

121

**Preguntas sobre
Planes de Pensiones
Individuales**

PRESENTACIÓN

Cuando nos planteamos, hace algunos años, preparar un libro sobre planes de pensiones individuales nos propusimos como objetivo prioritario el que fuese un libro de actualización periódica, en el que recogiéramos todas las nuevas cuestiones que surgen en el panorama cambiante de la previsión social. La presente edición incorpora cambios respecto a la anterior. En concreto se hace a referencia los cambios derivados de la nueva regulación del supuesto de liquidez en caso de desempleo y de los principios de responsabilidad social de las inversiones aplicados a planes de pensiones individuales.

Los expertos están preocupados por la situación financiera de nuestra Seguridad Social como consecuencia del progresivo envejecimiento de la población española, del incremento que están experimentando las pensiones medias y de su inadecuado sistema de financiación.

La mayoría de los países de nuestro entorno tienen problemas similares a los nuestros. Algunos ya han tomado determinadas medidas para hacer viable su sistema público de pensiones. En España el Pacto de Toledo, suscrito en 1995 por casi todos los partidos políticos, apuntaba ya algunas de las medidas que se deberán tomar para reformar nuestra Seguridad Social. Una de ellas es promover y fomentar los sistemas privados de previsión social complementarios al sistema público de pensiones.

En nuestro país tenemos desde 1987, un sistema privado de previsión social, específica y exclusivamente diseñado para desarrollar pensiones complementarias: los Planes y Fondos de Pensiones. La Ley 8/1987 les proporcionó un marco jurídico específico orientado a potenciar su solvencia y a garantizar a los beneficiarios el cobro de su pensión y les concedió un excelente tratamiento fiscal.

Aunque, cuando se escriben estas líneas, parece que lo peor de la recesión ha pasado, el crecimiento del desempleo ha alcanzado tal magnitud que se ha juzgado conveniente ampliar la liquidez por desempleo en los planes de pensiones. A tal efecto se han producido recientemente cambios legales que se recogen en el presente libro. Además, si el desempleo mantiene su actual tendencia creciente durante los próximos años, la sostenibilidad del sistema público de pensiones puede estar en riesgo, al aumentar las prestaciones por desempleo y al disminuir la base de empleados que cotizan al sistema.

La crisis afectó a los mercados financieros, especialmente los bursátiles, pero no puso en riesgo la solidez del sistema privado de pensiones que desde el pasado mes de septiembre, vuelve a ofrecer una rentabilidad adecuada a sus ahorradores. Por todo ello creemos que es el momento de los planes y fondos de pensiones. Cada vez más ciudadanos contratan planes de pensiones, movidos por el convencimiento de que la Seguridad Social mantiene actualmente una fortaleza que no es sostenible en el futuro y que, necesariamente, el acceso a una jubilación sin estrecheces requiere ahorrar a través de planes de pensiones.

Hemos querido hacer un documento ameno y de fácil comprensión pero que, además, pueda ser útil como libro de consulta. Para ello hemos planteado un formato de preguntas y respuestas, orientadas a responder a las consultas más habituales que suelen plantear los clientes de Planes de Pensiones Individuales de las Cajas, con dos índices de consulta, uno temático y otro de búsqueda alfabética.

Si lo hemos conseguido, sólo el lector podrá juzgarlo.

MANUEL ALVAREZ RODRIGUEZ
Director de Vida Particulares y Planes de Pensiones
CASER PENSIONES

121 PREGUNTAS SOBRE PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES

ÍNDICE

1. Previsión social

- 1.1. Previsión Social Pública
- 1.2. Reforma Sistema Público de pensiones.
- 1.3. Previsión Social Complementaria

2. Planes de Pensiones en España

- 2.1. Introducción
- 2.2. A quién interesa un Plan de Pensiones
- 2.3. Conceptos básicos de un Plan de Pensiones
- 2.4. Aportaciones
- 2.5. Prestaciones
- 2.6. Derechos consolidados
- 2.7. Movilización de Planes
- 2.8. Control de Planes de Pensiones
- 2.9. Personas con discapacidad

3. Fondos de Pensiones

4. Fiscalidad

5. Cómo invertir en Planes de Pensiones Individuales

- 5.1. Inversiones de los Planes de Pensiones
- 5.2. Inversión Socialmente Responsable

Anexos

- I. Edad legal de jubilación
- II. Período de años utilizado en el cálculo de la pensión pública de jubilación
- III. Ajuste de la pensión pública en función de los años cotizados
- IV. Casos Prácticos
- V. Diferencias entre Planes Individuales de Ahorro Sistemático, Planes de Previsión Asegurados y Planes de Pensiones Individuales
- VI. Tablas: Ahorro fiscal
- VII. Información para el cobro de prestaciones
- VIII. Resumen de Contingencias y Casos Particulares en Planes de Pensiones

1. PREVISIÓN SOCIAL

1. ¿Qué se entiende por previsión social?

PREVISIÓN SOCIAL

En la actualidad, comúnmente la figura de la previsión social engloba todas aquellas prestaciones orientadas hacia el mantenimiento de la renta de los trabajadores ante los siguientes riesgos y acontecimientos imprevistos asociados al trabajo:

- fallecimientos,
- incapacidades,
- enfermedades,
- jubilaciones,
- y el desempleo.

Dentro del modelo de previsión social español se puede distinguir entre el sistema de previsión social pública, que comprende todas aquellas prestaciones derivadas del sistema de Seguridad Social público; y el sistema de previsión social complementaria de carácter privado y voluntario, que comprende todo el ahorro privado destinado a la cobertura de los acontecimientos antes mencionados, a través de diferentes productos como: de seguros de vida, planes de pensiones, fondos de inversión, depósitos, seguros de salud, seguros de dependencia, etc.

1.1. Previsión Social Pública

2. ¿En qué consiste nuestro sistema público de pensiones?

SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

En la actualidad nuestro sistema público de pensiones se caracteriza por financiarse a través de un sistema de reparto, cada año los ingresos derivados de las cotizaciones sociales, de empresarios y trabajadores, junto a las transferencias procedentes de los Presupuestos Generales del Estado sirven para pagar las prestaciones de ese mismo ejercicio. Por ello no se reservan fondos de capitalización para atender el pago de pensiones en el futuro.

Gracias al esfuerzo realizado en los últimos años, se ha logrado que la Seguridad Social genere un excedente presupuestario con el que desde el año 2000 se ha creado un Fondo de Reserva. Desde su inicio a este Fondo de Reserva de las futuras pensiones se han destinado 52.782 millones de euros, que junto a los rendimientos obtenidos por las inversiones realizadas en estos años alcanzaban al final del año 2011 la cifra de 66.815 millones de euros.

A pesar de que el fondo acumulado alcanza el 6,2% del PIB a cierre de 2011, actualmente solamente serviría para cubrir el pago de las pensiones contributivas de jubilación de la Seguridad Social correspondientes aproximadamente a trece mensualidades. Por tanto, a pesar del esfuerzo realizado en los últimos años, y teniendo en cuenta que después de muchos años de superávits en 2011 la Seguridad Social registró un déficit del 0,1%, podemos afirmar que el Fondo aún es insuficiente para garantizar el pago futuro de las pensiones.

3. ¿Qué diferencias hay entre un sistema de capitalización y uno de reparto?

DIFERENCIAS ENTRE CAPITALIZACIÓN Y REPARTO

En un sistema de capitalización individual a cada partícipe le imputan exactamente lo que le

corresponde en función de sus aportaciones, rendimientos y gastos. Mientras que en un sistema de reparto, las cotizaciones de los trabajadores y empresarios actuales financian el pago de las pensiones de los jubilados actuales, y del mismo modo esperan que cuando se retiren sus pensiones sean pagadas por los trabajadores futuros.

El sistema de capitalización es el que se utiliza en los planes de pensiones privados y en las operaciones de seguros. El sistema de reparto es el sistema actual de la Seguridad Social en España.

4. ¿Todos los sistemas de Seguridad Social se financian por procedimientos similares?

SISTEMA DE FINANCIACIÓN

No, realmente hay disparidades claras incluso en Europa. La Seguridad Social en España se financia básicamente con las contribuciones sociales, de empresarios y trabajadores (23,6% y 4,7% del salario, respectivamente). Si nos comparamos con el resto de Europa vemos que estas cotizaciones son especialmente elevadas en España, Francia, Italia y Portugal. Nuestro modelo es similar al de estos países del sur de Europa y tiene un importante inconveniente: grava el coste del factor trabajo en la producción, disminuyendo nuestra competitividad externa.

5. ¿Cuál es el elemento clave para el equilibrio de la Seguridad Social?

EQUILIBRIO SEGURIDAD SOCIAL

El elemento clave para mantener el equilibrio de un sistema de reparto es el aumento de la población activa respecto a la población mayor de 64 años, es decir, el mantenimiento de lo que se conoce como tasa de dependencia. Por tanto, el sistema puede entrar en dificultades cuando se produce una recesión económica y la población envejece.

En el caso español la tasa de dependencia se ha ido reduciendo en los últimos años hasta situarse cerca del 2, lo que significa que aproximadamente hay 2 personas activas (entre 16 y 64 años) por cada persona mayor de 64 años, pero dada la mayor esperanza de vida esperada esta relación puede reducirse significativamente en los próximos años por el aumento de la población de 64 años.

6. ¿Cuáles son los factores que hay detrás del aumento de la tasa de dependencia?

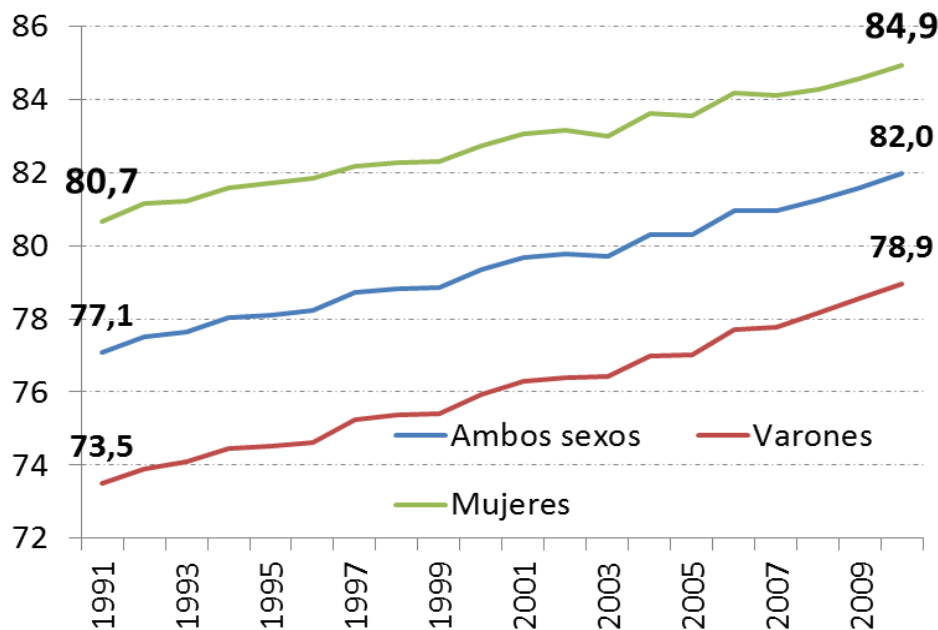
TASA DE DEPENDENCIA

Detrás del descenso de la tasa de dependencia se encuentran una serie de factores socio-demográficos:

- Aumento de la Esperanza de Vida: España es afortunadamente, uno de los países del mundo con mayor una mayor esperanza de vida, tanto al nacer como una vez cumplidos los sesenta y cinco años. De hecho la esperanza de vida al nacer ha aumentado aproximadamente cinco en las dos últimas décadas, y todas las estimaciones prevén que en los próximos años seguirá aumentando. Otro dato que pone de manifiesto esta tendencia, es que la esperanza de vida media para alguien que alcanza los 65 años, ha pasado de 17,6 años en 1991 a 20,4 años en el 2010.

No obstante, es evidente que una mayor esperanza de vida, sin subir la edad legal de jubilación, implica que los individuos pasarán un mayor número de años como pensionistas lo que a su vez supondrá un incremento de los costes por pensiones futuras para el sistema público de pensiones.

Esperanza de vida al nacer (1991 – 2010)



Fuente: Afi, INE

- Caída de la tasa de natalidad: A pesar de que las tasas de natalidad (nº de hijos por mil habitantes) se han recuperado en los últimos años por la mayor fecundidad de las familias de origen extranjero (en 1996 se alcanzó un mínimo de 9,16 nacidos por cada mil habitantes), desde 1975 registran un brusco descenso, han pasado de 18,7 en 1975 a 10,5 en 2010.

La caída de natalidad refuerza la tendencia de envejecimiento de la población, lo cuál también tiene su impacto en el sistema público de pensiones, si cada vez hay menos niños, en el futuro habrá menos trabajadores que financien las pensiones de los trabajadores actuales.

