirección Xeral de Tributos, sobre contrato de seguro no Imposto sobre Doazóns e Sucesións.
	Lei 19/1991, do 6 de xuño, do Imposto sobre o Patrimonio.
	Lei 13/1996, do 30 de decembro, de Medidas Fiscais Administrativas e da Orde Social (Impostos sobre Primas de Seguros).
	Lei 24/2001, do 27 de decembro, de Medidas Fiscais Administrativas e da Orde Social (modificacións na lexislación dos planos e fondos de pensións)
	Lei 46/2002, do 18 de decembro, de Reforma parcial dos impostos do IRPF e de Sociedades.

## ANEXO: NOVIDADES RECENTES NA LEXISLACIÓN E XURISPRUDENCIA

- Publicación no BOE (13/12/02) do Real Decreto Lexislativo 1/2002, de 29 de novembro polo que se aprova o Texto Refundido da Lei de Regulación dos Planos e Fondos de pensións.
  
- RESUMO DAS PRINCIPAIS MODIFICACIÓNS INTRODUCIDAS POLA LEI 24/2001, DO 27 DE DECEMBRO, DE “ACOMPANAMENTO DOS ORZAMENTOS XERAIS DO ESTADO” Á LEI 8/1987, DO 8 DE XUÑO, DE REGULACIÓN DOS PLANOS E FUNDOS DE PENSIONES:

No prazo de 12 meses desde a entrada en vigor desta “Lei de Acompañamento” o Goberno do Estado, elaborará e aprobará un Texto Refundido da Lei de Regulación dos Planos e Fondos de Pensións. Queda pendente tamén de elaboración o correspondente Regulamento que desenvolva a Lei. A seguir, fai-se unha relación dos artigos que se ven afectados pola dita modificación:

### Artigo 5.3. CONTRIBUCIÓNS

*(Os límites financeiros que figuran aquí están actualizados segundo a Lei 46/2002 de Reforma do IRPF)*

- Suprime-se o límite financeiro conxunto de contribucións a planos individuais e planos de emprego. Deste xeito, unha persoa podería perceber contribucións a un plano de emprego, co límite de 8.000 Euros (1.331.088 ptas.), e adicionalmente facer contribucións a un plano individual co mesmo límite.
- No caso de partícipes maiores de 52 anos, o límite anterior incrementará-se en 1.250 euros adicionais (207.982 ptas.) por cada ano de idade do partícipe que exceda dos 52 anos. Fixa-se en 24.250 euros (4.034.860 ptas) o límite para partícipes de 65 ou máis anos.
- Estes límites aplicarán-se de forma independente e individualmente a cada partícipe integrado na unidade familiar.
- Permite-se que os empresários, persoas físicas, podan ser partícipes nos planos de pensións de emprego.
- A empresa promotora poderá, excepcionalmente, facer contribucións a favor dos beneficiarios dun plano de pensións de emprego cando sexa preciso para garantir as prestacións en curso e se puxese de manifesto, através das revisións actuariais, a existencia dun déficit no plano de pensións.

### Artigo 4. MODALIDADES DE PLANOS DE PENSIONES

- Poderán ser partícipes dun plano de emprego os empregados do promotor con relación laboral especial (*deportistas profesionais, minusválidos en Centros Especiais de Emprego, Persoal Alta Dirección, Empregados fogar, Traballadores do mar, Estibadores de portos, Representantes de Comercio, Penados que traballan en Centros penitenciarios...*).
- Tamén se explicita que pode ser promotor o empresáριο individual que empregue traballadores cunha relación laboral.

- Estabelece-se que, se en convenio colectivo se acorda a incorporación dos traballadores directamente ao plano de pensións, debe ser o traballador quen por escrito declare non ser incorporado a este.
- Elimina-se o límite de 250 traballadores como requisito para poder formar parte dun plano de pensións de promoción conxunta. Regulamentariamente desenvolverán-se as condicións que deben cumprir este tipo de planos.
- Aínda que a existencia de subplanos dentro dun mesmo plano de pensións do sistema de emprego xa se admitía anteriormente, a integración dos empregados en cada plano e a diversificación das contribucións tiña que facer-se conforme a criterios acordados en negociación colectiva. Agora abre-se outra vía adicional para fixar estes criterios: as especificacións do plano.

