

Guía Plan de Pensiones

Segurcaixa Adeslas

Plan de Pensiones

Segurcaixa Adeslas

Índice

01	Antecedentes
02	Premisas
03	Objeto
04	Criterios Acordados
05	Determinación de las cuantías
06	Elementos Personales
07	Prestaciones
08	Adscripción a un fondo
09	Nuestro Plan de Pensiones
10	Derechos y Obligaciones de los partícipes
11	Régimen Financiero
12	Rentabilidad Plan de Pensiones de Segurcaixa Adeslas
13	Fiscalidad del Plan de Pensiones

1

Antecedentes

En el Convenio de Seguros, Reaseguros y Mutuas, habilita a cada empresa en su ámbito para que mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se puedan regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en el propio Convenio de Seguros para la contingencia de Jubilación.

El nuevo sistema es más favorable, al convertir las expectativas de derecho del anterior sistema, (el Premio de Jubilación se devenga en el mes en el que se cumplen los 65 años), en un derecho cierto e inmediato de los trabajadores, (el Plan de Pensiones es propiedad del trabajador desde el momento en que se asignan cantidades), a la vez que amplía el sistema de previsión social a colectivos no protegidos por el Convenio Colectivo en determinadas contingencias.

2

Premisas

Para llevar a cabo el pase de uno a otro sistema, se ha realizado un estudio actuarial individualizado para el periodo comprendido entre la integración en el plan de pensiones y la edad ordinaria de jubilación.

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 la actual situación.

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.

La representación de empresa y de los trabajadores ha formalizado un acuerdo con la elección del consultor externo que realizará el estudio actuarial, así como las variables e hipótesis a trasladar al mismo para su realización:

3

Objeto

Establecer la extensión del Plan de Pensiones para los empleados de **ARESA** 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 al colectivo de los empleados de ARESA 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%

4

Criterios acordados

Interés Fijo determinado	VARIABLES SALARIALES	Edad Jubilación
Interés Técnico: 4%	Incremento anual de salario computable: 2%	Edad de jubilación: 65 años

Consultor
CONSULTORA DE PENSIONES Y PREVISIÓN SOCIAL (CPPS, Asesores)

5

Determinación de las cuantías

Aportación inicial

La aportación inicial, calculada individualmente para cada trabajador, se ha determinado en aplicación a los criterios [detallados anteriormente](#), como el coste devengado a 31 de diciembre de 2012, del premio de jubilación regulado en el artículo **61.B.** del “Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de trabajo. Años 2008 a 2011”, bajo el supuesto de edad de jubilación a los 65 años, consistente en una mensualidad por cada 5 años de servicio con un máximo de 10 mensualidades, máximo que se alcanzará a los 30 años de servicio.

El salario computado para el cálculo de la aportación inicial está integrado por los siguientes conceptos:

Sueldo base de nivel retributivo

Complemento por Experiencia

Complemento de adaptación individualizado

El coste devengado o coste por servicios pasados representa el importe de los derechos que los empleados, en período de actividad, han devengado desde su fecha de ingreso en Seguros **ARESA**, hasta 31 de diciembre de 2012.

Este **Plan** esta configurado como una institución de previsión de carácter privado, voluntario, complementario e independiente de la Seguridad Social pública que, en razón de sus sujetos constituyentes se encuadra en la modalidad de sistema de empleo y de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor (Segurcaixa Adeslas.) y de los partícipes (Empleados de Segurcaixa Adeslas).

6

Elementos Personales

Los elementos personales de los Planes de Pensiones son los sujetos constituyentes, es decir, promotor y partícipe, así como los beneficiarios y los partícipes en suspenso.

Promotor

Tiene esta consideración "*cualquier Entidad, Corporación, Sociedad o colectivo de cualquier clase que insten a su creación o participen en su desenvolvimiento*". Aunque esta definición es algo inexacta, se puede definir al promotor de un Plan de Pensiones como aquella Entidad que **insta a la constitución de una Comisión Promotora** del Plan de Pensiones con los potenciales partícipes, tras elaborar un proyecto de Plan y recabar el dictamen de un actuario (en el caso de los **Planes de empleo, el promotor es la empresa y los potenciales partícipes son los trabajadores** con los que tenga contraídas obligaciones en materia de previsión social).

Partícipes

Son las personas físicas en cuyo interés se crea el Plan, con independencia de que **realicen o no aportaciones**. No obstante, no se es partícipe hasta tanto no se produzca la adhesión al plan, la cual es voluntaria e individual. Es decir, un Plan de Empleo se crea en interés de todo el colectivo de trabajadores de una empresa, pero **los empleados no adquieren la condición de partícipe hasta que no se produzca la adhesión individual al mismo**.

