

## **NOTA INFORMATIVA A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

### **PLAN DE PENSIONES**

La implantación del Plan de Pensiones para los empleados públicos de la Administración Autonómica, se aprobó en el acuerdo Administración- Sindicatos 2006-2009, siguiendo las líneas de actuación establecidas en el Pacto de Toledo, que vela por el futuro del sistema público de pensiones, e impulsa la creación de planes de pensiones que complementen la pensión pública de jubilación.

#### **1. ¿QUÉ ES UN PLAN DE PENSIONES?**

Los planes de pensiones son instrumentos de ahorro a largo plazo, con el objetivo principal de complementar la pensión pública de jubilación, para percibir en el momento de la jubilación unas rentas similares a las de activo. Proporciona a los partícipes prestaciones en forma de capital (pago único) o renta, en el momento de su jubilación, incapacidad laboral, dependencia, fallecimiento, y en los casos excepcionales de desempleo de larga duración o enfermedad grave.

#### **2. ¿POR QUÉ NECESITAMOS UN PLAN DE PENSIONES?**

En la actualidad, nuestro sistema público de pensiones se caracteriza por un sistema de financiación de reparto, es decir, en cada ejercicio los pagos por pensiones públicas se financian con el montante global de cotizaciones realizadas en ese mismo ejercicio, de forma que el sistema presente equilibrio presupuestario.

El envejecimiento de la población, como consecuencia del aumento de la esperanza de vida y la disminución de la tasa de natalidad experimentada desde los años 70, puede provocar que el actual sistema de pensiones no se sostenga financieramente en el futuro, debido al aumento del número de pensiones en relación con el número de contribuyentes.

Por tanto, las variaciones en la estructura demográfica que alteren la relación de jubilados y trabajadores, puede dar lugar a que el sistema público de pensiones sea insostenible en los planteamientos actuales.

En base a lo anterior, y en virtud del Pacto de Toledo, se hace necesario para todos los empleados públicos, un plan de pensiones que complemente la futura pensión pública de jubilación.

#### **3. ¿LAS CONTRIBUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN AL PLAN DE PENSIONES SUPONEN UNA DEDUCCIÓN EN LA NÓMINA?**

NO. El citado acuerdo Administración-Sindicatos, pactó un incremento retributivo colectivo, adicional y diferido (plan de pensiones), totalmente independiente de los incrementos salariales individuales correspondientes a cada año.

De no acordarse este incremento retributivo diferido para la colectividad (plan de pensiones), en ningún caso, se hubiese percibido un mayor salario individual, toda vez que, son retribuciones no concurrentes en el tiempo, unos se perciben durante



la vida laboral y el otro se percibirá en los supuestos legalmente establecidos tras la finalización de la relación laboral.

En consecuencia, NO se descontará ningún importe de la nómina de cada empleado público, ni se percibiría un mayor salario si no existiese el plan de pensiones, sino que se incorpora un nuevo concepto retributivo, plan de pensiones, en beneficio de todos los empleados públicos.

#### **4. EN EL PLAN DE PENSIONES DE LA CAC, ¿TENGO OBLIGACIÓN DE REALIZAR APORTACIONES?**

No, la única obligación de realizar contribuciones al Plan de Pensiones la tiene la Administración. Esta aportación constituye un salario diferido adicional a favor del empleado público (partícipe).

Los partícipes podrán realizar aportaciones voluntarias.

#### **5. ¿POR QUÉ INTERESA UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO?**

Las principales ventajas de disponer de un plan de pensiones del sistema de empleo son:

##### **1. Complementar la pensión pública de jubilación.**

Interesa a los partícipes un plan de empleo ya que la Seguridad Social en España puede resultar insuficiente. Se puede complementar la pensión de jubilación percibida por la Seguridad Social sin que esto suponga un esfuerzo excesivo, ya que se inicia esta planificación con suficiente antelación.

##### **2. Bajas comisiones de los planes de pensiones de empleo.**

Las comisiones que suelen tener los planes de empleo (como el de la CAC) son más reducidas que las de los planes individuales, lo cual repercute en una mejor rentabilidad para el partícipe. Mientras que la mayoría de los planes individuales aplica la comisión máxima permitida por la legislación (2,5%), tanto de gestión como de depósito, en los planes de empleo no suelen llegar a la tercera parte, lo que redunda en un importante ahorro de costes, y por tanto, en una mejora de las rentabilidades netas respecto a otros planes de pensiones.

##### **3. Buen tratamiento fiscal de las aportaciones a planes de pensiones.**

Las aportaciones destinadas a planes de pensiones de empleo no están sujetas a retención del IRPF.

- Las aportaciones derivadas de la Administración se imputan como ingreso del ejercicio y reducen en la base imponible del IRPF: efecto fiscal neutro (no incrementan impuestos).
- Las aportaciones realizadas por los empleados públicos reducen su base imponible del IRPF.