#### Artigo 5. PRINCÍPIOS BÁSICOS DOS PLANOS DE PENSIONES

- Abre-se a posibilidade de diferenciación de contribucións do promotor a cada partícipe, porque antes era preciso que fose conforme a criterios obxectivos aceptados polo cadro de persoal como resultado da negociación colectiva e agora poden ser tamén criterios establecidos nas especificacións do plano de pensións.
- Calquera plano do sistema de emprego poderá prever o acceso ao mesmo cunha antigüidade inferior a dous anos ou desde o ingreso no cadro de persoal do promotor.
- Explicita-se que os planos de pensións poden rematar tamén por disolución do promotor do plano de pensións.
- Amplia-se de seis a doce meses o prazo para integrar nun único plano de pensións de emprego varios planos de emprego tras operacións societarias.

#### Artigo 6. ESPECIFICACIONES DOS PLANOS DE PENSIONES

- Engade-se a obrigatoriedade de explicitar os criterios de diferenciación de contribucións e prestacións, se é o caso.
- Os planos de pensións de prestación definida deberán incluír nas especificacións, unha base técnica elaborada por actuáριο co contido e requisitos que estableza o Ministerio de Economía.
- As especificacións deberán tamén prever a documentación que debe recibir o partícipe no momento da adhesión ao plano e a información periódica que recibirá.
- A modificación das especificacións dos planos de pensións do **sistema de emprego e asociado** poderán realizarse mediante os procedementos e acordos previstos nas mesmas especificacións.

Non obstante, nos **planos de emprego** as especificacións poderán prever que as modificacións nestas poidan ser acordadas mediante acordo colectivo entre a empresa e a representación dos traballadores.

No caso dos **planos individuais** as especificacións poderán modificarse por acordo do promotor, previa comunicación por este ou pola entidade xestora ou depositaria correspondente, con cando menos un mes de antelación aos partícipes e beneficiarios.

#### Artigo 7. A COMISIÓN DE CONTROL

- Eliminan-se as Comisións de control nos **planos de pensións do sistema individual**, correspondendo-lle ao promotor as funcións e responsabilidades que se lle asignan á dita Comisión. Introdúcese nestes a figura do Valedor do partícipe, que tamén o será dos beneficiarios.

A propia entidade promotora destes planos de pensións nomeará o dito Valedor entre entidades e expertos de recoñecido prestíxio. As reclamacións contra as entidades xestoras ou depositarias someterán-se á decisión do Valedor e este nun prazo non superior a 3 meses resolverá as reclamacións. A figura do Valedor do partícipe non esgota a vía de reclamación, podendo recorrer á vía xudicial ou outro mecanismo de solución de conflitos ou arbitraje.

- Nos **planos de emprego** elimina-se a maioría absoluta da representación dos partícipes na Comisión de Control. A representación dos promotores e dos partícipes será agora paritaria, ao 50%.

Os representantes dos partícipes poderán ostentar a representación dos beneficiarios.

Poderán establecer-se procedimentos de designación directa dos membros da Comisión de control por parte da Comisión negociadora do convenio, e/ou designación dos representantes dos partícipes e beneficiarios por acordo da maioría dos representantes dos traballadores na empresa.

Cando o plano sexa de **contribución definida** para a continxencia de xubilación, as decisións que afecten á política de investimento do fondo de pensións incluírá, cando menos, o voto favorábel da metade dos representantes dos partícipes na Comisión de control.

Se é da modalidade de **prestación definida** ou **mixtos**, as decisións que afecten ao custo económico asumido pola empresa das prestacións definidas, incluírán, cando menos, o voto favorábel da metade dos representantes do promotor.

A Disposición Transitória Oitava desta Lei 24/2001 establece un **prazo máximo de 3 anos** desde a entrada en vigor desta Lei, para a adaptación da composición e condicións de representación das Comisións de Control dos planos de pensións de emprego preexistentes.

- Nos **planos de sistema asociado** a Comisión de control estará formada por representantes do: promotor, partícipes e, se é o caso, os beneficiarios do plano. Pero, neste caso, a maioría dos seus membros deberá estar composta por partícipes asociados ou afiliados da entidade promotora. Agora ben, se as especificacións do plano prevén o sistema de designación dos membros da Comisión, estes poderán ser nomeados polos órganos de goberno ou asemblearios da entidade promotora (neste caso, a asociación).