Beneficiarios

Se entiende como tales las personas físicas **con derecho a la percepción de prestaciones, hayan sido o no partícipes**. Es decir, son aquellas personas que están percibiendo las prestaciones de un Plan de Pensiones y no deben ser confundidas con los partícipes aunque pueda parecer que existe una gran analogía entre ambos.

El partícipe pasa a adquirir la condición de beneficiario en el momento en que **comienza a percibir la prestación**, aunque es posible que concurren **las dos figuras en la misma persona** (por ejemplo, en el partícipe que percibe una pensión por invalidez con cargo al plan), así como también es posible que existan **beneficiarios que nunca han sido partícipes** del Plan (los beneficiarios de una pensión de orfandad o viudedad, por ejemplo).

Partícipes en suspenso:

Son los partícipes que han cesado en la realización de aportaciones, directa o imputadas, pero **mantienen sus derechos consolidados dentro del Plan**, de acuerdo con lo previsto en éste (en los Planes de empleo, esta figura correspondería al **trabajador que ha cesado en su trabajo o ha sido despedido**, conservando, no obstante, los derechos correspondientes a las aportaciones realizadas por la empresa hasta el momento en que se interrumpa la relación laboral).

Definición relativa a los Planes de Pensiones

Los Planes de Pensiones definen el **derecho de las personas**, a cuyo favor se constituyen, a percibir prestaciones económicas por **jubilación, supervivencia, incapacidad permanente, dependencia y fallecimiento**, y las obligaciones de contribución a los mismos. Los Planes de Pensiones se constituyen voluntariamente. Las prestaciones de los Planes tienen carácter privado y son complementarias (nunca sustitutivas) de las que, en su caso, se tuviera derecho a percibir de la Seguridad Social. Los derechos consolidados del partícipe en un Plan de Pensiones no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa.

7

Prestaciones

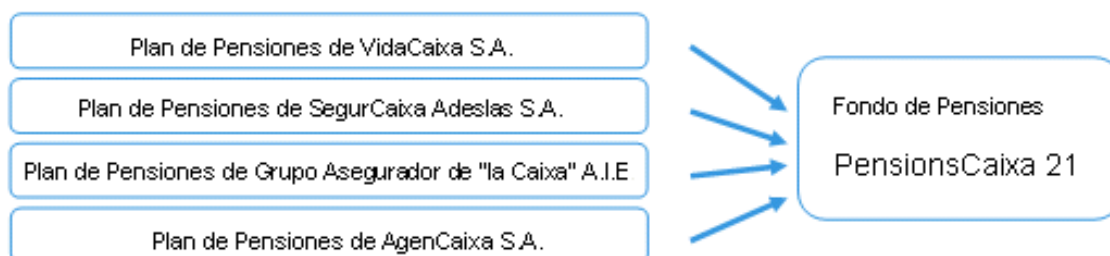
Prestaciones
JUBILACIÓN – INCAPACIDAD – DEPENDENCIA SEVERA o GRAN DEPENDENCIA – FALLECIMIENTO DEL EMPLEADO

Adscripciones	Entidad Gestora	Depositaria
Pensions Caixa 21, fondo de pensiones	Vidacaixa	CaixaBank,S.A.

8

Adscripción a un fondo

El presente Plan de Pensiones esta adscrito al Fondo de Pensiones **PENSIONS CAIXA 21, FONDO DE PENSIONES**, que figura inscrito en el registro administrativo de Fondos de Pensiones del ministerio de economía con el **Nº F0680**.



9

Nuestro Plan de Pensiones de Empleo

Modalidad del Plan

De aportación definida para todas las contingencias, los derechos consolidados de los partícipes serán determinados por la cuota o parte que le corresponda a cada partícipe, la cuál será determinada en función de las aportaciones, rendimientos y gastos. Cada dinero que deposita el partícipe como cuota al plan se traduce en participaciones en el fondo de pensiones.

En este Plan de Pensiones de Aportación Definida, la magnitud predeterminada es la cuantía de las aportaciones. **Las prestaciones están a expensas de los resultados de la cartera del fondo de pensiones.** Es decir, las prestaciones dependen del importe de las aportaciones y de la rentabilidad obtenida por la cartera del fondo de pensiones.