#### 4. **Liquidez en determinados supuestos: desempleo o enfermedad grave.**

En general, los planes de pensiones no se pueden hacer líquidos, hasta el momento en que surja la contingencia de jubilación, incapacidad, dependencia o fallecimiento. Esto, que parece un inconveniente, sin embargo es una ventaja adicional a este producto, ya que asegura que las cantidades aportadas al plan de pensiones no serán utilizadas para gastos superfluos (sino que se mantendrán en el plan hasta el momento de la jubilación, obteniendo unos rendimientos por ellas). No obstante, en determinados casos de necesidad, la ley establece la posibilidad de hacer efectivos los derechos consolidados. Estos supuestos excepcionales son: la enfermedad grave y el desempleo de larga duración.

#### 6. **¿QUÉ ES UN FONDO DE PENSIONES?**

Para el cumplimiento del plan de pensiones se exige su integración en un fondo de pensiones.

El fondo de pensiones, está integrado por el conjunto de aportaciones (tanto las obligatorias de la Administración, como las voluntarias de los partícipes), además de los rendimientos generados, deducidas las comisiones y los gastos que correspondan.

Un fondo de pensiones es un patrimonio que carece de personalidad jurídica, lo que supone que la administración y representación recaiga sobre sujetos distintos que sí ostentan dicha personalidad jurídica. En concreto, de la Entidad Gestora y de la Entidad Depositaria de los Fondos de Pensiones. de acuerdo con las limitaciones y obligaciones que legalmente están establecidas.

#### 7. **¿CÓMO SE RENTABILIZA EL DINERO APORTADO?**

Al aplicarse sistemas financieros y actuariales de capitalización y es una fórmula a largo plazo, se obtiene una buena rentabilidad. Siempre dependerá de cómo queramos que se invierta el dinero del Plan (criterios conservadores o más arriesgados).

#### 8. **¿QUIÉN PERCIBE LA PRESTACIÓN?**

En caso de jubilación, incapacidad permanente y dependencia: el partícipe del Plan de Pensiones, que son los empleados públicos que cumplan las condiciones establecidas en el Plan.

En caso de fallecimiento del partícipe: los beneficiarios, que son las personas físicas designadas por el partícipe (a falta de designación expresa los herederos legales o testamentarios).

#### 9. **¿CÓMO PUEDO PERCIBIR LA PRESTACIÓN?**

En forma de capital = pago único, cobro todo el dinero de una sola vez.

En forma de renta = cobro el dinero en forma de renta, temporal o vitalicia.

En forma mixta = combinación de los dos sistemas anteriores.

#### **10. ¿QUÉ PUEDE OCURRIR DE NO ALCANZAR EL MOMENTO DE JUBILACIÓN EN ACTIVO?**

El Plan de Pensiones contempla las contingencias de incapacidad, dependencia y fallecimiento como situaciones que determinan el cobro del derecho consolidado, y excepcionalmente, en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

#### **11. ¿QUÉ OCURRE SI SE EXTINGUE LA RELACIÓN LABORAL O DE SERVICIOS CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS?**

El dinero ya ahorrado por las aportaciones es del partícipe, con la valoración que tuviera al momento de producirse la circunstancia, pudiendo solicitarse a la Comisión de Control, la movilización del derecho consolidado al plan de pensiones de empleo o a cualquier otro instrumento de previsión social legalmente autorizado, en el que el empleado pueda ostentar la condición de partícipe o de asegurado, en caso contrario, a planes de pensiones individuales o asociados.

#### **12. ¿SE PUEDE TENER MÁS DE UN PLAN DE PENSIONES?**

Nuestro plan es compatible con planes de pensiones individuales. Existe la posibilidad de traspasar el dinero invertido en otro plan de pensiones a éste. Esta decisión es voluntaria.

#### **13. ¿QUIÉN CONTROLA LA GESTIÓN DEL PLAN DE PENSIONES?**

LOS PROPIOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y LA ADMINISTRACIÓN.

La Comisión de Control del Plan, es el órgano que supervisa el funcionamiento y cumplimiento del Plan y está constituido por representantes de los empleados públicos –participes y beneficiarios- a través de las organizaciones sindicales, y representantes de la Administración.

El plan de pensiones lo integramos todos, de ahí la importancia de nuestra implicación en el control de su gestión. Los propios participes tienen a su disposición información puntual sobre las inversiones del fondo y sobre la situación patrimonial de sus derechos consolidados, por lo que pueden evaluar la rentabilidad de sus ahorros con frecuencia.

**14. ¿QUÉ OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS TIENEN PLAN DE PENSIONES?**

Entre otras:

Administración General del Estado  
Cabildo Insular de Tenerife  
Gobierno de Cantabria  
Generalitat de Cataluña  
Generalitat Valenciana  
Ayuntamiento de Madrid  
Diputación de Aragón.  
Diputación Provincial de Valencia

Más información adicional del Plan de Pensiones de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, en la web:

[www.gobiernodecanarias.org/cpj/dgfp](http://www.gobiernodecanarias.org/cpj/dgfp)