- Reducción del período de vida laboral: Otra tendencia que condiciona el equilibrio del sistema de pensiones público es la reducción de la vida laboral de los trabajadores, cada vez los trabajadores se incorporan más tarde al mercado de trabajo y salen antes del mercado laboral, esta tendencia tiene dos efectos, en primer lugar pasan menos años cotizando y por tanto financiando el pago de las pensiones de su tiempo, y en segundo lugar ingresan antes al colectivo de pensionistas aumentando así el coste por pensiones del sistema público.

Hay que constatar que España no es ajena a la tendencia mundial de adelantar la edad efectiva de jubilación, debido principalmente a la expansión del fenómeno de las prejubilaciones y las jubilaciones anticipadas. En el año 2011 la edad media de jubilación real se situaba en aproximadamente en los 63,5 años mientras que la edad legal de jubilación son 65 años.

Para paliar esta tendencia, España y otros países de la Unión Europea ya han iniciado reformas de sus sistemas públicos de pensiones, aumentando paulatinamente la edad de jubilación legal hasta los 67 años. Con estas reformas se pretende que los trabajadores coticen más años para poder financiar el mayor número de años que vivirán como jubilados, puesto que cada vez vivimos más años y cada vez entramos más tarde en el mercado de trabajo.

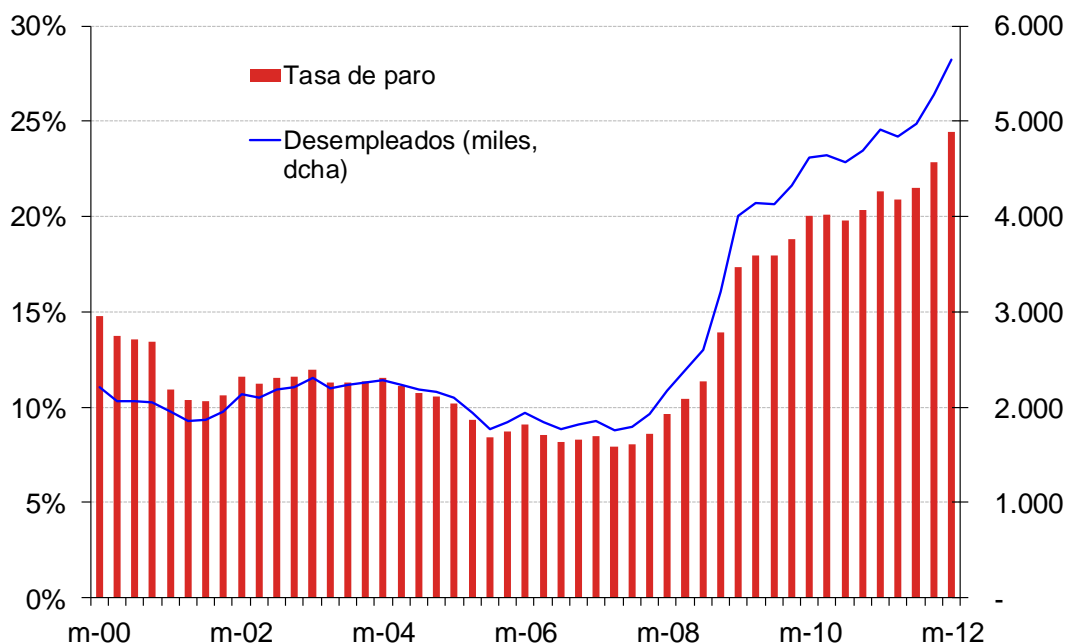
7. ¿Qué factores económicos agravan los problemas del sistema público de pensiones en España?

FACTORES

Existen cuatro factores económicos fundamentales:

1. El elevado aumento del desempleo registrado desde el inicio de la crisis económica supone no sólo un mayor coste para el sistema público, al tener que hacer frente a las prestaciones por desempleo, sino que además supone una reducción de los ingresos, al aumentar el número de personas que no cotizan para la jubilación.

Evolución de la tasa de paro y nº de desempleados en España. (2000-12)



Fuente: Afi, INE (EPA)

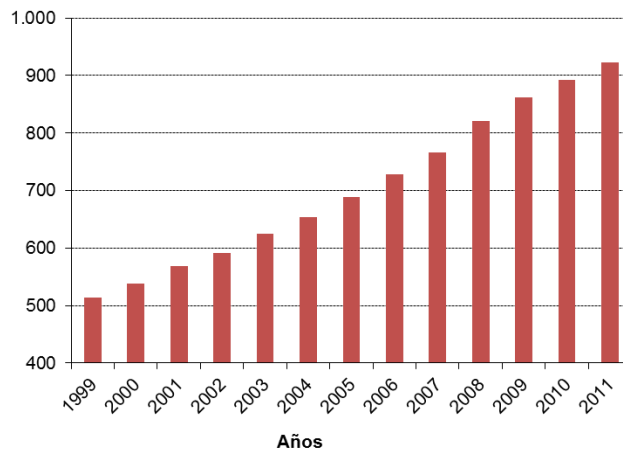
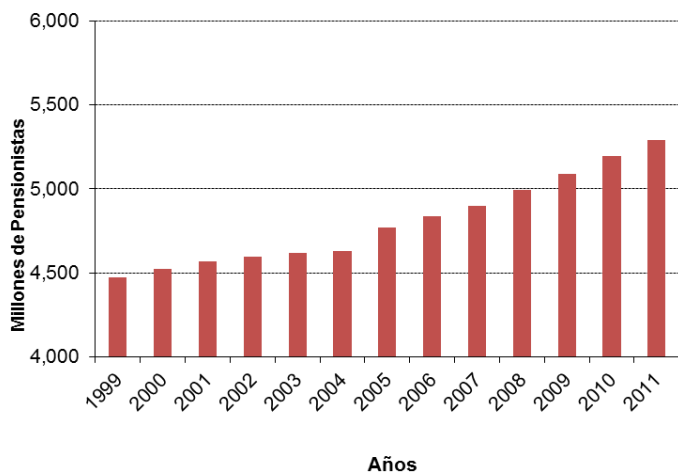
2. Durante los últimos años se ha producido un fuerte incremento del número de pensiones hasta llegar casi a los 5,3 millones de pensiones públicas contributivas de jubilación a finales del 2011, si bien el número de pensiones públicas de diferentes clases supera ya los 8,6 millones.

3. A la par del incremento del número de pensiones se ha registrado un aumento de la pensión pública de jubilación contributiva media, pasando de 513€ en 1999 a 923€ mensuales a finales de 2011, derivado sin duda a que los nuevos pensionistas que entran en el sistema han cotizado más años y por más importe, y en consecuencia reciben pensiones más elevadas.

4. La revalorización automática de las pensiones públicas (ligada a la inflación) supone un incremento inercial del gasto público.

Evolución del nº de pensiones de jubilación en España

Evolución del nº de pensiones de jubilación en España



Fuente: Afi, Seguridad Social

8. ¿Cuáles son las tendencias a nivel mundial de los sistemas de previsión social?

TENDENCIAS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL

Prácticamente todos los países van en la misma dirección, pero a diferente velocidad. En general, se avanza hacia un modelo mixto, compuesto por un sistema público de pensiones universal que garantice unas prestaciones de nivel mínimo y que trate de evitar la pobreza entre la población de mayor edad, y por un importante sistema de capitalización privado complementario al sistema público de pensiones.

En los últimos años, algunos países han realizado profundas reformas en esta dirección como pueden ser el caso de Chile o Suecia. Mientras que otros países, con sistemas públicos de pensiones de reparto han realizado reformas de carácter paramétrico, con el objeto de hacer más sostenibles sus sistemas: aumentando la edad legal de jubilación, limitando la jubilación anticipada, aumentando el número de años cotizados necesarios para el cálculo de la pensión, etc., en definitiva se trata de ajustes que en la práctica suponen una reducción de las pensiones futuras.

Otros países como Italia y España han iniciado reformas de diferentes parámetros de sus respectivos sistemas públicos de pensiones, con el objetivo de reducir el gasto público en pensiones y hacer más sostenibles estos sistemas en el medio y largo plazo.

1.2. Reforma Sistema Público de Pensiones.

Período de implantación de la Reforma 2011



Fuente: Afi

9. ¿Son sostenibles los actuales niveles de pensiones públicas?

SOSTENIBILIDAD PENSIONES PÚBLICAS

El sistema de pensiones público español, es sin duda uno de los sistemas más generosos entre los países desarrollados, pero si las variables demográficas confirman en los próximos años su tendencia actual y los niveles de desempleo se mantienen elevados durante varios años, aumentará significativamente la presión sobre el sistema de financiación del sistema público de pensiones y sobre el estado del bienestar en general, por lo que no se podrán mantener los niveles de pensiones actuales.

De hecho, antes de la reforma, algunos estudios estimaban que el sistema público de pensiones entraría en dificultades a partir del año 2020.

De tal forma durante el año 2011 se realizó una profunda reforma del sistema público de pensiones, con el objetivo a medio y largo plazo de contener el gasto público en pensiones y aumentar el grado de relación entre las pensiones de jubilación y las cotizaciones realizadas por los trabajadores a lo largo de su vida laboral.

10. ¿Cuándo entra en vigor y a quién afecta la Reforma?

REFORMA PENSIONES: ¿CUANDO ENTRA EN VIGOR? ¿A QUIÉN AFECTA?

La reforma del sistema público de pensiones entra en vigor el próximo 1 de enero de 2013, y

tendrá efectos sobre todos aquellos trabajadores que se jubilen a partir de esa fecha.

Si bien, algunas de las medidas adoptadas no se implantarán en su totalidad de forma inmediata sino que lo harán gradualmente para evitar perjuicios sobre aquellos trabajadores que se encuentran en edades muy cercanas a la fecha de jubilación.

Así, uno de los principales cambios de la reforma es el retraso de la edad legal de jubilación, ésta se irá retrasando desde los 65 a los 67 años de forma paulatina, durante el período que va del año 2013 al año 2027.

11. ¿Cuáles son los principales cambios?

REFORMA PENSIONES: PRINCIPALES CAMBIOS

Entre los numerosos cambios técnicos recogidos en la reforma del sistema público de pensiones podemos hacer mención a aquellos más relevantes, como pueden ser los siguientes:

- Retraso en la edad legal de jubilación (ver Anexo I). Como hemos comentado con anterioridad, la edad legal de jubilación se retrasará paulatinamente desde los 65 años actuales hasta los 67 años en el 2027.
- Ampliación del cómputo de años para el cálculo de la pensión de jubilación (ver Anexo II). En la actualidad la pensión de jubilación se calcula considerando las cotizaciones realizadas durante los 15 años de vida laboral previos a la jubilación. La reforma aumenta el número de años de cotización considerados para el cálculo de la pensión pública de jubilación, pasando de los 15 años a los 25 años previos a la jubilación. Este incremento también se realizará de forma paulatina, comenzado en el año 2013 y terminando en el año 2022, año a partir del que se tendrán en cuenta 25 años.
- Ajuste en la pensión de jubilación en función de los años cotizados (ver Anexo III). Otro cambio relevante es que para poder acceder al 100% de la pensión de jubilación habrá que registrar 37 años de cotización en vez de los 35 años con los que se accedía al 100% de la jubilación antes de la reforma. Este cambio, también se realizará de forma paulatina entre el año 2013 y el año 2027.
- Ajuste de la pensión de jubilación en función de la esperanza de vida. Adicionalmente, y aunque todavía no se ha establecido como funcionará, la reforma establece que a partir del año 2027 el cálculo de las pensiones públicas de jubilación se revisará teniendo en cuenta la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. De tal forma que si la esperanza de vida aumenta, las pensiones de las personas que se jubilen en esas fechas se ajustarán a la baja. Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales.

12. ¿A qué edad me podré jubilar?

REFORMA PENSIONES: EDAD DE JUBILACIÓN

Tras la reforma y una vez que ésta se implante en su totalidad, año 2027, la edad legal de jubilación será 67 años, si bien aquellos trabajadores que acumulen más de 38 años y 6 meses de cotización podrán jubilarse a los 65 años, igual que antes de la reforma.

El paso de 65 a 67 años se aplicará progresivamente en el periodo comprendido entre 2013 y 2027, con un incremento de un mes por año hasta 2018 y de dos meses por año desde 2019 a 2027.

En cualquier caso, los trabajadores podrán seguir jubilándose anticipadamente, si bien en este caso es importante recordar que la pensión pública de jubilación sufrirá un importante recorte en función del número de años que se anticipe la jubilación. Recorte que se mantendrá durante toda la jubilación.

13. ¿Qué años se considerarán para calcular mi pensión pública de jubilación?

REFORMA PENSIONES: PERÍODO DE CÓMPUTO

A partir del año 2022 para calcular la pensión pública de jubilación se considerarán los 25 años previos a la jubilación en vez de 15 años utilizados antes de la reforma. Este aumento del período de cómputo se realizará progresivamente a razón de un año desde 2013 a 2022.

