

“Plan de Pensiones de Segurcaixa Adeslas”

16.- A los partícipes: Naturaleza del Acuerdo

CREACIÓN Y ACTUALIZACIONES

FECHA	VERSIÓN	NATURALEZA DEL CAMBIO	Nº PAG.
10/06/2013	01	Creación	9

1 Naturaleza y objeto del acuerdo

El Acuerdo Colectivo de **14 de Marzo** supone una **transformación plena** del sistema de previsión que hasta la fecha resultaba de aplicación a los empleados **de ARESA** incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, mediante el establecimiento de un nuevo sistema de previsión social complementaria consistente en una aportación inicial por servicios pasados, aportaciones extraordinarias para la equivalencia mínima de los compromisos y unas aportaciones futuras previstas al plan de pensiones.

Por lo tanto, se establece la extensión del Plan de Pensiones para los empleados en activo con una antigüedad superior a un año en sustitución de lo estipulado en el Convenio del Sector de seguros en materia de jubilación (**artículo 61**) apartados:

a) Compensación económica vitalicia y b) Compensación económica por jubilación

Todo empleado que se adhiera al Plan de Pensiones realizará una aportación anual del **1%** de su salario base anual establecido en Convenio, realizando la empresa una aportación del **3%** sobre la misma base.

La extensión del Plan de Pensiones a dicho colectivo se realiza en sustitución del actual premio de jubilación a los **65 años**, por lo que éste quedará extinguido y sin efectos a fecha 31 de diciembre de 2012

La aportación de la empresa hasta alcanzar el 3% se realizará de forma progresiva conforme se detalla en la siguiente escala anual:

Año 2013:	1%
Año 2014:	2%
Año 2015:	3%

2 Consolidación jurídica y garantías en la valoración del compromiso:

Por qué es positivo?

2.1.Mantenimiento y superación del compromiso.

El valor resultante de las aportaciones realizadas **por la empresa** durante ese periodo deberá corresponder, como mínimo, con el importe del premio de jubilación que le hubiera correspondido al trabajador de haberse mantenido el actual premio de jubilación.

En los casos en que no se alcance esa cuantía, la empresa realizará la aportación extraordinaria correspondiente en el momento de constituir el plan de pensiones.

El régimen financiero previsto en el Plan de Pensiones de los partícipes puede suponer la superación de la valoración del compromiso que es transformado.

2.2. Titularidad de derechos como principio básico. Y otras ventajas:

Este acuerdo articula una aportación individualizada a cada trabajador por servicios pasados, extraordinarias (en su caso)y otras aportaciones futuras previstas.

Esta transformación supone de inmediato una mejora jurídica (irrevocabilidad y atribución de derechos) recogida de manera expresa en la normativa de Planes y Fondos de Pensiones.

Artículo 5. Principios básicos de los planes de pensiones.*Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 noviembre, aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.*

- c) **Irrevocabilidad de aportaciones:** las aportaciones del promotor de los planes de pensiones tendrán el carácter de irrevocables.
- d) **Atribución de derechos:** las aportaciones de los partícipes a los planes de pensiones determinan para los citados partícipes los derechos recogidos en el artículo 8 de la presente Ley.

Por lo tanto convertimos las expectativas de derecho del sistema previsto en el Convenio Colectivo de Seguros en un derecho consolidado, cierto y pleno, de los trabajadores afectados sobre los recursos destinados a la financiación de las contingencias protegidas, desvinculando dicho patrimonio de la Empresa, mediante su exteriorización efectiva.

La normativa de pensiones puede permitir reducir efectos indirectos de la situación social y económica, mediante la posibilidad de prestaciones en caso de desempleo o enfermedad grave

Este compromiso implica una mayor flexibilidad mediante la posibilidad de designar beneficiarios de los derechos consolidados del plan de pensiones.

2.3.No más expectativas. Atenuamos los efectos de la Reforma Laboral.

Un compromiso de jubilación articulado plenamente a la permanencia del trabajador hasta el momento de su jubilación era aún más negativo con la existencia de la actual legislación laboral que facilita los despidos.

Igualmente se aminora el impacto de otro punto débil, un posible “descuelgue “de convenio

Por tanto estas expectativas eran menos solidas con una visión global con la nueva normativa, por lo que los efectos de este acuerdo se adecuan de mejor manera a un itinerario laboral para los trabajadores cada vez más incierto.