## Art. 8. CONTRIBUCIÓN E PRESTACIÓNS

- Acederá-se á prestación por xubilación á idade ordinaria de xubilación: 65 anos. Non obstante, poderá-se anticipar a dita prestación a partir dos 60 anos, nos termos que se establezan regulamentariamente.
- Elimina-se a continxencia de situación asimilábel á xubilación. No seu lugar, indica-se que os planos de pensións poderán prever o pago da prestación correspondente á xubilación no caso de que o partícipe, calquera que sexa a súa idade, extinga a súa relación laboral e pase a situación legal de desemprego como consecuencia dun expediente de regulación de emprego (ERE) aprobado pola autoridade laboral.
- Isto non impede que os partícipes continuasen podendo facer efectivos os seus dereitos consolidados nos supostos de desemprego de longa duración ou de doenza grave.

- Nos planos do sistema **asociado** e **individual** os partícipes poderán, por decisión unilateral, mobilizar os dereitos consolidados a outro/s plano/s de pensións. Os beneficiarios tamén poderán mobilizar os dereitos económicos a outros planos de pensións.
- No caso dos planos do sistema de **emprego**, non poderán mobilizar os dereitos consolidados a outros planos de pensións, agás no suposto de extinción da relación laboral e nas condicións que regulamentariamente se establezan, e só se estivese previsto nas especificacións do plano. Os beneficiarios, pola súa banda, non poderán mobilizar os dereitos económicos a outros planos de pensións, salvo no caso de terminación do plano de pensións.

#### Art. 9. APROBACIÓN E REVISIÓN DOS PLANOS DE PENSIONES

- A formación de Comisión Promotora para pór en marcha un plano de pensións do **sistema de emprego** ao igual que a Comisión de control poderá facer-se através de designación directa por parte da comisión negociadora do convenio, ou designación dos representantes de empregados por acordo da maioría dos representantes dos traballadores na empresa.
- Nos planos do **sistema asociado** ao igual que os **individuais** serán as entidades promotoras as que adoptarán os acordos e exercerán as funcións que lle corresponden á Comisión promotora dos planos de pensións de emprego. (Antes só os individuais).
- A Comisión promotora poderá incorporar directamente aos partícipes ao plano de pensións do **sistema de emprego**. Sinalará-se un prazo para que os que non desexen incorporar-se ao plano llo comuniquen por escrito. (Antes era mediante declaración de adhesión do partícipe ao plano).

#### Art. 10. INTEGRACIÓN NUN FUNDO DE PENSIONES

- Explicita a facultade da Comisión de control para canalizar recursos do plano a outro/s fondo/s de pensións ou adscriber-se a varios, xestionados por diferentes entidades xestoras.
- Os planos de pensións do sistema de emprego integrarán-se en fondos de pensións que teñan como ámbito de actuación o desenvolvemento unicamente de planos de pensións de emprego.

#### Art. 14. COMISIÓN DE CONTROL DO FUNDO DE PENSIONES

- Os fondos de pensións que integren planos de pensións de **emprego** só poderán integrar planos desta modalidade. Se o fondo está integrado por un único plano de emprego, a Comisión de control do plano exercerá as funcións da Comisión de Control do fondo.
- Pero si poderá haber Fondos de pensións que integren planos de pensións do sistema **individual** e do **asociado**.

#### Art. 16. INVESTIMENTOS DOS FONDOS DE PENSIONES

- Elimina-se a mención a nengunha cifra de porcentaxe de diversificación dos investimentos dos fondos, e di-se que estas porcentaxes poderán fixar-se regulamentariamente. (Anteriormente, o investimento en títulos dunha mesma entidade non podía exceder do 5% nominal dos títulos en circulación desa entidade, e o fondo non podía comprometer máis do 10% dos activos do fondo nunha soa entidade).

#### Art. 19. CONTAS ANUAIS

- As entidades xestoras facilitarán-lles aos partícipes e beneficiários dos planos de pensións, cando menos con carácter trimestral, informacións sobre a evolución e situación dos seus dereitos económicos no plano, así como sobre outros extremos que puidesen afectar-lles, especialmente as modificacións normativas, cambios das especificacións do plano, das normas de funcionamento do fondo ou da súa política de investimentos, e das comisións de xestión e depósito.

#### Art. 21. ENTIDADES DEPOSITÁRIAS

- Aclara-se que, aínda que será unha única Entidade Depositaria a que sexa a responsable da custódia dos valores e do efectivo do fondo de pensións, isto non implica que non poida confiar a un terceiro a xestión, administración ou depósito destes.