Sin duda, el considerar más años en el cálculo de la pensión hace que aumente la relación entre la pensión que se cobrará y las cotizaciones realizadas, pero también es relevante tener en cuenta que los años previos a la jubilación suelen ser los de mayores salarios, así que si ampliamos el período de años es muy probable que empecemos a tener en cuenta años con menores salarios y menores cotizaciones a la Seguridad Social, lo que puede tener un impacto a la baja en la pensión pública de jubilación.

14. ¿Qué impacto tendrá la reforma en mi pensión pública de jubilación?

REFORMA PENSIONES: IMPACTO

La reforma del sistema público de pensiones en su conjunto está orientada en contener el gasto público en pensiones ante el esperado aumento del número de pensionistas que se producirá en los próximos años. En tal sentido, las principales consecuencias de la reforma se pueden resumir en:

- Muchos trabajadores deberán trabajar hasta más tarde, 67 años.
- Para tener derecho al 100% de la pensión pública de jubilación habrá que trabajar un mayor número de años, 37 años, en vez de los 35 años previos a la reforma.
- El aumento del número de años considerados en el cálculo de la pensión pública de jubilación, junto al resto de las medidas adoptadas supondrá una reducción de las pensiones para buena parte de los trabajadores que se jubilen en el futuro, en especial para aquellos que se empiecen a jubilar a partir del año 2022.

15. En España, ¿es suficiente la pensión de la Seguridad Social?

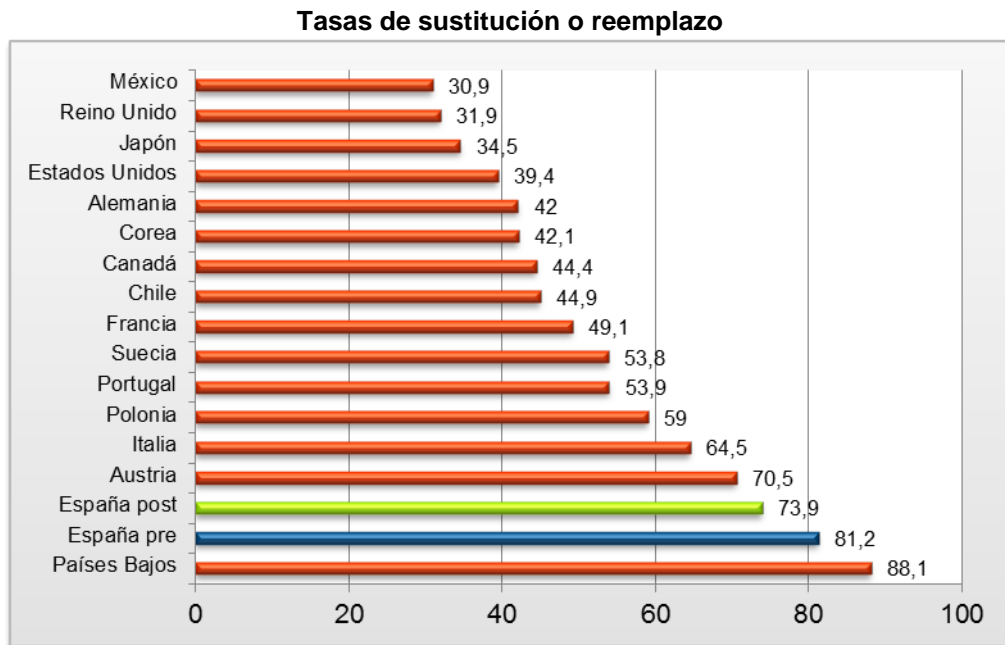
INSUFICIENCIA PENSIONES PÚBLICAS

A pesar del incremento de la pensión media de jubilación que se ha producido en España en la última década, la pensión media pública de jubilación no alcanza los 13.000 euros brutos anuales, cifra claramente insuficiente para garantizar un mínimo nivel de vida hasta el fallecimiento del

beneficiario.

Es evidente que se produce una significativa reducción de los ingresos cuando se transita a la situación de jubilado, y aunque una vez retirado se produce una reducción de determinados gastos, sobre todo, aquellos relacionados con el trabajo, también aumentan notablemente otros, como los gastos relacionados con la salud: medicamentos, tratamientos médicos, ocio, etc., por lo que si se quiere mantener el nivel de vida previo a la jubilación, la pensión pública no suele ser suficiente y debe ser complementada con el ahorro privado, por ejemplo a través de los planes de pensiones individuales.

En España, aunque el sistema de pensiones públicas es muy generoso respecto a otros países de nuestro entorno, las pensiones públicas de jubilación cubren entre el 80-85% del salario medio antes de la jubilación, es lo que se conoce como tasa de sustitución o tasa de reemplazo de las pensiones públicas, por lo que cuando se pasa a la condición de jubilado se produce una reducción de ingresos aproximada del 15-20%. Ese déficit de ingresos se acentuará después de la reforma hasta el 22-27%.



Fuente: Afi, OCDE

1.3. Previsión Social Complementaria

16. ¿Qué es la previsión social complementaria?

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

El Art. 41 de la Constitución Española consagra el derecho de los ciudadanos a la Seguridad Social y establece un régimen de coexistencia para el sistema público y los sistemas privados, proclamando que "... la asistencia y prestaciones complementarias serán libres". Por tanto, los sistemas privados en ningún caso sustituyen al sistema público, pero si tienen, como su propio nombre indica, un perfil complementario al sistema universal y básico. Este mandato constitucional

se ha traducido en un modelo de previsión social, cuyos pilares básicos se reflejan en el cuadro siguiente.

SISTEMA ESPAÑOL DE PREVISIÓN SOCIAL

Protección Social Pública	Protección Social Complementaria y Privada	
Primer Pilar	Segundo Pilar	Tercer Pilar
<p><u>Nivel de carácter básico</u></p> <p>Prestaciones no contributivas. De carácter universal. Se financia mediante impuestos y comprende las prestaciones no contributivas, la asistencia sanitaria, las prestaciones familiares y los servicios sociales.</p> <p><u>Nivel de carácter contributivo y profesional</u></p> <p>Obligatorio para trabajadores por cuenta ajena y propia. Se financia a través de cotizaciones sociales a cargo de la empresa y del trabajador y comprende la percepción de rentas de jubilación, incapacidad permanente o temporal, maternidad, riesgo durante</p>	<p>Planes de pensiones de empleo y seguros de vida colectivos</p>	<p>Planes de pensiones individuales y asociados</p> <p>Seguros de vida individuales</p>

17. ¿Qué clases de planes de pensiones existen?

TIPOLOGÍA DE PLANES DE PENSIONES

Los planes de pensiones son productos de ahorro de carácter finalista para cubrir la contingencia de jubilación, pero en función de los sujetos que los constituyen o de los elementos personales que intervienen en ellos podemos distinguir entre:

- Planes del sistema de empleo: Aquellos en los que el promotor es cualquier entidad, corporación, sociedad, empresa, y cuyos partícipes son sus empleados.
- Planes del sistema asociado: Aquellos en los que el promotor es cualquier asociación o sindicato y los partícipes son los asociados, miembros o afiliados.
- Planes del sistema individual: Aquellos en los que el promotor es una entidad de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas.

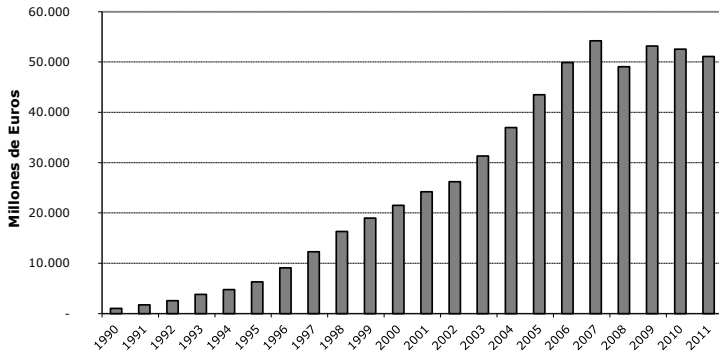
18. ¿Cómo se vienen desarrollando los planes de pensiones individuales en España?

DESARROLLO DE LOS PLANES DE PENSIONES

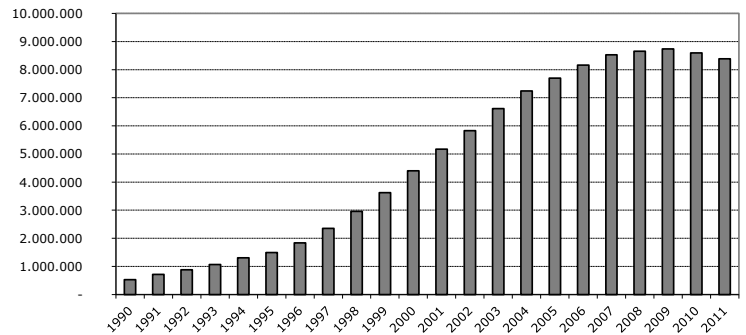
Como se puede observar en los gráficos siguientes la experiencia de los últimos años nos permite considerar que el desarrollo de los planes de pensiones individuales en España ha sido aceptable, con un crecimiento del patrimonio constante hasta el año 2007, para después al igual que ha sucedido a otros productos financieros, su patrimonio acumulado se ha visto afectado por las caídas de valoración producidas en los diferentes mercados financieros y de capitales como consecuencia de la crisis financiera iniciada en septiembre de 2007.

Pero todavía queda mucho camino por recorrer en el futuro, ya que el número de cuentas de partícipes supone solamente el 36% de la población activa española a finales del año 2011.

Evolución del Patrimonio Planes de Pensiones Individuales



Evolución del Nº Partícipes de Planes de Pensiones Individuales



Fuente: Afi, INVERCO

19. ¿Los planes de pensiones individuales son un producto financiero para rentas altas exclusivamente?

PLANES PARA RENTAS ALTAS

No, porque independientemente del poder adquisitivo y de los ingresos de una persona, para una persona con un salario medio, la jubilación supone un significativo descenso de los ingresos, porque como hemos visto las pensiones públicas siempre son inferiores a las rentas procedentes del trabajo que se venían percibiendo durante la vida laboral, si bien en rentas altas el efecto puede ser superior debido al tope máximo por el que están limitadas las pensiones públicas.

Los planes de pensiones individuales, debido a las ventajas fiscales de las que disfrutan, son el producto financiero perfecto para compensar ese descenso de ingresos y para mantener el mismo nivel de vida que se tenía antes de la jubilación independientemente de cuál fuese éste.

Por tanto, esto ocurre a todos los niveles, y no solamente a los ricos.

2. PLANES DE PENSIONES EN ESPAÑA

2.1. Introducción

20. ¿Qué es un plan de pensiones?

PLAN DE PENSIONES: DEFINICIÓN

Los planes de pensiones son un producto de ahorro, que proporciona excepcionales ventajas fiscales, cuyo principal objetivo es la constitución de un capital o una renta que permitan complementar la pensión pública de jubilación.

Se caracterizan por:

1- Definir el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad, invalidez o dependencia, y las obligaciones de contribución a los mismos y, en la medida permitida por la presente Ley, las reglas de constitución y funcionamiento del patrimonio que al cumplimiento de los derechos que reconoce ha de afectarse.

2- Constituirse voluntariamente para obtener prestaciones que no serán, en ningún caso, sustitutivas de las preceptivas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, teniendo, en consecuencia, carácter privado y complementario o no de aquéllas.

21. ¿Son seguros los planes de pensiones?

SEGURIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES (I)

La seguridad de los planes de pensiones es muy superior a la de otros productos financieros existentes en el mercado. La ley de Planes y Fondos de Pensiones garantiza a los ahorradores una seguridad máxima en los planes, dada la existencia de controles muy estrictos sobre la gestión de los patrimonios de estas entidades y sobre su funcionamiento.

Los propios partícipes 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.

22. ¿Su plan de pensiones puede verse afectado porque la entidad financiera que se lo vendió pase por dificultades?

SEGURIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES (II)

Además de los controles establecidos en la ley de Planes y Fondos de Pensiones sobre la gestión de las inversiones realizada por la gestora de los planes de pensiones, la ley establece que los fondos de pensiones son patrimonios independientes creados con el exclusivo objeto de dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en los planes de pensiones.

Por tanto, el ahorro acumulado en planes de pensiones no se verá afectado por las deudas de las entidades promotora, gestora y/o depositaria. De tal forma que si la entidad financiera en la que se ha contratado el plan de pensiones pasa por dificultades financieras (por ejemplo es intervenida

por el Estado) el patrimonio correspondiente a los planes de pensiones no se verá afectado en ningún caso.

23. ¿Qué ventajas ofrece un plan de pensiones?

VENTAJAS DE LOS PLANES DE PENSIONES

Podríamos enumerar como ventajas las siguientes:

- Fiscalidad de las aportaciones: reducción de la base imponible del IRPF
- No obligatoriedad de realizar aportaciones: en cualquier momento se puede dejar de aportar.
- Seguimiento y transparencia de las inversiones por parte de los propios partícipes.
- Aportaciones flexibles y domiciliables.
- Liquidez, en determinados supuestos como desempleo o enfermedad grave.
- Capitalización óptima del ahorro y obtención de una prestación en valores actualizados muy superiores a la inflación.

