



CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO¹

El presente estudio tiene por objeto **DAR INFORMACIÓN** sobre los planes de Pensiones de Empleo.

ASPECTOS GENERALES DEL SISTEMA DE PLANES DE PENSIONES

1. Definiciones relativas 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.

2. Promotores. Los Planes de Pensiones de Empleo tienen como promotor a la empresa o Administración para la cual se trabaja.

3. Planes de Aportación Definida. Está predeterminada la cuantía de las aportaciones de los partícipes o las contribuciones de los promotores de planes de empleo.

4. Comisión de Control:

En ella están representados los representantes de los trabajadores de la empresa o administración.

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO:

¹ Fuente Boletín: “ Características Generales de los Planes y Fondos de Pensiones”, INVERCO Mayo 2008

Un **Plan del Sistema de Empleo será no discriminatorio** cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogido o en condiciones de acogerse al Plan **sin que pueda exigirse una antigüedad superior a dos años para acceder.**

- **Capitalización.** Los Planes se instrumentarán mediante sistemas financieros o actuariales de capitalización, a cuyos cálculos deberán ajustarse estrictamente las prestaciones
- **Irrevocabilidad de aportaciones de los promotores a los Planes de Pensiones².**
- **Atribución de derechos.** Las contribuciones y aportaciones a los Planes de Pensiones y el sistema de capitalización utilizado determinan para los partícipes unos derechos de contenido económico destinados a la consecución de las prestaciones.
- **Integración obligatoria en un Fondo de Pensiones.** Las contribuciones de los promotores y las aportaciones de los partícipes, y cualesquiera recursos adscritos al Plan de Pensiones, se integrarán obligatoriamente en un Fondo de Pensiones.

La Incorporación de los partícipes en el Sistema de Empleo, **podrá producirse Directamente, si así se establece** en el convenio colectivo o en un acuerdo adoptado por la empresa con los representantes de los trabajadores, salvo que, en el plazo acordado, los partícipes declaren expresamente por escrito que desean no ser incorporados al Plan.

Aportaciones o contribuciones, derechos consolidados y prestaciones.

Están habilitados para aportar o contribuir a los Planes de Pensiones:

- los **partícipes**, cualquiera que sea el Sistema del Plan de Pensiones
- los **promotores de los Planes del Sistema de Empleo.** Dichas contribuciones las realizarán a favor de sus empleados partícipes, quienes asumen la titularidad sobre la contribución imputada, y podrán realizarlas a favor del propio promotor del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, si éste es un empresario individual y realiza contribuciones para sus empleados

Aportaciones. Límites máximos anuales. SUMADOS TODOS LOS PLANES DE PENSIONES (INDIVIDUALES O DE EMPLEO DE CADA PARTICIPE)³

² **ATENCIÓN:** SE pueden realizar aportaciones voluntarias es decir a nivel individual, pero estas aportaciones no se podrán movilizar.

El **Régimen General** establece que las aportaciones realizadas por el partícipe y las contribuciones imputadas al partícipe por los promotores tienen, **en conjunto, un límite máximo anual de 10.000 €o, en el caso de partícipes mayores de 50 años, de 12.500 € Los discapacitados tienen un límite máximo mayor.**

Las **contingencias susceptibles de cobertura** en un Plan de Pensiones, **es decir cuando se rescata el dinero**, podrán ser:

- Jubilación.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, y gran invalidez.
- Fallecimiento del partícipe o beneficiario, pudiendo generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.
- Dependencia severa o gran dependencia del partícipe

Las dos primeras contingencias se determinarán conforme al régimen de la Seguridad Social correspondiente.

Los derechos consolidados por los partícipes de un Plan de Pensiones son en los Planes de Aportación Definida, la cuota parte que corresponde al partícipe, determinada en función de las aportaciones, rendimientos y gastos.

Las **prestaciones** son el derecho económico de los beneficiarios de los Planes de Pensiones, como resultado del acaecimiento de una contingencia cubierta por éstos.

Prestación en forma de capital: percepción de pago único inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

Movilización de derechos consolidados de los partícipes

Los derechos consolidados de los partícipes en los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo no podrán movilizarse a otros Planes de Pensiones, salvo en caso de extinción de la relación laboral en las condiciones establecidas en la normativa, y sólo si estuviese previsto en las especificaciones del Plan, o por terminación del Plan de Pensiones.

³ **ATENCIÓN: El límite máximo comprende todas las aportaciones a planes de pensiones, tanto las individuales como estas que se realizan a este plan de Pensiones de Empleo**

Los derechos económicos de los beneficiarios en los Planes de Empleo no podrán mobilizarse, salvo por terminación del Plan de Pensiones⁴.

Información a partícipes y beneficiarios.

Con motivo de su incorporación, los partícipes que lo soliciten recibirán un **certificado de pertenencia del Plan**. Asimismo, se les entregará las **especificaciones del Plan** y de la declaración de los principios de la **política de inversión** del Fondo de Pensiones, o bien, se les indicará el lugar y forma en que estarán a su disposición.

Existen las siguientes obligaciones de información:

- Información para los partícipes y beneficiarios, que debe ponerse a su disposición, al menos con carácter trimestral, y remitirse semestralmente.

Se referirá a la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan, así como extremos que pudieran afectarles.

Contendrá un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del Fondo, los costes y la rentabilidad obtenida⁷, indicará la totalidad de los gastos del Fondo de Pensiones, en la parte que sean imputables al Plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición e informará, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades.

- Certificación de las aportaciones, directas o imputadas, realizadas en cada año natural y el valor, al final del año natural, de sus derechos consolidados en el Plan, que se remitirá anualmente a cada partícipe.

Debe contener un resumen sobre la determinación de las contingencias cubiertas, el destino de las aportaciones, las reglas de incompatibilidad sobre aquéllas y, en su caso, la cuantía de los excesos de aportación del partícipe sobre los máximos establecidos y el deber de comunicar el medio para el abono de la devolución.

- Información sobre la prestación y sus reversiones, las opciones de cobro, en su caso, y el grado de garantía o del riesgo de cuenta del beneficiario, que recibirá éste último, una vez producida y comunicada la contingencia.

En su caso, se le hará entrega al beneficiario del certificado de seguro o garantía de su prestación, emitido por la entidad correspondiente

⁴ **ATENCIÓN: LAS APORTACIONES VOLUNTARIAS NO SE PUEDEN MOVILIZAR A OTRO PLAN DE PENSIONES INDIVIDUAL.**

- Certificación sobre el valor de los derechos económicos en el Plan al final de cada año natural, que se remitirá a los beneficiarios de los Planes de Pensiones de Empleo con periodicidad al menos anual.