#### Art. 26. NORMAS DE PUBLICIDADE

- Abre-se a vía da contratación dos planos de pensións vía electrónica.

#### DISPOSICIÓN TRANSITÓRIAS

- Para a designación da figura do Valedor do Partícipe fíxase un prazo de doce meses desde a entrada en vigor da Lei de Acompañamento 2001 (prazo até 01/01/2003).
- A comisión de control dos planos individuais entenderá-se disolta cando se teña comunicado a designación do Valedor do Partícipe á Dirección Xeral de Seguros e á comisión de control.
- A información trimestral será obrigatória a partir do 01/01/2003 e respecto ao último trimestre anterior.
- Fíxase un prazo de doce meses para a adaptación das especificacións dos planos de pensións e das normas de funcionamento dos fondos de pensións (prazo até 01/01/2003).
- Nos planos de emprego a composición e condicións de representación na Comisión de Control do Plano adaptarán-se mediante acordo colectivo nun prazo máximo de tres anos (prazo até 01/01/2005).
- Os fondos de pensións que integren simultaneamente planos de emprego, asociados ou individuais poden manter tal situación pero non poden integrar novos planos individuais ou asociados. En tal caso, a comisión de control do fondo formará-se só coa representación dos planos de emprego. Fíxase un prazo de doce meses para realizar as adaptacións necesarias (prazo até 01/01/2002).
- Os partícipes de planos que a 01/01/2002 teñan unha idade superior aos 65 anos non exerzan ou tivesen cesado na relación laboral ou profesional e non se encontren cotizando para a continxencia de xubilación en ningún Réxime da Seguridade Social deben no prazo de seis meses (desde o 01/01/2002) comunicar a forma de cobro da prestación correspondente, sen que se aplique este réxime a aqueles partícipes que tivesen realizado contribucións só por falecemento.

#### O TRIBUNAL SUPREMO BOTOU UN XERRO DE AUGA FRIA SOBRE AS ÚLTIMAS REIVINDICACIÓNS DOS EMPREGADOS EN MATÉRIA DE FUNDOS DE PENSÍONS INTERNOS.

Sentenciou a favor da excepción que desfruta a banca para manter os fondos internos en balance e afirma que se un empregado deixa unha entidade non ten dereito a cobrar a pensión privada acumulada.

A sentenza da Sala do Contencioso Administrativo do Tribunal Supremo rexeita todos os argumentos incluídos nun recurso presentado por varias organizacións representativas de empregados de bancos, Banesto, Santander e BBVA entre eles. Como demandados figuran a Administración do Estado, a AEB, CEOE e UGT.

A demanda, que é unha acumulación de varios recursos presentados entre 1999 e 2000, pede o anulación de catro artigos do regulamento sobre instrumentación dos compromisos por pensións das empresas cos seus traballadores.

Esta normativa establece a posibilidade de que bancos, caixas, aseguradoras e sociedades de valores podan manter nos seus balances os seus fondos de pensións internos, en contra do que ocorre co resto das empresas, que están obrigadas a ceder este patrimonio a xestoras especializadas, o que se coñece como exteriorización. Este proceso acaba o próximo 16 de novembro.

Unha das principais diferenzas entre os fondos de pensións internos e os externos é que nos primeiros o patrimonio acumulado é propiedade das empresas, mentres que nos segundos, pertence aos empregados.

Isto supón que se un traballador abandona a súa empresa antes da xubilación non ten dereito a levar-se o acumulado no fondo interno, mentres que si pode facé-lo se se trata de un externo.

O Supremo afirma que “difícilmente se pode falar con carácter xeral de dereitos adquiridos polo traballador que fagan posíbel a súa transferencia ou mobilidade nos casos de cesamento ou extinción da relación laboral” salvo que previamente se tivese pactado o contrario pola empresa e os empregados. “Os traballadores, en tanto manteñen vivo o seu contrato coa empresa teñen unha simple expectativa de consolidar algun dereito cando se produzan as continxencias previstas, desaparecendo estas expectativas unha vez que se extingue o contrato”.

Pero o fallo vai mais alá e engade que “isto é así non só para os que pertencen ao sector financeiro se non para os que traballan noutras empresas”.

### **La Caixa**

O fallo fai referencia a outro da Sala Social deste mesmo Tribunal, ditada o 31 de xaneiro de 2001 en relación a “La Caixa”. Aínda que este veredicto tiña un perfil totalmente contrario ao de agora, os votos particulares criticaban o fallo final, que outorgaba aos empregados a propiedade do fondo.