- Hay que considerar el **Artículo 82** de los Estatutos de los trabajadores que permite la **inaplicación** de *Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social pero ya se habría procedido a la consolidación de parte de este derecho.*

2.4. Consecución de Objetivo esencial para los trabajadores y logro histórico a los esfuerzos de UGT.

De esta forma se garantiza que al salir del balance de la empresa los fondos destinados a cubrir compromisos por pensiones, no estén relacionados con la marcha económica de la empresa.

La Unión General de Trabajadores, mediante el apoyo al desarrollo de la normativa que perseguía la exteriorización de estos compromisos, el rechazo a las excepciones existentes en la normativa, es complementada con la acción sindical y en la firma de estos acuerdos.

2.5. Garantías en la valoración del compromiso:

- Para la valoración del compromiso se ha tomado un hipótesis de crecimiento salarial del 2%
- Revisión actuarial por Consultores externos de referencia. Indicamos que es la **Primera** consultora en acuerdos de transformación de jubilación y en la revisión de Planes de Pensiones en cuota de mercado.
- Tipo de interés para la actualización 4%

Habrà información para cada trabajador Para dicha sustitución se realizará un estudio actuarial individualizado para el periodo comprendido entre la integración en el plan de pensiones y la edad ordinaria de jubilación.

3 ¿En que consiste la transformación?

El compromiso de Seguros consiste en “**una mensualidad por cada cinco años de servicio**, con un **máximo de diez mensualidades**, cuyo máximo se alcanzará a los **treinta años de servicio** en la empresa en que se jubile el empleado”.

Por lo tanto:

1. **Es necesario proyectar cual será el salario en el momento de jubilación.**
- **Utilizamos como hipótesis de crecimiento salarial del 2%. Las mensualidades serán determinadas sobre un salario que experimenta ese crecimiento salarial.**

A efectos actuariales, **tenemos un capital**, formado por varias mensualidades. Este **capital está el momento futuro que es nuestra fecha de jubilación.**

Ejemplo.

Trabajador A.

En 2013, edad 40 años (Fecha de nacimiento: 1 de enero de 1973).

Antigüedad 10 años.

Se determina que las mensualidades suponen **10.000 euros** en 2038 (2013 +25).

Pero estaríamos en 2013 y no en 2038. ¿Cual sería la valoración actual actuarial?

2. Es necesario aplicar una tasa de interés, que es de descuento (si el tipo es del 4%) por adelantar el capital de 2038 a 2013:

En 2013 el valor actual actuarial es **6.755 euros**

3. Es necesario la acomodación de ese valor real a la porción de vida laboral transcurrida dentro de la empresa. Según a la proporción de vida laboral “consumida”

Este trabajador con 10 años de antigüedad, en la jubilación tendrá 10+25: 35 de antigüedad.

Por lo tanto, la parte laboral consumida en 2013 es $10 / 35 = 28\%$

$28\% * 6.755 = 1930$ euros

1.930 euros en 2013 esta parte es la derecho total ya está devengado por el trabajador de forma. Aportación inicial

+

Las aportaciones ordinarias previstas al Plan de Pensiones

+

El rendimiento financiero fijado

= > debe superar al menos los 10.000 euros sino habría aportaciones extraordinarias previstas en el acuerdo. .

4 Cuestiones sobre el acuerdo

a ¿Todas las aportaciones son iguales para los trabajadores?

El acuerdo y la valoración dependerán de las características individuales de cada trabajador. **Salario, antigüedad y vida laboral transcurrida.** Por lo tanto, las distintas aportaciones se contemplan dentro de la normalidad de la naturaleza del acuerdo.

De esta manera, dos trabajadores que consideramos similares pueden tener importantes diferencias actuariales que determinen sus aportaciones.

b ¿Siempre habrá aportaciones extraordinarias?

No. Solo para aquellos trabajadores cuya aportación inicial y las aportaciones ordinarias (y sus rendimientos establecidos) no supere, el importe del premio de jubilación que le hubiera correspondido al trabajador de haberse mantenido el actual premio de jubilación.