Principios del Plan

1. **No discriminación** (se garantiza el acceso como partícipe del plan a todos los trabajadores del promotor adheridos siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos en su reglamento).
2. **Capitalización:** Este Plan de Pensiones se instrumentarán mediante sistemas financieros o actuariales de capitalización.
3. **Atribución de derechos:** Las aportaciones y el sistema de capitalización utilizado determinan para los partícipes unos derechos de contenido económico destinados a la consecución de las prestaciones establecidas en su reglamento.
4. **Integración obligatoria en un fondo de pensiones:** las aportaciones de los partícipes, y cualquiera de los otros bienes adscritos al Plan de Pensiones, se integrarán obligatoriamente en un Fondo de Pensiones.

Sistema de Capitalización

En este **sistemas de capitalización individual**, el equilibrio entre aportaciones y prestaciones se plantea **individualmente para cada partícipe**, teniendo en cuenta, sobre todo, su edad y, en consecuencia, la duración probable de su vida y el coste anual de cada contingencia **debe ser calculado de forma individual**. En el sistema de capitalización individual las aportaciones realizadas al Plan en nombre de un partícipe, coinciden con la imputación fiscal soportada por éste.

El principio de capitalización indica que el fondo de pensiones se compromete a devolver al partícipe que aporta estas cuantías dentro de un plazo de tiempo determinado con una determinada rentabilidad.

10

Derechos y obligaciones de los partícipes

Derechos:

Los derechos que tienes como partícipe de este plan son de carácter **ECONÓMICO**, **POLÍTICO** y de **INFORMACIÓN**

- ⇒ Recibir la solicitud o el boletín de adhesión o solicitar, en su caso el certificado de pertenencia al plan, que en ningún caso podrá ser transmisible.
- ⇒ Recibir un ejemplar del **reglamento del plan**, de la declaración de los **principios de la política de inversión del fondo de pensiones** y de las **normas de funcionamiento del fondo de pensiones** o bien que se le indique el lugar y forma donde poder localizarlos.
- ⇒ Designar al beneficiario o beneficiarios por fallecimiento.
- ⇒ Elegir y ser elegidos miembros de la Comisión de Control del Plan
- ⇒ Recibir durante el primer cuatrimestre de cada año certificación de las aportaciones realizadas directamente por él, así como las imputadas por el promotor durante el año anterior, así como el valor de sus derechos consolidados a 31 de Diciembre.
- ⇒ Que la entidad gestora le facilite, semestralmente, información sobre la evolución y situación de sus derechos consolidados en el plan, de las modificaciones normativas, cambios de las especificaciones del plan, de las normas de funcionamiento del fondo o de su política de inversiones, y de las comisiones de gestión y depósito.
- ⇒ Que la entidad gestora le facilite, semestralmente, un **estado-resumen** de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, y en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades así como de la totalidad de los gastos del fondo de pensiones. La información a suministrar en materia de rentabilidad se referirá a la obtenida por el plan de pensiones en el último ejercicio económico, la rentabilidad acumulada en el ejercicio hasta la fecha a la que se refiere la información y la rentabilidad media anual de los tres, cinco, diez y quince últimos ejercicios económicos.
- ⇒ La entidad gestora deberá poner a disposición de los partícipes, al menos con carácter trimestral, la información periódica prevista en los apartados anteriores para lo cual la entidad gestora deberá articular las medidas necesarias y utilizar los medios precisos para garantizar el acceso de cualquier partícipe a dicha información. En todo caso la entidad gestora remitirá la información periódica de carácter trimestral a los partícipes que expresamente lo soliciten.
- ⇒ Conocer, a través de la Comisión de Control del Plan, el Balance, Cuenta de resultados, Memoria e informe de auditoría del Fondo de Pensiones al que está adscrito el Plan.
- ⇒ Obtener de la entidad gestora, anualmente, un resumen sobre la determinación de las contingencias cubiertas, el destino de las aportaciones, las reglas de incompatibilidad sobre aquéllas y cualquier otra información indicada por la normativa vigente.

- ⇒ Realizar por escrito, a la Comisión de Control del Plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones y aclaraciones que crea conveniente sobre el funcionamiento del Plan.
- ⇒ Ostentar la titularidad de los derechos consolidados.
- ⇒ Causar derecho a las prestaciones.
- ⇒ Movilizar sus derechos.
- ⇒ Efectuar aportaciones voluntarias.
- ⇒ Que se le garantice la confidencialidad de sus datos.
- ⇒ Que le sean hechas efectivas las aportaciones por el promotor.