É precisamente un dos votos particulares o que reflicte agora a sala do contencioso administrativo e no que se sinala que “o cesamento anticipado do partícipe comporta o esvaecemento de todas as súas expectativas de adquisición de dereitos no plano de previsión”.

A sala do contencioso sinala que, en contra dos argumentos dos recorrentes, a figura dos fondos de pensións internos están recollidos na lexislación comunitaria da Unión Europea.

“Os traballadores desprazados a outros estados da Unión manterán os seus dereitos complementarios de pensión estexan estes garantidos por contratos de seguros, planos de pensións ou fondos internos”, apunta.

### **Insolvencia**

Os maxistrados do Supremo avalan a tese incluída na lexislación recorrida que argumentaba a excepción da banca dicindo que “estas entidades actúan en sectores regulados e submetidos a supervisión dun órgano de control” e que ademais “son especialistas e concentran a súa actividade típica, precisamente, na administración e

xestión de fondos”, o que “abunda, aínda máis se cabe, na xustificación das diferenzas de trato entre unhas e outras”.

A isto une-se, di o Supremo, que as entidades que queiran manter un fondo interno teñen que pedir autorización ao Ministerio de Economía. O fallo afirma irónicamente que “se comprenderán as circunstancias extraordinarias que han concorrer para que se produza a insolvencia sobre a que se alerta nas demandas”.

E engade que esta “insolvencia sería igualmente posíbel nas entidades que asumisen a exteriorización de fondos das empresas”. Por tanto, como colofón o Supremo concluí que as diferenzas teñen xustificación obxectiva e razoábel.

## **GLOSÁRIO**

**ACTUÁRIO:** É un profesional especializado en cálculos matemáticos e que ten coñecementos estatísticos, económicos, xurídicos e financeiros, para determinar as tarifas das aseguradoras, fixar as primas dun seguro, deseñar os sistemas financeiro-actuariais dos planos e fondos de pensións, etc...

**ASEGURADO:** É a persoa física que nun contrato de seguro está exposta ao risco e é suxeito da indemnización non sendo que se designe como beneficiário a un terceiro.

**BENEFICIÁRIO:** É a persoa física (normalmente o partícipe ou, en caso de falecemento deste, os seus herdeiros) con dereito a perceber as prestacións a que dá lugar o fondo de pensións ou o seguro. Cando a prestación vén motivada por xubilación ou por invalidez, o beneficiário é o mesmo subscritor do fondo ou asegurado.

**CAPITAL:** Modalidade de prestación dos planos de pensións consistente na percepción da totalidade ou de parte dos dereitos consolidados nun único cobro, que pode ser inmediato ao momento no que ocorra a continxencia ou diferido no tempo.

**CAPITALIZACIÓN:** Sistema mediante o que se instrumentan os planos de pensións, que van capitalizando, é dicir, acumulando, unha serie de contribucións, máis os seus rendementos, co obxectivo de acadar un capital destinado a cubrir a xubilación e calquera das continxencias previstas no plano. As contribucións do individuo durante a súa vida activa xeran un capital do que disporá cando chegue o momento da xubilación ou continxencia, e que poderá perceber dunha soa vez, en forma dunha renda ou combinación de ambas.

**COASEGURO:** Modalidade de contratación de seguros pola cal se produce un acordo previo e interno entre distintas aseguradoras para repartir-se as primas e as cotas da indemnización en caso de sinistro. Sempre ten que existir o consentimento do tomador.

**COMISIÓNS:** As cantidades que perciben a entidade xestora e a entidade depositaria dun fondo de pensións en contraprestación aos seus servizos. A primeira ten determinada a súa comisión nas normas de funcionamento do fondo, aínda que esta nunca poderá exceder do 2 por cento anual sobre o patrimonio do fondo. A entidade depositaria pode cobrar até un 0,6 por cento anual do valor nominal custodiado. As comisións e gastos que suporta un plano de pensións non supoñen un esforzo adicional nos desembolsos que realiza o partícipe, as comisións xa veñen descontadas na rendibilidade obtida polo plano de pensións.

**COMISIÓN DE CONTROL DO FUNDO:** Persoas que supervisan o cumprimento dos planos adscritos ao fondo de pensións. Ten facultades de supervisión e representación.