Las aportaciones previstas en el plan de pensiones serán menores en el colectivo con mayor edad.

c ¿Quien es beneficiario de estas aportaciones?

Solo el colectivo que se determine en la valoración individual.

d ¿Es posible tener la misma edad y distintas aportaciones iniciales?

Si. El salario puede ser diferente y como hemos explicado esto es lo que determina el importe del compromiso.

e ¿Es posible tener la misma edad y mismo salario y distintas aportaciones iniciales?

Si. La edad de entrada determina **la porción de vida laboral transcurrida dentro de la empresa** y como hemos explicado esto es lo que determina la parte del derecho total ya está devengado por el trabajador.

Un trabajador de reciente incorporación habrá devengado una parte mínima del compromiso que se transforma.

f ¿Es posible tener la similares características e incluso mejores de cara a la transformación del compromiso y tener un aportación similar?

El propio convenio establece un límite de 10 mensualidades por lo que se establece un importe máximo que hace neutro tener unos mejores requisitos.

5 Cuestiones sobre la fiscalidad

a ¿Tributaré por este acuerdo de transformación y las aportaciones que de él se deriven?

El efecto fiscal es **neutro**.

Como ya conoces, hablamos ya de aportaciones a un plan de pensiones. **La normativa a las aportaciones del promotor las considera “contribuciones”** por lo que es el concepto fiscal que debemos manejar.

Se habla de efecto fiscal neutro que a continuación te describimos:

- i. **En cuanto a las contribuciones empresariales, son consideradas por la Ley 35/2006, del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas (LIRPF), como rendimientos de trabajo en especie**, esto supone, que todo el dinero que los empresarios aportan a los sistemas de previsión social, regulados en la LIRPF, son rendimientos del trabajo, y por lo tanto, deben ser sumados al resto de rendimientos de trabajo personal, incrementando la base imponible general.
- ii. **En el artículo 51 de la LIRPF, se establece una reducción por contribuciones a sistemas de previsión social**. Esta reducción consiste en disminuir la base imponible en las cantidades que el promotor del plan de pensiones de empleo a aportado a favor cada partícipe.

Por lo tanto se incrementa la base imponible pero luego se recoge una reducción (Efecto Neutro)

b ¿Existen límites en las contribuciones (aportaciones)?

El acuerdo contempla la existencia de límites financieros y fiscales por lo que las contribuciones a realizar se realizaran de acuerdo con la normativa.

Los límites de las aportaciones dependen de la **residencia de cada trabajador** que es lo que determina la fiscalidad aplicable.

Dejamos a modo de ejemplo los límites aplicables a una trabajadora de Valladolid:

Límite financiero: regulado en el artículo 5.3 del RDL 1/2002, que establece la cantidad anual máxima de 10.000 euros por persona (incluye aportaciones y contribuciones). Esta cantidad será de 12.500 euros para personas mayores de 50 años.

Límite fiscal: establecido en el artículo 52 de la LIRPF, se regula un límite conjunto a estas reducciones que será la menor de las siguientes cantidades:

- a. El 30 % de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio. Este porcentaje será del 50 % para contribuyentes mayores de 50 años.
- b. 10.000 euros anuales. No obstante, en el caso de contribuyentes mayores de 50 años la cuantía anterior será de 12.500 euros.
- c. Las aportaciones que no puedan ser objeto de reducción por exceder los límites anteriores, podrán ser reducidas en los 5 ejercicios siguientes

C Fiscalidad de las prestaciones

Independientemente de la contingencia que cause la percepción el impuesto a aplicar es el mismo: **Impuesto sobre la renta de las personas físicas**. Rendimientos de trabajo.

- No es aplicable ni el impuesto sobre sucesiones y donaciones ni el impuesto sobre el patrimonio Tampoco por la contingencia de fallecimiento.

La tributación y fiscalidad dependerá

- Del lugar de residencia (Territorio Común, Comunidad Foral de Navarra, País Vasco
- Si el beneficiario tiene discapacidad.
- Dependerá si eliges renta o capital
- Dependerá de los rendimientos de ese ejercicio.
- Además el tipo aplicable varía en las comunidades del Territorio Común.

Plan de Pensiones de Empleo de Segurcaixa Adeslas

Esta guía ha sido realizada por la Sección Sindical de UGT en Segurcaixa Adeslas