Obligaciones:

Son obligaciones de los partícipes:

- ⇒ Satisfacer las aportaciones establecidas en la forma y plazo convenidos.
- ⇒ Cumplir los requisitos y trámites que se establecen en el reglamento del Plan de Pensiones.
- ⇒ Notificar y acreditar el acaecimiento de las contingencias que den lugar a las prestaciones.
- ⇒ Cualquier otra obligación contemplada en el reglamento del Plan de Pensiones o que el promotor les imponga en uso de sus atribuciones reglamentarias.

11

Régimen Financiero

El sistema financiero del Plan utilizado para las contingencias cubiertas consistirá en la **capitalización financiera individual** de las aportaciones obligatorias realizadas por el Promotor y el partícipe y las voluntarias adicionales realizadas en su caso por el partícipe.

1 Fondo de Pensiones

Las aportaciones corrientes y, en su caso, los bienes y derechos, se recogerán en la cuenta de posición del Plan en el Fondo de Pensiones al cual esté adscrito.

Con cargo a esta cuenta, se atenderá el cumplimiento de las prestaciones derivadas de la ejecución del Plan.

Dicha cuenta recogerá asimismo las rentas derivadas de las inversiones del Fondo de Pensiones que deban asignarse al Plan.

El Fondo de Pensiones se rige por lo dispuesto en la normativa vigente, y por sus propias Normas de Funcionamiento.

2 Aportaciones

1 Aportaciones

*Para financiar el presente plan el promotor realizará una aportación, mensual e individualizada, del **3%** de la doceava parte del salario base anual a cada partícipe que haga una aportación mensual del **1%** sobre la misma base.*

2 Limite de Aportaciones

El limite de aportaciones al plan de pensiones, incluyendo las aportaciones del promotor es de 10.000 € anuales. Este limite se amplía hasta los 12.500 € para aquellos partícipes mayores de 50 años.

3 Devengos

Las aportaciones al Plan por parte del Promotor se devengarán mensualmente y se harán efectivas al final de cada mes natural. Las aportaciones al Plan por los partícipes se devengarán mensualmente y se harán efectivas al final de cada mes natural a través de detracción de la nómina.

12

Rentabilidad Plan de Pensiones de SegurCaixa, Adeslas S.A.

Fecha de consulta: **10/06/2013**

Objetivos de la inversión: Inversión en renta fija y en renta variable (hasta un máximo del **50%** del valor de la cartera total).

Datos generales

Fecha de constitución:	23/12/1999
Número de partícipes:	940
Patrimonio [06-06-2013]:	4.197.449,55 €
Valor de participación a cierre del día [06-06-2013]:	12,36291601 €

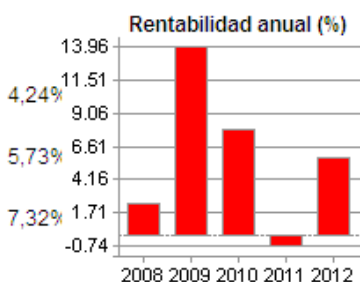
1. **El Plan de Pensiones de SegurCaixa Adeslas**, por ser de aportación definida no puede garantizar ningún tipo de interés.
2. **El Reglamento del Plan establece** el importe de aportaciones a favor de los partícipes/empleados para las distintas contingencias previstas en el mencionado Reglamento (Jubilación, Defunción e Incapacidad) y los derechos consolidados son estas aportaciones capitalizadas según la rentabilidad del fondo.

Rentabilidad

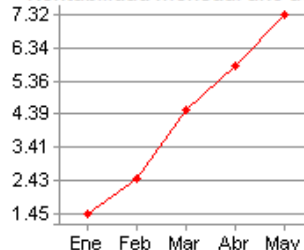
■ Rentabilidad

Rentabilidad anual media

- Últimos 3 ejercicios: 4,24%
- Últimos 5 ejercicios: 5,73%
- Últimos 10 ejercicios: 7,32%



Rentabilidad mensual año actual



Rentabilidad actual (datos a 06/06/2013)

Desde 01/01/2013: 5,80
Últimos 12 meses: 11,02%

Rentabilidad:

2008	2009	2010	2011	2012
2,36%	13,96%	7,90%	-0,74%	5,76%

Distribuciones (06/06/2013)

■ Distribución de la cartera (06/06/2013)



■ Distribución de renta fija (06/06/2013)