24. ¿Es posible la liquidez de los derechos consolidados en los planes de pensiones?

LIQUIDEZ DE DERECHOS CONSOLIDADOS

Con carácter excepcional, los derechos consolidados podrán hacerse efectivos en su totalidad o en parte, en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración. Todo esto siempre y cuando se contemple en las especificaciones del plan de pensiones.

Además de los dos supuestos de liquidez ya señalados el anteproyecto de Ley de Supervisión de los Seguros Privados establece también como supuesto especial de liquidez la situación de encontrarse en procedimiento de ejecución sobre la vivienda habitual. Sin embargo, para conocer las condiciones y términos en los que podrán hacerse efectivos los derechos consolidados en tales supuestos, habrá que esperar a su desarrollo reglamentario.

25. ¿Qué se considera enfermedad grave para conceder la liquidez de los derechos consolidados?

LIQUIDEZ: ENFERMEDAD GRAVE

Dos supuestos:

- a. Cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación habitual de la persona durante un período continuado mínimo de tres meses y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un centro hospitalario o tratamiento en el mismo.
- b. Cualquier dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación habitual de la persona afectada o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida. Ambos supuestos siempre deben acreditarse mediante certificado médico del correspondiente organismo oficial.

Los supuestos anteriores se considerarán como enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por el partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, conforme al régimen de la Seguridad Social, y siempre que supongan para el partícipe una

disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de sus ingresos.

Respecto al supuesto de enfermedad grave, la legislación actual considera que el partícipe de un plan de pensiones puede hacer efectivos sus derechos consolidados cuando él o cualquier familiar en primer grado sufra una enfermedad de este tipo que suponga una disminución de la renta disponible.

26. ¿Qué se considera desempleo de larga duración para conceder la liquidez de los derechos consolidados?

**LIQUIDEZ:
DESEMPLEO**

Se considera desempleo de larga duración, cuando el partícipe se encuentra en la situación legal de desempleo siempre que, estando inscrito en el INEM como demandante de empleo, no perciba prestaciones por desempleo en su nivel contributivo.

Esta situación especial de liquidez también es aplicable a los trabajadores autónomos. Previamente a cesar en su actividad deben estar dados de alta en la Seguridad Social y además, cumplir los requisitos antes mencionados.

27. ¿Cómo pueden hacerse efectivos los derechos consolidados en supuestos excepcionales de liquidez?

**DERECHOS
CONSOLIDADOS:
EFECTIVO**

Podrán hacerse efectivos siempre que se mantengan dichas situaciones debidamente acreditadas. Las cantidades percibidas por los partícipes en estos casos estarán sujetas al régimen general de los planes de pensiones.

2.2. A quién interesa un Plan de Pensiones

28. ¿Cuál es la edad mínima y máxima de contratación de un plan de pensiones?

**EDAD MÍNIMA
Y MÁXIMA**

No hay edad mínima para contratar un plan de pensiones, sin embargo, el partícipe ha de saber que comenzar a ahorrar al principio de la vida laboral proporciona una gran recompensa, ya que el tiempo es uno de los activos más valorados en un plan financiero, especialmente a la hora de acumular capital.

Así mismo no existe edad máxima para contratar un plan de pensiones, únicamente se han de cumplir los requisitos que la ley determina.

29. ¿Interesa a quien ya tenga cobertura pública para la jubilación?

**INTERÉS POR
UN PLAN**

La cobertura pública actual en España es elevada. Sobre todo si la comparamos con otros países de nuestro entorno más ricos que nosotros (EE.UU., Japón, Alemania o Gran Bretaña).

Dado que la viabilidad a largo plazo de nuestro sistema público pasa por una reforma a la baja de las prestaciones básicas, los planes de pensiones son más interesantes para las personas con una fecha de jubilación más allá del año 2015 o para aquéllos que, jubilándose antes, deseen una jubilación sin estrecheces.

30. ¿A quién interesa especialmente un plan de pensiones?

A QUIÉN INTERESA UN PLAN DE PENSIONES

Los planes de pensiones pretenden, por lo general, complementar las prestaciones provenientes del sistema público de pensiones y equiparar el nivel de vida, una vez jubilado, al que se tenía antes de la jubilación. Por ello, estos sistemas de previsión deberían suscribirse desde el inicio de la vida laboral, moderando el consumo en el presente para mantenerlo en el futuro.

Pero son especialmente interesantes:

- A personas entre 25 y 60 años con rendimientos del trabajo e ingresos anuales superiores a 20.000 euros.
- A aquellas personas que necesiten reducir al máximo posible cada año su factura fiscal/su base imponible general del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Cuantos más rendimientos obtenga, mayores serán sus beneficios fiscales. No es un producto para capitalistas, sino para personas con rendimientos del trabajo o actividades económicas, ya que son éstos los que pueden aprovechar al máximo sus ventajas fiscales. El beneficio fiscal es máximo (un 52% de lo aportado con carácter general, es decir si la Comunidad Autónoma de residencia del partícipe no hubiese hecho uso de sus competencias normativas¹) a partir de 300.000,20 euros de base liquidable.

En el capítulo de fiscalidad se pueden ver detalladamente las ventajas fiscales.

- Y a quien necesita imponerse una determinada disciplina de ahorro.



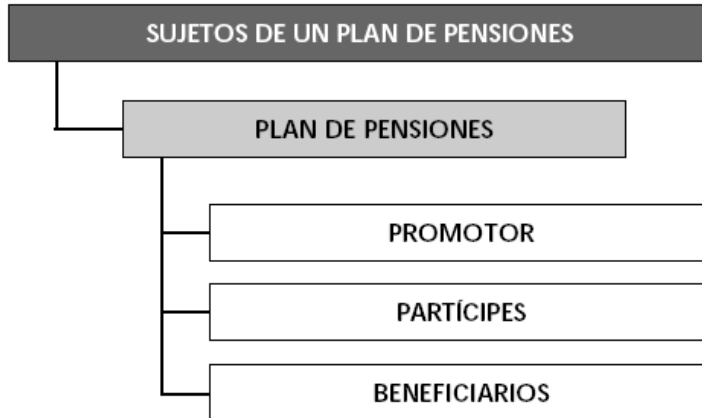
¹ Puede llegar al 56% en Cataluña, 55,5% en Asturias o 55% en Extremadura, Andalucía y Cantabria.

2.3. Conceptos básicos de un plan de pensiones

31. ¿Quiénes son los partícipes de un plan de pensiones?

PARTÍCIPIES

Tienen esa consideración las personas físicas en cuyo interés se crea el plan, con independencia de que realicen o no aportaciones. En cualquier caso, adquirirán la titularidad de las aportaciones realizadas por sí mismos o por un promotor, en el caso de planes de empleo y/o promoción conjunta, de acuerdo con los criterios de imputación previstos en la formulación del plan.



32. ¿Qué derechos básicos tiene el partícipe?

DERECHOS DEL PARTÍCIPE

- Los partícipes tienen derecho a la titularidad de las inversiones en las que, a través del correspondiente fondo, se materialice e instrumente su plan de pensiones.
- Los partícipes tienen derecho a la no discriminación, es decir, a una absoluta igualdad de trato.
- Por lo que respecta a la capitalización de las entregas llevadas a cabo por los partícipes, éstos tienen derecho a que el cálculo de equivalencia entre las aportaciones a realizar y las prestaciones futuras se haga aplicando un sistema financiero actuarial de capitalización, dicho sistema deberá ser además autosuficiente y equilibrado.
- Tendrán derecho a designar beneficiarios para el caso que se produzca la contingencia del fallecimiento.
- Los partícipes tendrán derecho en todo caso a la atribución de derechos consolidados, que serán el resultado de las sumas entregadas e intereses devengados, menos los gastos efectuados.
- Tendrán derecho a movilizar sus derechos consolidados a otro plan de pensiones u otros, o a uno o varios planes de previsión asegurados, o a uno o varios planes de previsión social empresarial, incluso en el caso en que el partícipe sea ya beneficiario.
- A tener a su disposición la información sobre la evolución y situación de sus derechos consolidados así como sobre otros extremos que pudieran afectarle.

33. ¿Cuáles son las obligaciones de los partícipes?

OBLIGACIONES DE LOS PARTÍCIPES

Las obligaciones de los partícipes son:

- Efectuar el desembolso de las aportaciones en la forma, plazos y cuantía establecida.
- Comunicar a la gestora del fondo los datos personales necesarios.

34. ¿Quiénes son los beneficiarios de un plan de pensiones?

BENEFICIARIOS

Son las personas físicas que habiendo sido partícipes, hayan pasado a situación de cobro de prestaciones. Asimismo son beneficiarios los herederos designados o legales de un partícipe fallecido.

35. ¿Qué es un partícipe en suspenso?

PARTÍCIPE EN SUSPENSO

Son aquellos partícipes que han cesado en la realización de aportaciones, directas o imputadas, pero mantienen sus derechos consolidados dentro del plan, de acuerdo con las previsiones de éste.

Por tanto en un plan individual es posible dejar de aportar en cualquier momento. La única consecuencia es que a partir de ese momento la denominación que se le da al partícipe es la de "partícipe suspenso". Sus derechos consolidados se capitalizan a la misma tasa de rentabilidad que el resto del plan.

36. ¿Qué es la baja del partícipe?

BAJA DEL PARTÍCIPE

Se produce la baja de un partícipe cuando éste adquiere la condición de beneficiario, cuando fallece o cuando cambia de plan.

2.4. Aportaciones

37. ¿Qué son las aportaciones a un plan de pensiones?

APORTACIONES: DEFINICIÓN

Son las cantidades que el partícipe decide integrar en éste según lo establecido en el reglamento del plan.

38. ¿Cómo se realizan las aportaciones al plan?

APORTACIONES: REALIZACIÓN

Mediante la domiciliación bancaria de las aportaciones periódicas.

39. ¿Qué es una aportación periódica?

APORTACIONES PERIÓDICAS

Cuando se suscribe un plan de pensiones se cumplimenta un boletín de adhesión que recoge los datos personales y económicos del partícipe. Entre estos datos se solicita la periodicidad (mensual, trimestral, etc.) con la que el partícipe se compromete a realizar las aportaciones. Estos pagos establecidos previamente, que se cargarán en la cuenta del partícipe en que se hayan domiciliado, se denominan aportaciones periódicas.

40. ¿Con qué periodicidad han de realizarse las aportaciones al plan?

**PERIODICIDAD
DE LAS
APORTACIONES**

La periodicidad de las aportaciones se define por el partícipe al suscribir el plan dentro de las opciones que su reglamento prevea.

Las alternativas normales suelen ser pagos mensuales, trimestrales, semestrales, anuales, aunque la periodicidad más habitual es la aportación mensual.

41. ¿Qué es una aportación extraordinaria?

**APORTACIONES
EXTRAORDINARIAS**

En los planes individuales se pueden admitir aportaciones en cualquier momento y por la cuantía que desee el partícipe, siempre que se respeten los límites legales de aportación que se establecen para cada ejercicio. Esto se considera una aportación extraordinaria.

Estas aportaciones pueden ser interesantes para maximizar las deducciones en el IRPF en cada ejercicio.

42. ¿Cómo se fija la cuantía de las aportaciones?

**CUANTÍA
DE LAS
APORTACIONES**

En un plan de pensiones individual la cuantía la determina libremente el partícipe respetando dos límites: por un lado el mínimo que imponga el propio plan y por otro el máximo legal de aportación anual que opera individualmente para cada partícipe.

43. ¿Se puede prever un incremento para las aportaciones de años futuros?

**INCREMENTO
DE LAS
APORTACIONES**

Sí, en los planes en los que se fija una aportación periódica, normalmente se establece la cuantía inicial de la misma pudiendo preverse incrementos sobre esta cuantía bien constantes para cada año o bien acumulativos. En este caso, debe fijarse la fecha de aplicación de la primera y sucesivas revisiones.

44. ¿Pueden modificarse posteriormente las aportaciones en cuanto a su cuantía y/o periodicidad?

**CAMBIO EN LAS
APORTACIONES**

Sí, estas modificaciones siempre podrán realizarse cumplimentando un boletín en el que se fijen las nuevas condiciones. En todo caso el partícipe siempre podrá realizar aportaciones en el momento y la cuantía que lo desee respetando los límites legales, que se establecen en cada ejercicio.

45. ¿Pueden aportar a un plan de pensiones las personas que ya no están en activo?

**APORTACIÓN:
PERSONAS
JUBILADAS**

Las personas jubiladas podrán seguir realizando aportaciones a los planes de pensiones para todas las contingencias. No obstante, una vez iniciado el cobro de la prestación de jubilación las aportaciones sólo podrán destinarse a las contingencias de dependencia y fallecimiento.