**COMISIÓN DE CONTROL DO PLANO:** Persoas que supervisan o funcionamento e control do dito plano. Está formada por representantes do promotor deste, dos seus

partícipes (en maioría absoluta) e dos seus beneficiários. Através desta comisión, os partícipes nun plano de pensións interveñen directamente na súa xestión. Se un mesmo fondo se compón de varios planos, os membros que integran a súa comisión de control serán os representantes de cada un dos planos adscritos. Se un fondo só instrumenta un plano, a comisión de control do fondo e a do plano coinciden.

**COMISIÓN PROMOTORA:** Persoas encargadas da posta en marcha do plano de pensións así como de constituir a comisión de control. Estará formada polo promotor do plano e polos potenciais partícipes (con maioría absoluta dos últimos).

**CONTRIBUCIÓN:** É a achega do partícipe ao plano de pensións. De acordo co achegado, aos seus rendimentos e aos seus gastos, determinará-se a prestación que se perceba no momento da xubilación. Normalmente, a contribución calcula-se segundo tres criterios básicos: o que o partícipe pode aforrar co obxectivo específico da xubilación, o que lle interesa aforrar en función dos seus ingresos para calcular a máxima avantaxe fiscal posíbel ao subscreber o plano e, finalmente, a cantidade que desexa recibir de prestación. En ningún caso se poden superar os límites de contribución previstos pola lei.

**CONTRIBUCIÓN DEFINIDA:** Modalidade de plano de pensións no que se determina a contía das contribucións que han facer os promotores e os partícipes pero non a contía final das prestacións. As prestacións cuantifícanse no momento de se producir calquera das continxencias cubertas: xubilación, invalidez, falecemento ou outra.

**DIREITOS CONSOLIDADOS:** Son os dereitos económicos dun partícipe, derivados das súas contribucións ao plano de pensións máis os rendimentos que lle correspondan.

**ENTIDADE DEPOSITÁRIA:** É a encargada de manter en depósito os activos integrados no fondo de pensións. Unha mesma entidade pode ser depositaria de varios fondos diferentes.

**ENTIDADE XESTORA:** É a encargada de xestionar un fondo de pensións, sempre baixo a supervisión da comisión de control. A xestora administra o patrimonio dos clientes e leva a contabilidade. Unha entidade non pode ser xestora e depositaria ao mesmo tempo.

**FUNDO DE PENSÍONS:** Patrimonio sen personalidade xurídica, creado para instrumentar planos de pensións. Integra-se polas contribucións dos seus membros e os rendimentos xerados polo seu investimento. O contrato do plano de pensións é a forma de regular a participación dun individuo nun fondo de pensións. O fondo é a agrupación de diñeiro resultado das contribucións de todos os partícipes, para comprar activos en mellores condicións do que podería facé-lo o investidor particular.

**MARXE DE SOLVENCIA:** As entidades aseguradoras deberán dispor en cada exercicio económico, como marxe de solvencia, dun **patrimonio propio non comprometido** (deducidos os elementos imateriais), de contía non inferior a unhas determinadas cantidades que se fixan en función do tipo de actividade que desenvolven (seguros de vida e seguros non vida) e do volume do seu negocio.

**MOBILIZACIÓN DOS DIREITOS CONSOLIDADOS:** Os dereitos consolidados dun partícipe só se poden mobilizar cara a outro plano de pensións ou cando se produza o feito (xubilación, invalidez, falecemento...) que dá lugar á prestación. O partícipe podería trasladar os seus dereitos consolidados a outro plano se non está satisfeito coa evolución do que contratou nun principio.

**PARTÍCIPE:** O titular dun plano de pensión, que aproveitará as vantaxes deste (directamente ou polos seus beneficiários) tras realizar as correspondentes contribucións.

**PARTÍCIPE EN SUSPENSO:** Aquel que deixa de realizar contribucións ao plano, e que máis iso mantén os seus dereitos consolidados desde a data en que deixa de facer contribucións. Pode proseguir coas súas contribucións no momento en que o desexe.

**PLANO DE XUBILACIÓN:** Non confundir co plano de pensións. Un plano de xubilación é un contrato de seguro de vida mixto con capitalización diferida. Teñen un compoñente de cobertura de risco (de falecemento) e outro de aforro a longo prazo. Oferece unha rendibilidade fixa garantida.