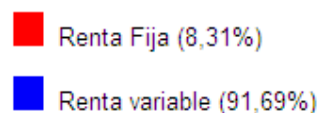
Principales valores de renta fija

Descripción valor	% total	Rating
BN.BONOS Y OBLIG DEL ESTADO 3.75% 31.10.15	12.13 %	BBB-
BN.ESTADO 3.25% 30.04.16	9.12 %	BBB-
BN.Y OBLIGACIONES DEL ESTADO 3,8% 31.01.17	8.03 %	BBB-
BN.Y OBLIGACIONES ESTADO 4.1% 30.07.18	6.68 %	BBB-
BN.BONOS Y OBLIGACIONES DEL ESTADO 4.6% 30.07.19	5.72 %	BBB-
BN.DEL ESTADO 4,25% 31.10.16	4.67 %	BBB-
BN.TESORO 5.5% 30.04.21	4.19 %	BBB-
BN.BONOS Y OBLIGACIONES DEL ESTADO 3.15% 31.01.16	4 %	BBB-
BN.BONOS Y OBLIG DEL ESTADO 3.4% 30.04.14	3.67 %	BBB-
RESTO	41.79 %	

Vencimiento	% sobre total
0-1 año	6.43 %
1-3 años	48.32 %
3-5 años	28.24 %
5-10 años	17.01 %

Distribución de fondos de inversión (06/06/2013)

■ Distribución de fondos de inversión (06/06/2013)



Principales valores de fondos de inversión

Descripción valor	% total	Categoría
ALKEN-EUROPEAN OPPORT-R	6.87 %	Renta variable
PIONEER US RESEARCH I	6.83 %	Renta variable
JPMORGAN AMERICA EQUITY	6.34 %	Renta variable
UBAM US EQUITY VALUE-IC	5.8 %	Renta variable
FIDELITY ACTIVE STRATEGY - EUROPE FUND	5.33 %	Renta variable
JPMORGAN F-EURO STRAT VL-C=	5.25 %	Renta variable
PICTET F -EUROPE INDEX-I	5.04 %	Renta variable
FIDELITY FUNDS-AMERICA-Y ACC	4.61 %	Renta variable
PICTET-USA INDEX(I)USD	4.61 %	Renta variable
RESTO	49.32 %	

Detalle de productos derivados

Posiciones abiertas en instrumentos derivados (con fecha 06-06-2013)

Contrato	Nro. de contratos	Mes y año de vencimiento	Valor	Importe nominal comprometido
FUT S&P 500 EMINI JUN13	4	06 - 2013	247.400,52	256.801,93
Total compras futuros	4		247.400,52	256.801,93
PUT EUROSTOX 50 STRIKE= 1500 20.12.13	100	12 - 2013	3.900,00	2.800,00
PUT EUROSTOX 50 STRIKE= 2500 20.12.13	71	12 - 2013	72.278,00	100.014,36
PUT S&P500 STRIKE=1450 21.12.13	13	12 - 2013	32.009,45	51.417,61
Total compras opciones	184		108.187,45	154.231,97
CALL EUROSTOX 50 STRIKE= 3100 20.12.13	71	12 - 2013	14.555,00	11.880,47
PUT EUROSTOX 50 STRIKE= 2250 20.12.13	71	12 - 2013	33.086,00	49.130,83
PUT EUROSTOX 50 STRIKE=2050 20.12.13	71	12 - 2013	17.182,00	28.471,00
CALL S&P 500 STRIKE=1700 21.12.13	13	12 - 2013	32.901,36	16.290,73
PUT S&P500 STRIKE=1200 21.12.13	13	12 - 2013	8.126,24	13.745,30
PUT S&P500 STRIKE=1275 21.12.13	13	12 - 2013	10.851,50	20.363,41
Total ventas opciones	252		116.702,10	139.881,74

Otros datos

Fondo asociado: PENSIONS CAIXA 21, F.P.

Auditor del fondo: Deloitte, S.L.

Entidad gestora: VidaCaixa, S.A. de Seguros y Reaseguros

Comisión entidad gestora: 0 %

Entidad depositaria: Caixabank, S.A.

Comisión entidad depositaria: 0 %

13

Fiscalidad Plan de Pensiones

Fiscalidad de las aportaciones

Desde el 1-1-2007, el límite de **aportaciones máximas se establece en 10.000 euros anuales** (este límite **se aplica individualmente** a cada partícipe integrado en la unidad familiar), incluidas las contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo imputadas a trabajadores como rendimientos de trabajo.

Para mayores de **50 años**, el límite se eleva a **12.500 euros anuales**.