Tanto las aportaciones realizadas para la contingencia de jubilación hasta el cobro de dicha prestación, como el resto de aportaciones para las contingencias de dependencia y fallecimiento podrán ser objeto de reducción en la base imponible general del IRPF del partícipe.

46. ¿Pueden contratar un plan de pensiones las personas sin rendimientos del trabajo o con unos rendimientos inferiores a 8.000 euros?

**PERSONAS SIN
REND. TRABAJO:
APORTACIÓN**

Sí, podrá hacerlo aquél cónyuge del matrimonio que no tenga rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas, o los obtenga en cuantía inferior a 8.000 euros anuales, y no tiene que hacerlo bajo ninguna condición especial, basta suscribir cualquier plan de pensiones individual.

Esto supone una ventaja para los matrimonios en los que uno de los cónyuges no obtenga rendimientos del trabajo. Ya que hasta hace unos años sólo eran reducibles las aportaciones efectuadas por un titular cuando este tenía base imponible donde hacerlo. Sin embargo, ahora en el caso de estos matrimonios, el cónyuge que trabaja podrá aplicar reducciones sobre su base imponible por las aportaciones del cónyuge a su propio plan de pensiones hasta un máximo de 2.000 euros.

Estas aportaciones, además, no estarán sujetas al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD).

47. En un matrimonio, ¿cuándo le interesa contratar un plan de pensiones al cónyuge sin rendimientos del trabajo?

**PERSONAS SIN
REND. DEL
TRABAJO (AMAS
DE CASA, ETC.):
CONTRATACIÓN**

El momento más razonable, es cuando su cónyuge contrate el plan de pensiones. Pensemos en que en los regímenes económicos matrimoniales lo más apropiado es ir construyendo el sistema de previsión social de cada cónyuge de forma gradual y a la vez. Carece de sentido que uno de los cónyuges sea titular exclusivo de un plan de pensiones pensado para la jubilación.

Por tanto, lo conveniente sería contratarlo los dos cónyuges a la vez y hacerlo cuando les quede un número de años hasta la jubilación suficiente como para que sea rentable su contratación.

48. ¿Cuál es la aportación mínima y máxima por partícipe?

**APORTACIÓN
MÁXIMA**

Legalmente no se establece ningún límite mínimo para las aportaciones a un plan de pensiones pero cada plan suele fijar su cuantía por aportación con independencia de su periodicidad. El

motivo de esta limitación es evitar costes administrativos excesivos que repercutirían negativamente en la rentabilidad del plan.

Sin embargo, el total de aportaciones anuales realizadas al conjunto de planes de pensiones de que sea titular el partícipe, uno o varios, incluidas las contribuciones del promotor imputadas al partícipe en un plan de pensiones de empleo, no podrá exceder de 10.000 euros anuales hasta los 50 años de edad y de 12.500 euros para los mayores de 50 años. Estos límites se aplican individualmente a cada partícipe integrado en la unidad familiar.

Es importante tener en cuenta que los límites de aportación anual a planes de pensiones se aplican conjuntamente a los planes de pensiones y al resto de sistemas o instrumentos de previsión social complementaria, tales como:

- Planes de pensiones (individuales y de empleo).
- Mutualidades de Previsión Social.
- Planes de Previsión Asegurados (PPAs).
- Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE).
- Seguros de Dependencia.

49. ¿Qué ocurre si se supera el tope máximo anual de aportaciones por partícipe?

SUPERACIÓN DEL TOPE

El partícipe podrá retirar el exceso de aportación sobre el límite máximo legal antes del 30 de junio del año siguiente sin aplicación de ningún tipo de sanción. El importe de la cuantía deberá ser acreditado por el partícipe mediante extracto bancario o documento de igual validez.

Esto no impedirá que las entidades gestoras y depositarias tengan la obligación de no aceptar aportaciones superiores a los límites establecidos.

La devolución de las cuantías indebidamente aportadas se realizará por el importe efectivamente aportado en exceso, con cargo al derecho consolidado del partícipe. La rentabilidad imputable al exceso de aportación incrementará el patrimonio del fondo de pensiones, si fuese positiva, y será de cuenta del partícipe si resultase negativa.

Todo lo anterior no será de aplicación cuando el exceso de aportaciones se produzca por el traslado de los derechos consolidados.

Por el contrario, si el partícipe no retira el exceso antes del 30 de junio del año siguiente, incurre en una infracción administrativa que puede dar lugar a un procedimiento sancionador. En concreto, la Ley prevé una sanción pecuniaria cuya cuantía es el 50% del exceso de la aportación, sin perjuicio de la inmediata retirada del citado exceso del plan o planes correspondientes.

Dicha sanción será impuesta en todo caso a quien realice la aportación, sea o no partícipe, si bien el partícipe quedará exonerado cuando se hubiera realizado sin su conocimiento.

50. ¿Puede un partícipe suscribir más de un pan de pensiones?

CUÁNTOS PLANES SE PUEDEN SUSCRIBIR

No existe ninguna limitación en cuanto al número de planes que puede suscribir un mismo partícipe, teniendo siempre en cuenta que el límite legal máximo opera para la suma de

aportaciones a todos los instrumentos de previsión social complementaria en un mismo año.

2.5. Prestaciones

51. ¿Qué son las prestaciones de un plan de pensiones?

**PRESTACIÓN:
DEFINICIÓN**

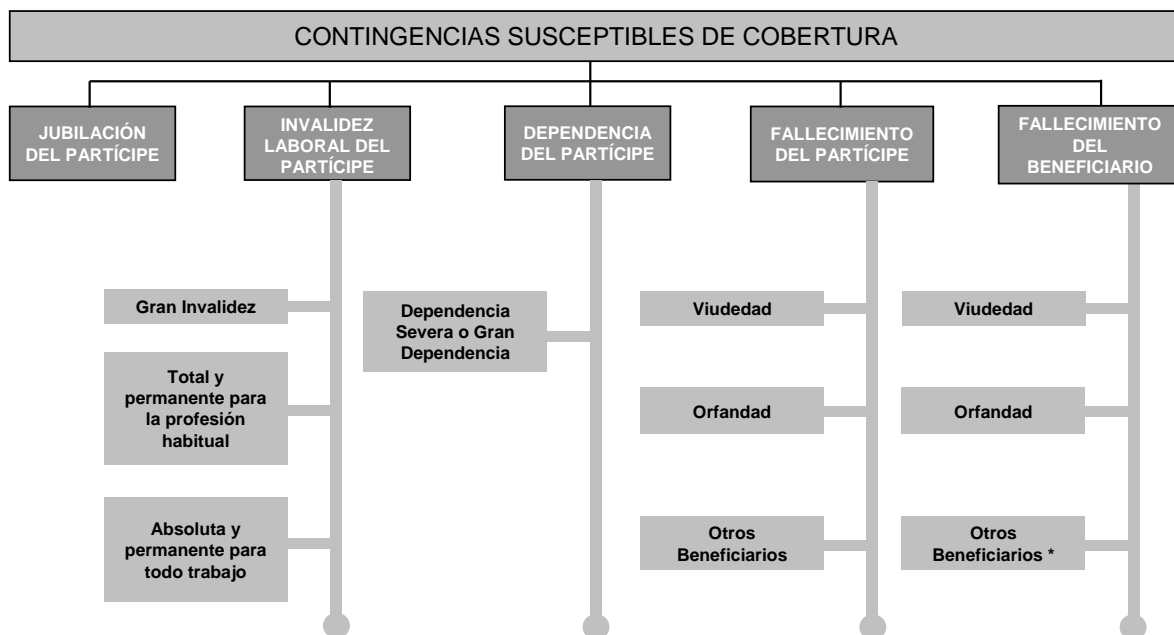
Son el reconocimiento de un derecho económico en favor de los beneficiarios del plan de pensiones, como resultado del acaecimiento de una contingencia cubierta por el citado plan.

52. ¿Qué contingencias cubre un plan de pensiones?

**CONTINGENCIAS
QUE CUBREN**

Los planes de pensiones otorgarán unas prestaciones en caso de:

- Jubilación del partícipe.
- Invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, y gran invalidez del partícipe.
- Dependencia Severa o Gran Dependencia del partícipe.
- Fallecimiento del partícipe. El cónyuge superviviente, los huérfanos u otros herederos previamente designados podrán recibir la prestación.
- Fallecimiento del beneficiario (cuando éste no es la misma persona que el partícipe) podrá dar lugar a la prestación por viudedad u orfandad.



53. ¿Qué se entiende por dependencia?

* Únicamente en caso que el beneficiario haya sido previamente partícipe.

DEPENDENCIA SEVERA

O GRAN DEPENDENCIA

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia define el término Dependencia como “el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal”.

A su vez establece diferentes grados para la situación de dependencia:

- a) Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.
- b) Grado II. Dependencia Severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.
- c) Grado III. Gran Dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

Las contingencias susceptibles de ser cubiertas por un plan de pensiones son la dependencia severa y la gran dependencia, siempre y cuando estén contempladas en las especificaciones del plan.

54. ¿Cuál es el requisito para acceder a la contingencia de jubilación?

**REQUISITO
CONTINGENCIA
JUBILACIÓN**

El requisito para acceder a la prestación de jubilación es la resolución de la Seguridad Social. Es decir, se estará a lo previsto en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente.

55. ¿Qué pasa con los partícipes que no pueden acceder a la jubilación?

**PARTÍCIPES SIN
ACCESO A
JUBILACIÓN**

Cuando no sea posible el acceso de un partícipe a la jubilación, la contingencia se entenderá producida a partir de la edad ordinaria de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social, es decir, a los 65 años de edad antes de la reforma, y entre los 65 y 67 años después de la reforma. Este extremo se acreditará a través de la Vida Laboral.

56. ¿A qué tipo de prestación tiene derecho los partícipes afectados por un expediente de regulación de empleo (ERE)?

**EXPEDIENTE DE
REGULACIÓN DE
EMPLEO**

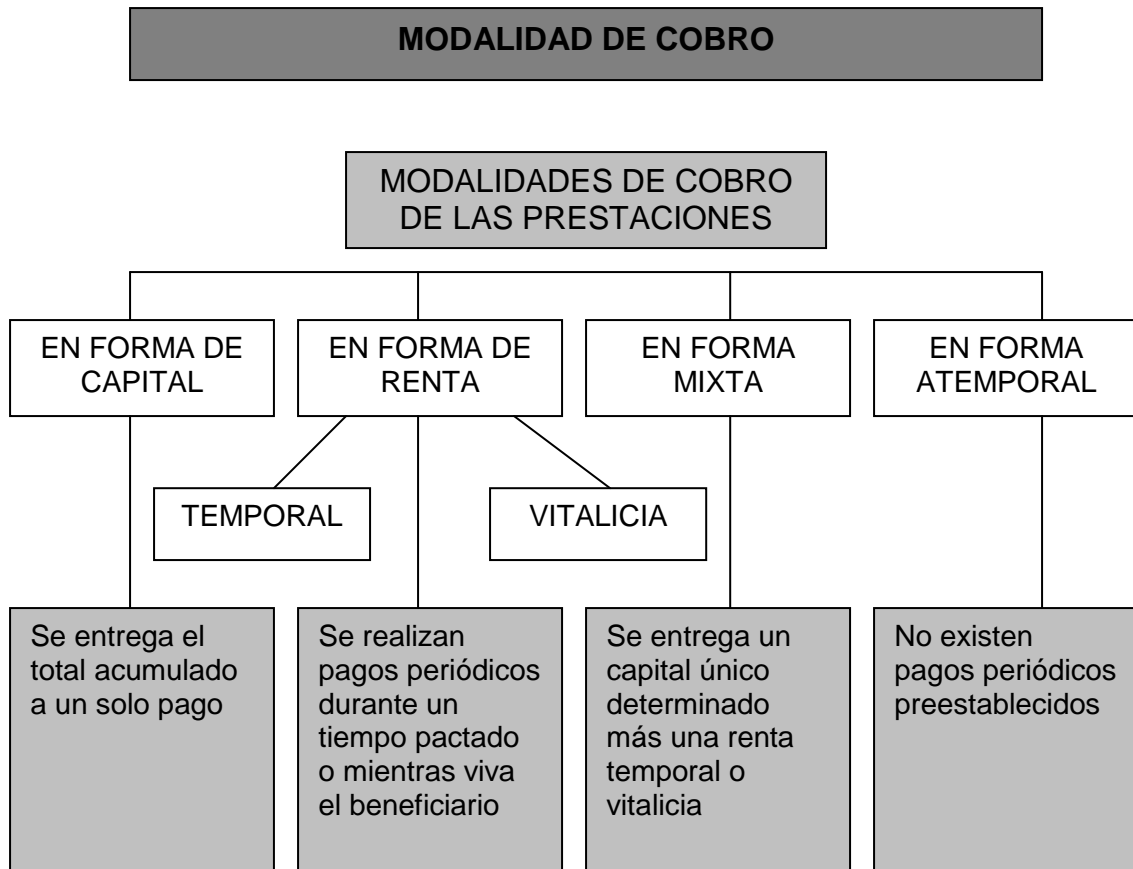
Como consecuencia de un ERE aprobado por la autoridad laboral, los partícipes de un plan de pensiones, independientemente de su edad, tendrán derecho a percibir prestaciones por la contingencia de jubilación.