**PLANO DE PENSIONS:** Produto financeiro que se constitue para dar dereito ao partícipe a perceber rendas ou capitais por xubilación. Constitúese a partir das contribucións do partícipe, que se compromete a realizar pagamentos periódicos (mensais, trimestrais ou anuais) co obxectivo de constituir un capital a longo prazo, que só poderá recuperar no momento en que finalice a súa vida laboral activa.

**PLANO MIXTO:** É aquel no que se combina á vez ou separadamente a contribución definida e as prestacións definidas.

**PÓLIZA (de seguros):** A póliza de seguro é o conxunto de documentos que recollen as condicións e acordos que compoñen o contrato de seguro. É, portanto, o documento probatorio da existencia dun contrato de seguro entre dúas partes, e das condicións e acordos en que se basea a relación contractual.

**PRESTACIÓN:** É o recoñecemento dun dereito económico en favor dos beneficiarios do Plano de Pensións, como resultado do acaecimento dunha continxencia coberta polo citado Plano.

**PRESTACIÓN DEFINIDA:** Modalidade de plano de pensións no que se determina a contía de todas as prestacións a recibir polos beneficiarios. Porén, as contribucións que se efectúen poden variar ao longo do tempo de forma non predeterminada.

**PRIMA (dun seguro):** É a contraprestación que ten que pagar o tomador do seguro á entidade aseguradora, para que esta asuma as eventuais consecuencias economicamente desfavorábeis do acaecimento dos riscos obxecto de seguro.

**PROMOTOR:** Entidade que fomenta a creación dun plano de pensións. No caso dos planos de pensións do sistema de emprego é a empresa.

**PROVISIÓNS MATEMÁTICAS:** As provisións que debe constituir un plano de pensións para cubrir os riscos que se deriven das continxencias previstas nestes (falecemento ou invalidez do partícipe, por exemplo). Obtén-se de lle restar ao valor actual das prestacións futuras o valor actual das contribucións futuras.

No Seguro, a provisión matemática é exclusiva do ramo de vida e está destinada a conseguir un equilibrio futuro entre primas e riscos. Na medida en que nos seguros de vida se cobran primas e cobren certos riscos ao asegurado durante moitos anos, é preciso que a entidade aseguradora reteña as primas cobradas e as conserve até que chegue o momento de realizar ese pagamento futuro.

**REASEGURO:** Contrato através do cal unha compañía de seguros toma ou cede un risco a outra compañía.

**RENDA:** Modalidade de prestación dos planos de pensións consistente no cobro por parte do beneficiario de dous ou máis pagamentos sucesivos con periodicidade regular, cun pagamento ao ano mínimo. As cantidades recibidas baixo esta forma de prestación integran-se na parte xeral da base imponible do IRPF como rendimentos do traballo.

**RENDA TEMPORAL:** O pagamento dunha prestación periódica durante un tempo preestablecido.

**RENDA VITALÍCIA:** O pagamento dunha prestación periódica até o falecemento do beneficiario.

**RESGATE:** É a rescisión total da póliza. O asegurado recibe o importe da reserva que se constituiu matematicamente sobre o risco, coas deducións correspondentes.

**RISCO:** O risco, na súa acepción máis xeral, significa "continxencia ou proximidade dun dano", con conotacións de inseguridade e perigo, podendo definir-se como "a

posibilidade de que ocorra un dano economicamente desfavorábel". Unha das estratéxias fronte ao risco é o **seguro**, que consiste nun sistema polo que, co diñeiro de todos os que forman o colectivo de asegurados, se paga a uns poucos que sufreron unha perda.

**SISTEMA ASOCIADO:** Modalidade do plano de pensións promovido por algunha asociación, colectivo, sindicato ou grémio. Os partícipes deste son os propios membros do colectivo promotor.

**SISTEMA DE EMPREGO:** Modalidade do plano de pensións promovido por unha empresa, sociedade ou entidade. Os partícipes deste son os empregados da entidade promotora.

**SISTEMA INDIVIDUAL:** Modalidade do plano de pensións promovida por entidades financeiras. Os partícipes poden ser calquer persoa física que acuda á entidade a subscreber o plano.

**SISTEMA DE REPARTO:** Modelo de funcionamento característico dos sistemas públicos de seguridade social. Basea-se fundamentalmente en que os ingresos e contribucións e contribucións correspondentes a un período determinado, por exemplo un exercicio, se dedican a cubrir as prestacións necesarias para ese mesmo período, sen que se produza efecto de capitalización, habitual nos sistemas privados de pensións.