No se pueden realizar aportaciones anuales de un mismo partícipe por importe superior al límite arriba mencionado. Los excesos sobre dicho límite máximo podrán ser retirados por los partícipes antes del 30 de junio del año siguiente sin sanción; la devolución se realizará, como máximo, por el importe aportado en exceso: la rentabilidad generada acrecerá el patrimonio del fondo de pensiones, de ser positiva, o será de cuenta del partícipe, si es negativa.

Los excesos no retirados en el plazo concedido podrán ser sancionados con una multa equivalente al 50% del exceso, además de ser inmediatamente retirados.

Régimen fiscal para los promotores

Las contribuciones de los promotores de **planes de pensiones sistema de empleo**, es decir, las efectuadas por las empresas promotoras del Plan **a favor de sus empleados**, tienen la consideración de **gasto deducible fiscalmente en el Impuesto de Sociedades**.

Fiscalidad de los partícipes

En los planes de pensiones de sistema de empleo las contribuciones efectuadas por el promotor al Plan de Pensiones de empleo, constituyen para el partícipe **retribución en especie** debiendo tributar como **rendimientos íntegros de trabajo**. Con la peculiaridad de que dichas aportaciones no se encuentran sujetas a retención o ingreso a cuenta. Además dicha aportación dará derecho a **reducción de la base imponible** de la renta al partícipe.

Las **aportaciones que realice el partícipe** a este Plan de Pensiones de empleo se imputarán en renta como una **reducción de la base imponible**.

Reducción de la base imponible

Del sumatorio de las aportaciones que se realice en el 2013, así como las contribuciones del promotor consideradas como rendimientos del trabajo (**retribución en especie**) que le impute su empleador, el importe que reduce la base imponible de su renta será **la menor de las tres cantidades siguientes**:

La **cantidad realmente aportada**,

La **cantidad máxima anual** que por edad puede aportar en función del límite financiero (10.000 euros ó 12.500 euros para mayores de 50 años).

El **30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo** y actividades económicas percibidos en el año por el contribuyente (50% para mayores de 50 años).

De manera que, no le interesa, fiscalmente hablando, aportar el límite máximo anual al Plan de Pensiones (10.000 /12.500 euros), si el 30% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas, no supera dichas cantidades. Es decir, si no se obtienen unos rendimientos netos del trabajo, y/o actividades económicas iguales o superiores a 33.340 euros como regla general (50% – 25.000 euros si se es mayor de 50 años).

Eso sí, en caso de no poder reducir su base imponible por todas las aportaciones realizadas (incluidas las contribuciones empresariales imputadas) por insuficiencia de base imponible o por aplicación del límite porcentual, puede solicitar que el **exceso no reducido** se traslade a los 5 ejercicios siguientes.

Este exceso pendiente de reducción se ha de reducir en el primer ejercicio en que haya base imponible general suficiente y como hemos dicho en los 5 ejercicios siguientes y en caso de imposibilidad de aplicar dicha reducción en el citado ejercicio solicitar a la gestora la reintegración de dichos excesos, que de no efectuar la misma, puede ser objeto de sanción.

En todo caso recuerde que, si no se tiene en el año 2010 rendimientos del trabajo y/o actividades económicas, no se podrá aprovechar el beneficio fiscal de la aportación realizada al Plan de Pensiones (ya que la menor de las tres cantidades a comparar será 0 (30% de sus rendimientos netos del trabajo y actividades económicas que son de 0 euros).

Desde un punto de vista fiscal no interesa aportar al plan de pensiones el máximo anual (10.000 o 12.500 euros) si el 30% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas no supera dichas cantidad.

Por otro lado no se ha de olvidar, que si su **cónyuge** no obtiene rendimientos de trabajo o de actividades económicas (o si los tuviera fueran por importe inferior a 8.000 euros anuales) podrá reducir su base imponible de renta en las aportaciones realizadas en favor de su cónyuge a su propio plan, con el límite máximo conjunto de 2.000 euros anuales (siempre y cuando su cónyuge no aplique en su IRPF la reducción fiscal en su propia declaración de la renta).

Fiscalidad de las prestaciones

Sea cual sea la modalidad de la prestación elegida, **renta**, **capital** o **mixta** y la contingencia por la que se produzca dicha prestación, tendrá la **consideración fiscal de rendimiento del trabajo** que se integrará en la **base imponible general del IRPF** del beneficiario **tributando** a la **tarifa general del impuesto**.

Plan de Pensiones de Empleo de Segurcaixa Adeslas

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