57. ¿Cuáles son las modalidades de cobro de las prestaciones?

MODALIDADES DE COBRO DE LA PRESTACIÓN

Las modalidades de cobro de las prestaciones son:

- En forma de Capital.
- En forma de Renta.
- En forma Mixta.
- Distinta de las anteriores y sin periodicidad regular.



58. ¿Qué es una renta vitalicia?

RENTA VITALICIA

La renta vitalicia es una renta calculada considerando variables demográficas y financieras. Otorga, al beneficiario que la percibe, el derecho a la percepción de cuantías periódicas hasta el momento de su fallecimiento.

Pueden ser rentas constantes, en las que la cuantía permanezca invariable en el tiempo, o bien tener los términos variables de acuerdo a unas leyes prefijadas (crecimiento geométrico, aritmético, etc.). Asimismo, pueden ser revalorizables, esto es, que se incrementan con alguna variable económica (IPC estimado, etc.).

Lo razonable es que el plan asegure estas prestaciones con una compañía de seguros.

59. ¿Qué es una renta temporal?

RENTA TEMPORAL

Una prestación de renta temporal puede ser, actuarial o financiera.

Una prestación de renta temporal financiera consiste en una renta calculada considerando variables exclusivamente financieras, que otorga al beneficiario el derecho a la percepción de cuantías periódicas (anuales, mensuales, etc.) hasta el agotamiento del fondo. En caso de fallecimiento, dichas cantidades seguirán siendo abonadas al cónyuge superviviente o a sus herederos legales. Entre los sistemas de cobro en forma de rentas éste es el sistema más común.

Una prestación de renta temporal actuarial consiste en una renta que otorga al beneficiario el derecho a la percepción de cuantías periódicas por el tiempo prefijado en el cálculo de la renta y siempre que el beneficiario esté vivo. En caso de fallecimiento del beneficiario antes del término de duración de la renta se considera extinguido el derecho a la percepción de la misma, salvo que sea una renta temporal reversible. Al igual que las rentas vitalicias, se aseguran con una Entidad Aseguradora.

60. ¿En qué consiste una prestación en forma de capital?

PRESTACIÓN EN FORMA DE CAPITAL

Una prestación en forma de capital consiste en un pago único inmediato (al producirse la contingencia), o diferido a una fecha posterior señalada por el beneficiario. Desde el punto de vista financiero, podrán obtenerse tantos capitales como planes de pensiones se tengan (es decir, un capital por plan).

Desde el punto de vista fiscal, la normativa se refiere al conjunto de planes de pensiones suscritos por un mismo partícipe y respecto de la misma contingencia. Así, con independencia del número de planes suscritos, el tratamiento fiscal especial en el IRPF con la reducción del 40% sobre capitales derivados de aportaciones anteriores al 1 de enero del 2007 sólo puede otorgarse a las cantidades percibidas en un único año siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación al conjunto de planes de pensiones hasta el momento de la jubilación. El resto de las cantidades percibidas del conjunto de planes tiene el tratamiento de las prestaciones en forma de renta, por lo que tributarán en su totalidad, sin reducción alguna.

En cuanto al ejercicio en que se podrá aplicar la reducción del 40%, en caso de percibirse varias prestaciones en forma de capital derivadas de distintos planes, la normativa fiscal no impone ninguna restricción al respecto, por lo que no tiene que aplicarse la reducción, necesariamente, a la primera prestación percibida en forma de capital

61. ¿En qué consiste una prestación mixta?

PRESTACIÓN MIXTA

Consiste en la percepción, de un capital único y simultáneamente la contratación de una renta en cualquiera de las modalidades descritas. De este modo, tendríamos definida la prestación como una composición de capital y renta, con abono periódico de los términos de la misma. La forma y periodicidad se establece o bien en la propia definición de prestación del plan, o bien, si el plan lo

permite, en el momento en que se reconoce el derecho a la percepción de prestaciones.

62. ¿Cuándo se puede solicitar el cobro de la prestación?

CUÁNDO COBRAR LA PRESTACIÓN

El beneficiario puede solicitar el cobro de la prestación en cualquier momento, habiendo ocurrido previamente la contingencia que faculta a recibir las prestaciones previstas en el plan (invalidez, jubilación, dependencia o fallecimiento).

63. ¿Qué documentación hay que presentar para cobrar las prestaciones?

DOCUMENTACIÓN PARA COBRAR LAS PRESTACIONES

Para reconocer el derecho a la prestación del plan, se requerirá una serie de documentos y fotocopias de los mismos que permitan identificar al partícipe y beneficiario, y establecer el derecho que pueda corresponder derivado del plan. En el anexo IV aparece un cuadro que recoge la documentación mínima necesaria para cada contingencia.

Cuando las prestaciones que se satisfagan consistan en rentas vitalicias, o temporales teniendo en cuenta la probabilidad de supervivencia, se precisaría, con la periodicidad que se considere necesaria, la acreditación de que el beneficiario no ha fallecido (fe de vida).

64. ¿Se pueden recibir prestaciones de más de un plan de pensiones?

PRESTACIONES DE VARIOS PLANES

No existe limitación alguna, como ya hemos comentado con anterioridad el partícipe o beneficiario tienen flexibilidad total a la hora de establecer las fechas y modalidades de percepción de las prestaciones, por tanto se pueden recibir prestaciones de más de un plan de pensiones.

2.6. Derechos Consolidados

65. ¿Qué son los derechos consolidados?

DERECHOS CONSOLIDADOS:

Están formados por las aportaciones realizadas, más el rendimiento obtenido por la inversión del patrimonio del fondo, menos los gastos producidos en el normal desarrollo del plan.

66. ¿Pueden disminuir los derechos consolidados?

DERECHOS CONSOLIDADOS: FLUCTUACIONES

El adjetivo consolidado no implica que los derechos no puedan disminuir. El fondo de pensiones, al que está adscrito el plan, invierte en diferentes activos, cuyo precio puede bajar. Como los gestores están obligados a valorar diariamente sus inversiones en función de los precios de mercado, algunos partícipes pueden encontrarse en algún periodo con la sorpresa de que sus

derechos consolidados se hayan reducido transitoriamente.

2.7. Movilización de Planes

67. ¿Puede un partícipe movilizar su plan de pensiones?

MOVILIZACIÓN DE PLAN

Un partícipe puede movilizar su plan de pensiones, trasladando sus derechos consolidados (total o parcialmente) a otro plan o planes. No obstante, la legislación también permite las movilizaciones entre los planes de pensiones y otros instrumentos específicos de ahorro-previsión, en concreto los planes de previsión asegurados (PPA), que son contratos de seguro individual con un tratamiento fiscal y unas características similares a los planes de pensiones individuales y los planes de previsión social empresarial (PPSE), que son contratos de seguro colectivo contratados por las empresas para sus trabajadores, con características y tratamiento fiscal similares a los planes de pensiones de empleo.

Mediante el traslado, el partícipe moviliza sus derechos consolidados a otro plan (u otro PPA/PPSE), que puede ser de distinta modalidad en razón de los sujetos constituyentes y en razón de las obligaciones estipuladas.

68. ¿Puede un beneficiario movilizar un plan de pensiones individual?

MOVILIZAR UN PLAN: QUIÉN

Sí, siempre y cuando lo contemple el reglamento del plan y lo permitan las condiciones de garantía y aseguramiento de la prestación.

69. ¿Se modifica el tipo de prestación si un beneficiario moviliza sus derechos consolidados?

MOVILIZAR UN PLAN: TIPO DE PRESTACIÓN

La movilización de los derechos consolidados de un beneficiario hacia otro plan no implica modificar la forma de cobro de la prestación designada en el plan de origen. Pero el beneficiario es libre de fijar y modificar la forma de cobro en cualquier momento.

70. ¿Qué necesita un partícipe/beneficiario para movilizar un plan de pensiones?

MOVILIZACIÓN DE PLAN: REQUISITOS

Ante la entidad gestora del plan destino, al cual se desea movilizar, sólo hay que acreditar los siguientes aspectos:

- Ser partícipe/beneficiario del plan destino solicitando el traslado.
- Ser partícipe/beneficiario del plan origen a movilizar.
- Autorizar la cesión de los datos personales entre las gestoras.

A partir de aquí, todos los trámites se efectúan entre las entidades gestoras de los fondos de pensiones implicados.

71. ¿Hay penalización por el traslado del derecho económico entre planes individuales?

**MOVIMIENTO:
PENALIZACIONES**

No es admisible la aplicación de gastos ni penalizaciones sobre los derechos consolidados.

72. ¿Al movilizar un plan se conserva la antigüedad?

**ANTIGÜEDAD
EN EL PLAN**

Sí, la antigüedad en un plan no viene afectada por los cambios de plan que realiza el partícipe. En este sentido, el tiempo que se atribuirá como período generador de la prestación, será el período que medie entre la adhesión inicial del partícipe al primer plan de pensiones del que fuese titular y la fecha de inicio del cobro de la prestación.

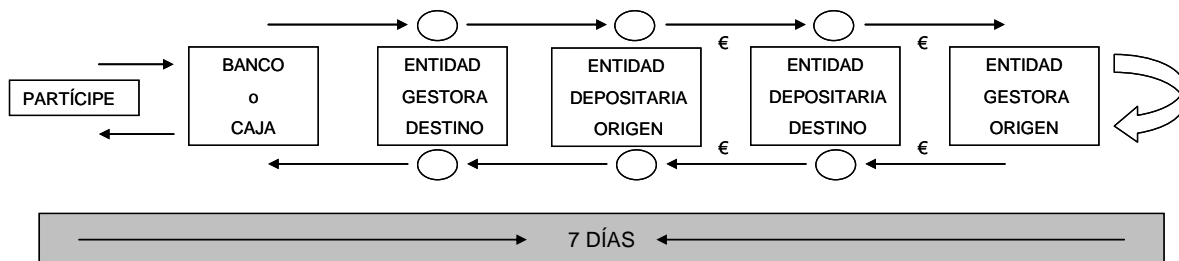
73. ¿Cuánto se tarda en una movilización?

**MOVILIZAR UN
PLAN: TIEMPO**

En la práctica se producen dos supuestos:

- Si el plan origen que se moviliza está en la misma entidad financiera que el plan destino, es breve (incluso on line). El plazo máximo para proceder a dicha movilización es de dos días hábiles desde la presentación de la solicitud por el partícipe.
- Si es entre entidades financieras diferentes, el plazo máximo para proceder a dicha movilización es de siete días hábiles desde la presentación de la solicitud por el partícipe, en ocasiones este proceso puede alargarse en el tiempo. Dicho plazo se ha reducido de forma significativa gracias a la incorporación de las entidades gestoras al Sistema Nacional de Compensación Electrónica (SNCE), que garantiza la agilidad y seguridad de las movilizaciones.

Lamentablemente, no todas las entidades gestoras han montado el sistema de SNCE, y aún se registran muchas incidencias de demora.



2.8. Control de planes de pensiones

74. ¿Cuáles son los principales mecanismos de control e inspección de los planes de pensiones del sistema individual?

MECANISMOS DE CONTROL

Desde la publicación en el B.O.E. de la “Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social”, los planes de pensiones del sistema individual cuentan, entre otros, con los siguientes mecanismos de control e inspección:

- La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, que a su vez depende del Ministerio de Economía y Competitividad.
- El promotor del plan, que hará las funciones hasta entonces desempeñadas por la comisión de control del plan y fondo de pensiones.
- El defensor del partícipe, que lo será también de los beneficiarios.

75. ¿Quién es el defensor del partícipe?

DEFENSOR DEL PARTÍCIPE

El “Defensor del Partícipe” es la figura creada por la “Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social” para salvaguardar los intereses de los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones.

76. ¿Qué grado de vinculación tienen las decisiones del defensor del partícipe?

DECISIONES DEL DEFENSOR DEL PARTÍCIPE

La vinculación del defensor del partícipe es absoluta, debe resolver las reclamaciones en un plazo nunca superior a dos meses desde su presentación.

Si la decisión es favorable al partícipe, ésta vinculará a la entidad gestora, depositaria y promotora del plan.

77. ¿Quién nombra el defensor del partícipe?

NOMBRAMIENTO DEFENSOR DEL PARTÍCIPE

Son las entidades promotoras de los planes de pensiones las que deben designarlo entre entidades o expertos independientes de reconocido prestigio.

78. ¿Quién sufraga los costes del defensor del partícipe?

COSTES DEL DEFENSOR DEL PARTÍCIPE

Los gastos de designación, funcionamiento y remuneración del defensor del partícipe son asumidos por las entidades promotoras. En ningún caso serán asumidos por los reclamantes, ni por el plan o fondo de pensiones.

79. ¿Cuándo presentar una reclamación ante el defensor del partícipe?

RECLAMACIÓN DEFENSOR DEL PARTÍCIPE

Se podrá presentar una reclamación cuando el partícipe, o en su caso el beneficiario, esté en

desacuerdo con la respuesta obtenida de la entidad promotora, gestora o financiera a sus reclamaciones.

80. ¿Cómo presentar una reclamación ante el defensor del partícipe?

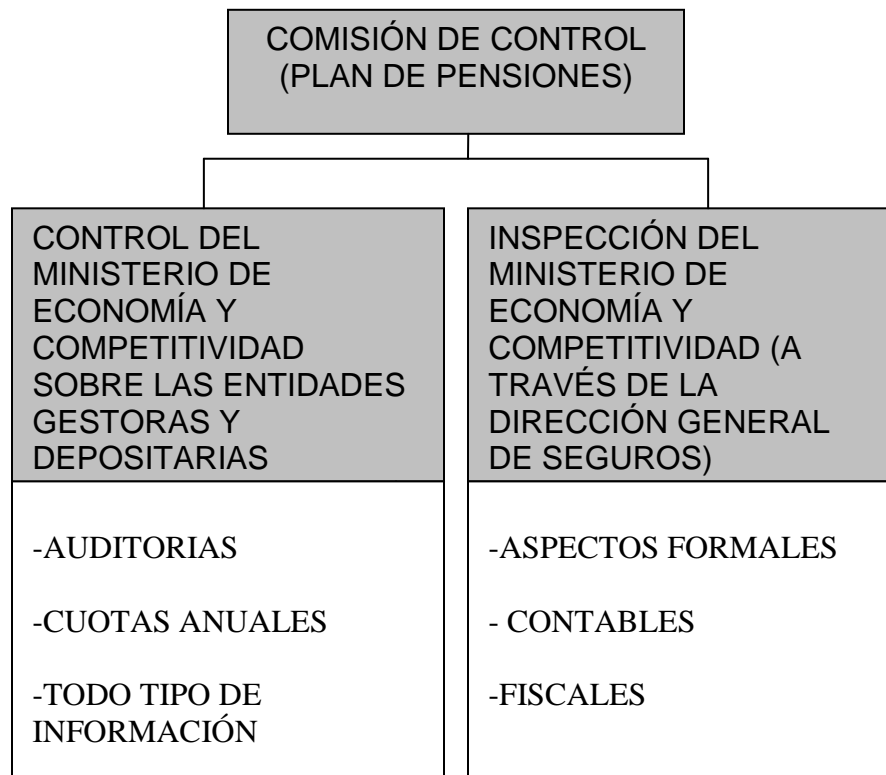
**ACCESO AL
DEFENSOR DEL
PARTÍCIPE**

Las reclamaciones deberán tramitarse a través del promotor del plan, adjuntando como mínimo la siguiente documentación:

1. Documento acreditativo de pertenencia al plan.
2. Relación de los hechos.
3. Fotocopia de la documentación relevante.

81. ¿Cuáles son los principales mecanismos de control e inspección?

**COMISIÓN DE
CONTROL (PLAN
DE PENSIONES)**



2.9. Personas con Discapacidad

82. ¿Cómo son los planes de pensiones constituidos a favor de personas con

discapacidad?

PLANES DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La legislación establece que las personas que padezcan minusvalías con un grado igual o superior al 65% si es una minusvalía física, y al 33% si se trata de una minusvalía psíquica, así como las personas con incapacidad declarada judicialmente con independencia del grado, pueden contratar un plan de pensiones (del sistema individual o asociado) que en sus especificaciones contenga el régimen especial para personas con discapacidad.

En estos casos podrán aportar tanto los partícipes que sufran la minusvalía como familiares directos hasta el tercer grado en línea directa o colateral, así como su cónyuge o aquellos que estuviesen a su cargo.

En caso de que los familiares del partícipe con discapacidad realicen aportaciones, es necesario designar como beneficiario del plan, de manera única e irrevocable para cualquier contingencia, a la persona con discapacidad.

83. ¿Qué contingencias cubre un plan de pensiones contratado por una persona con discapacidad?

PLAN DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: CONTINGENCIAS CUBIERTAS

- Jubilación del partícipe con discapacidad o situación asimilable. De no ser posible su acceso a la situación de jubilación podrán percibir la prestación a partir de los 45 años.
- Jubilación o fallecimiento del cónyuge de un pariente de la persona con discapacidad (en línea directa o colateral hasta el tercer grado) del que la persona con discapacidad dependa económicamente o esté a su cargo.
- Fallecimiento del partícipe con discapacidad. En este caso, las aportaciones realizadas por parientes que puedan realizarlas a favor de la persona con discapacidad sólo podrán causar prestaciones de viudedad u orfandad a favor de quienes hubiesen aportado proporcionalmente a su contribución.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, y gran invalidez de la persona con discapacidad. Asimismo, podrá ser objeto de cobertura el agravamiento del grado de minusvalía que incapacite al partícipe para su empleo habitual o para cualquier trabajo.
- Dependencia Severa o Gran Dependencia de la persona con discapacidad.

84. ¿Es posible la liquidez de los derechos consolidados en un plan de pensiones constituido a favor de una persona con discapacidad?

PLAN DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: LIQUIDEZ

Al igual que para el resto de los partícipes se contempla la liquidez con carácter excepcional en los supuestos de enfermedad grave o desempleo.

En los planes constituidos a favor de personas con discapacidad se considera como enfermedad grave, además de los supuestos genéricos, las situaciones que requieran de forma continuada durante un período mínimo de tres meses, el internamiento del partícipe en una residencia o centro especializado o un tratamiento con asistencia domiciliaria.

El caso del supuesto de desempleo de larga duración se aplica a estos planes cuando dicha situación afecte tanto al partícipe con discapacidad como a su cónyuge o a alguno de sus parientes (en línea directa o colateral hasta el tercer grado) del que la persona con discapacidad dependa económicamente o esté a su cargo en régimen de tutela o acogimiento.

85. ¿Qué límites de aportaciones tienen estos planes y cuál es su fiscalidad?

**PLAN DE
PENSIONES PARA
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD:
LÍMITE
APORTACIONES**

Las aportaciones anuales no pueden superar los 24.250 euros para el conjunto de aportaciones a los instrumentos de previsión social complementaria independientemente de la edad del partícipe con discapacidad.

Esta suma puede ser aportada por el propio partícipe con discapacidad o compartida con sus parientes (en línea directa o colateral hasta el tercer grado). En este caso cada familiar no podrá aportar más de 10.000 euros en favor del partícipe con discapacidad.

A estos efectos, cuando concurren varias aportaciones a favor de la persona con discapacidad, se entenderá que el límite de 24.250 euros se cubre, primero, con las aportaciones de la propia persona con discapacidad, y cuando éstas no superen dicho límite, con las restantes aportaciones en proporción a su cuantía.

Estas aportaciones serán reducibles de la base imponible general del IRPF, con los siguientes límites:

- El partícipe con discapacidad podrá reducir, por las aportaciones a su propio plan de pensiones individual, hasta 24.250 euros.
- Los parientes podrán reducir, por las aportaciones realizadas a favor del partícipe con discapacidad, hasta el límite de 10.000 euros, mientras que las aportaciones a sus propios planes reducirán la base imponible general según el criterio general.

Cuando concurren varias aportaciones a favor del partícipe con discapacidad, en primer lugar serán objeto de reducción las aportaciones realizadas por el propio discapacitado. Si éstas no alcanzaran el límite de 24.250 euros, podrán ser objeto de reducción las aportaciones realizadas por otras personas a favor del discapacitado.

En caso de existir aportaciones de más de un familiar, la reducción de éstos se efectuaría proporcionalmente a las cantidades aportadas por cada uno de ellos.

86. ¿Cómo perciben las prestaciones las personas con discapacidad y cómo tributan éstas?

PLAN DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: PRESTACIONES Y TRIBUTACIÓN

De forma general las prestaciones procedentes de los planes constituidos a favor de personas con discapacidad deberán percibirse como renta. De forma excepcional el beneficiario podrá recibir la prestación en forma de capital o mixta en los siguientes casos:

- Cuando la cuantía de los derechos consolidados en el momento del acaecimiento de la contingencia sea inferior a un importe de dos veces el salario mínimo interprofesional anual.
- Cuando el partícipe con discapacidad se vea afectado de gran invalidez y requiera la asistencia de terceras personas.
- Cuando la prestación se derive de las aportaciones propias del discapacitado.

Las prestaciones percibidas por la persona con discapacidad tienen la consideración de rendimientos del trabajo al igual que ocurre con el resto de planes de pensiones. No obstante, presentan la siguiente especialidad si la prestación se percibe en forma de renta:

- Está exenta hasta un importe máximo anual de 3 veces el Indicador Público de Rentas Efectos Múltiples (IPREM). Dicha exención se aplica con carácter anual.

Desde el 1 de enero de 2007 no existe reducción alguna cuando las prestaciones se perciban en forma de capital. Ahora bien, un régimen transitorio mantiene la reducción del 50% siempre que hubiesen transcurrido más de dos años desde la primera aportación (requisito no necesario en prestaciones por invalidez) para los siguientes casos:

- Cuando la contingencia se hubiese producido antes del 1 de enero de 2007.
- Para las contingencias acaecidas a partir del 1 de enero de 2007, la reducción sólo será aplicable sobre los derechos consolidados correspondientes a las aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2006. En este caso, y a efectos de determinar la base de retención, las entidades que gestionen estos planes de pensiones deben separar contablemente las aportaciones realizadas así como la rentabilidad correspondiente que pueda acogerse a este régimen transitorio, del resto de aportaciones y su rentabilidad.

Hay que tener en cuenta que no podrán disfrutar de este régimen especial las prestaciones que se deriven de aportaciones a planes de pensiones conforme al régimen general, aunque en el momento de percibirse la prestación se tenga reconocida una minusvalía.

3. FONDOS DE PENSIONES

3.1. Fondos de Pensiones. Definición

87. ¿Qué es un fondo de pensiones?

DEFINICIÓN DE FONDO DE

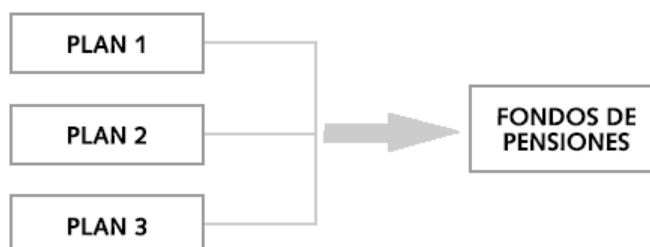
PENSIONES

Es el instrumento para dar cumplimiento a los planes de pensiones que en él se integran.

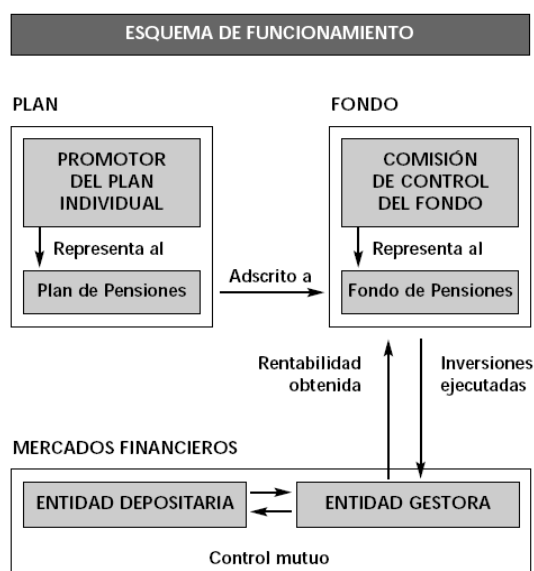
Es un patrimonio económico sin personalidad jurídica, donde se generan los recursos del plan. Pertenece a la pluralidad de partícipes que están adheridos al plan o planes de pensiones integrados en el fondo.

Como se desprende de lo anterior, un plan de pensiones y un fondo de pensiones son dos instrumentos diferentes, aunque uno no tiene sentido sin el otro.

Un fondo puede integrar uno o varios planes.



3.2. La entidad gestora y la entidad depositaria



88. ¿Quién es la entidad gestora de un fondo de pensiones?

ENTIDAD GESTORA

El fondo de pensiones tiene una entidad gestora única que se encarga de la administración del fondo, con las limitaciones que legalmente se establecen a su actuación y las obligaciones que le impone la ley.

FUNCIONES DE UNA GESTORA

- Observar y atender el cumplimiento de las normas de fondos de planes
- Contabilizar las operaciones
- Gestionar las inversiones (rentabilidad y seguridad)
- Atender las peticiones de los partícipes, los beneficiarios y el promotor
- Emitir certificados de pertenencia al partícipe junto con la entidad depositaria y poner a su disposición información sobre sus derechos consolidados.
- Gestionar y abonar las prestaciones.
- Controlar a la entidad depositaria.
- Informar a la comisión de control del fondo sobre la evolución de éste.

89. ¿Quién es la entidad depositaria?

ENTIDAD DEPOSITARIA

Las entidades depositarias deben ser entidades de crédito, con domicilio social en España o establecimiento permanente, autorizadas para la recepción de fondos del público y estar inscritas en el registro especial de “Entidades Depositarias de Fondos de Pensiones”.

90. ¿Cuáles son las funciones de la entidad depositaria?

ENTIDAD DEPOSITARIA: FUNCIONES

Las funciones de la entidad depositaria son:

- La custodia y depósito de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en un fondo de pensiones.
- Vigilancia de la entidad gestora ante las entidades promotoras, partícipes y beneficiarios.
- Instrumentar los cobros y pagos derivados de los planes de pensiones.
- Ejecutar, por cuenta del fondo, las operaciones de compra y venta de valores, cobro del rendimiento de las inversiones y cuantas operaciones se deriven del propio depósito de valores.
- Emisión de los “Certificados de Pertenencia” a los partícipes junto con la entidad gestora.

91. ¿Cuáles son las comisiones de los planes y fondos de pensiones?

COMISIONES MÁXIMAS

La legislación actual establece un límite máximo para la comisión total que se puede fijar en un plan de pensiones, ese límite es un 2,5% del valor de los derechos consolidados acumulados en el plan. Dicha comisión se desglosa en:

- La comisión máxima que puede percibir la entidad gestora del plan es un 2% anual sobre los derechos consolidados acumulados en el plan.
- La comisión máxima que puede percibir la entidad depositaria del plan de pensiones es un 0,5% del valor patrimonial del fondo de pensiones.

Cabe destacar que no se puede cobrar ningún tipo de comisión por:

- Realizar aportaciones al plan de pensiones.
- Percibir prestaciones
- Por la gestión de traspasos entre planes de pensiones.
- Por la contratación de planes garantizados.

En los planes de pensiones al tratarse de productos a muy largo plazo, la comisión que se aplica sobre ellos, es un factor muy importante que determina la rentabilidad final del plan de pensiones. Por tanto, la comisión del plan de pensiones es un elemento muy importante a tener en cuenta a la hora de contratar un plan u otro.

Tiene sentido pensar que las entidades gestoras cobren más por los planes de pensiones cuya cartera de inversiones esté formada principalmente por renta variable, cuya gestión puede ser más costosa y dinámica que por aquellos planes que invierten en activos de renta fija.

4. FISCALIDAD

92. ¿Qué se entiende por beneficio fiscal?

BENEFICIO FISCAL

Cuando hablamos de la privilegiada fiscalidad de los planes de pensiones nos referimos a las reducciones en la base imponible general de las aportaciones realizadas que obtienen los partícipes en su declaración del IRPF y a la exención de tributación de los derechos consolidados en el Impuesto sobre el Patrimonio.

Adicionalmente, podemos hablar de otros beneficios fiscales derivados de los planes de pensiones, como es que los fondos de pensiones están sujetos al Impuesto de Sociedades (IS) a tipo cero.

93. ¿Qué se puede reducir un partícipe de su base imponible?

REDUCCIÓN DEL PARTÍCIPE

Tras la entrada en vigor de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de No Residentes y sobre el Patrimonio, se pueden reducir en la base imponible general del IRPF (y no en la del ahorro integrada por los rendimientos de capital mobiliario y las ganancias y pérdidas de patrimonio procedentes de productos de ahorro o inversión) las aportaciones efectuadas a los instrumentos de previsión social complementaria (PPIs, PPEs, PPAAs, PPSE, Mutualidades de Previsión Social y Seguros de Dependencia), tomando como límite fiscal la menor de las dos siguientes cantidades:

- El 30% de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas, para los menores de 50 años, y el 50% para personas mayores de 50 años.
- 10.000 euros anuales para las personas de hasta 50 años, y 12.500 euros para los mayores de 50 años.

Este límite es común para la suma de todas las aportaciones efectuadas en un mismo ejercicio a los distintos sistemas de previsión social referidos anteriormente.

No obstante, se podrán reducir, en los cinco ejercicios siguientes, las aportaciones y contribuciones imputadas que no hayan podido reducirse por insuficiencia de base imponible general o por aplicación del límite porcentual del 30% (50% para mayores de 50 años) de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas.

94. ¿Quién aprovecha más las ventajas fiscales de un plan de pensiones?

APROVECHAMIENTO DE LAS VENTAJAS FISCALES

Las personas con rendimientos netos de 300.000,2 euros al año o superiores son las más beneficiadas fiscalmente, pueden tener un ahorro de hasta el 52% de lo aportado, ya que el tipo impositivo marginal de su base imponible es del 52%.

Base liquidable	Tramo estatal	Tramo complementario	Tramo autonómico	Agregado*
Hasta euros	%	%	%	%
0	12%	0,75%	12%	24,75%
17.707,2	14%	2%	14%	30%
33.007,2	18,5%	3%	18,5%	40%
53.407,2	21,5%	4%	21,5%	47%
120.000,2	22,5%	5%	21,5%	49%
175.000,2	23,5%	6%	21,5%	51%
300.000,2	23,5%	7%	21,5%	52%

(*) En esta escala agregada se considera la tarifa que aplicarían las Comunidades Autónomas si no hubieran aprobado una propia.

95. Una unidad familiar formada por un matrimonio menor de 50 años, en la que uno de los cónyuges tiene unos rendimientos netos del trabajo de 24.000 euros, mientras que el otro no tiene rendimientos netos de trabajo, ni de actividades económicas. Si realizan declaración conjunta, ¿cuánto podrán reducir la base imponible?

EJEMPLO

Podrán aportar 10.000 euros cada uno.

Podrán reducir su base imponible en la aportación que efectúe el cónyuge con rendimientos del trabajo, por un total de 7.200 euros (30% de 24.000 euros) y en la aportación que efectúe el cónyuge sin rentas con un máximo de 2.000 euros. Por tanto la aportación máxima aconsejable sería de 9.200 euros (7.200 euros y 2.000 euros, respectivamente) para aprovechar al máximo el excelente tratamiento fiscal de los planes de pensiones.

No obstante lo anterior, los excesos sobre las cantidades mencionadas que no puedan ser reducidos y siempre que estén dentro del límite financiero (10.000 euros para partícipes de hasta los 50 años) podrán trasladarse a ejercicios futuros. En concreto, se podrán reducir en los 5 ejercicios siguientes respetando los límites porcentual y absoluto del ejercicio en que se apliquen.

96. ¿Cómo tributan los derechos consolidados en el Impuesto sobre el Patrimonio?

**IMPUESTO
SOBRE
PATRIMONIO**

Están exentos de tributación en el Impuesto sobre el Patrimonio.

Es una ventaja frente a los planes de jubilación (seguros), fondos de Inversión, inversiones mobiliarias e inmobiliarias directas.

PLAN DE PENSIONES

Duración de las aportaciones hasta la edad de jubilación (65 años)

Duración de las prestaciones vitalicia

Rentabilidad estimada del 3%

Cuotas revalorizables con el IPC (Hipótesis del 2% anual)

Edad apertura	Cuota al mes	Capital euros corrientes	Capital euros actuales	Renta vitalicia al mes euros corrientes	Renta vitalicia al mes euros actuales
25	60,10	77.428,91	35.066,81	330,59	149,72
	120,20	154.857,81	70.133,62	661,17	299,44
	180,30	232.286,72	105.200,43	991,76	449,16
	240,40	309.715,62	140.267,24	1.322,35	598,88
	300,51	387.157,41	175.339,88	1.652,99	748,62
	375,63	483.937,10	219.170,48	2.066,19	935,76
	450,76	580.729,68	263.006,90	2.479,45	1.122,92
30	60,10	59.796,15	29.899,73	255,30	127,66
	120,20	119.592,30	59.799,45	510,61	255,32
	180,30	179.388,45	89.699,18	765,91	382,98
	240,40	239.184,60	119.598,91	1.021,21	510,63
	300,51	298.990,70	149.503,61	1.276,56	638,31
	375,63	373.730,92	186.875,78	1.595,66	797,88
	450,76	448.481,08	224.252,92	1.914,81	957,46
833,33	829.116,91	414.581,35	3.539,96	1.770,08	
35	60,10	45.245,37	24.978,65	193,18	106,65
	120,20	90.490,73	49.957,30	386,35	213,30
	180,30	135.736,10	74.935,95	579,53	319,94
	240,40	180.981,47	99.914,60	772,71	426,59
	300,51	226.234,36	124.897,41	965,92	533,26
	375,63	282.787,31	156.118,64	1.207,37	666,56
	450,76	339.347,78	187.344,03	1.448,86	799,87
833,33	627.359,76	346.347,06	2.678,54	1.478,75	
40	60,10	33.290,96	20.291,87	142,14	86,64
	120,20	66.581,92	40.583,73	284,27	173,27
	180,30	99.872,87	60.875,60	426,41	259,91
	240,40	133.163,83	81.167,47	568,55	346,55
	300,51	166.460,33	101.462,71	710,71	433,20
	375,63	208.071,26	126.825,85	888,37	541,49
	450,76	249.687,72	152.192,37	1.066,05	649,79
833,33	461.603,22	281.361,42	1.970,84	1.201,29	
45	60,10	23.519,90	15.828,22	100,42	67,58
	120,20	47.039,81	31.656,44	200,84	135,16
	180,30	70.559,71	47.484,67	301,26	202,74
	240,40	94.079,62	63.312,89	401,68	270,32
	300,51	117.603,44	79.143,74	502,11	337,91
	375,63	147.001,36	98.927,70	627,63	422,38
	450,76	176.403,20	118.714,30	753,16	506,86
833,33	326.120,50	219.469,75	1.392,39	937,04	
50	60,10	15.581,24	11.577,09	66,52	49,43
	120,20	31.162,48	23.154,18	133,05	98,86
	180,30	46.743,73	34.731,28	199,57	148,29
	240,40	62.324,97	46.308,37	266,10	197,72
	300,51	77.908,80	57.887,39	332,64	247,15
	375,63	97.384,06	72.357,79	415,79	308,94
	450,76	116.861,91	86.830,12	498,95	370,73
833,33	216.045,19	160.524,76	922,42	685,37	
55	60,10	9.177,03	7.528,36	39,18	32,14
	120,20	18.354,06	15.056,72	78,36	64,29
	180,30	27.531,08	22.585,08	117,55	96,43
	240,40	36.708,11	30.113,44	156,73	128,57
	300,51	45.886,67	37.643,05	195,92	160,72
	375,63	57.357,19	47.052,87	244,89	200,89
	450,76	68.829,24	56.463,95	293,87	241,08
833,33	127.246,14	104.386,15	543,28	445,68	
60	60,10	4.054,61	3.672,39	17,31	15,68
	120,20	8.109,23	7.344,78	34,62	31,36
	180,30	12.163,84	11.017,16	51,93	47,04
	240,40	16.218,45	14.689,55	69,25	62,72
	300,51	20.273,74	18.362,55	86,56	78,40
	375,63	25.341,67	22.952,73	108,20	98,00
	450,76	30.410,27	27.543,52	129,84	117,60
833,33	56.220,15	50.920,32	240,03	217,41	

97. ¿Qué consideración fiscal tienen las prestaciones de un plan?

**FISCALIDAD
PRESTACIONES**

Independientemente de quien sea el perceptor, de la contingencia que dé lugar a los pagos o de la modalidad de cobro del plan, todas las prestaciones que otorga un plan de pensiones tienen la consideración de rendimientos del trabajo.

98. ¿Qué ocurre fiscalmente si la prestación la recibe un beneficiario distinto del partícipe?

**BENEFICIARIO
DISTINTO QUE
PARTÍCIPE**

En el caso de que la prestación de un plan de pensiones fuera percibida por una persona distinta del partícipe, por fallecimiento de éste, el impuesto aplicable es también el IRPF en concepto de rendimientos del trabajo, y no está sujeta al Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

99. ¿Cómo tributan las prestaciones si se materializan en forma de capital?

**TRIBUTACIÓN DE
LA PRESTACIÓN
EN FORMA DE
CAPITAL**

El capital obtenido se considerará rendimiento íntegro del trabajo.

No obstante, según el régimen transitorio aplicable a los planes de pensiones, los derechos correspondientes a las aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2006, tendrán una reducción del 40%, siempre que hayan transcurrido más de 2 años desde la primera aportación o se trate de una prestación por incapacidad.

En este caso, y a efectos de determinar la base de retención, las entidades que gestionen los planes de pensiones deben separar contablemente las aportaciones realizadas así como la rentabilidad correspondiente que pueda acogerse a este régimen transitorio, del resto de aportaciones y su rentabilidad.

Asimismo, en los supuestos de movilización de derechos consolidados o económicos se deberá comunicar la información anterior

100. ¿Cómo tributan las prestaciones si consisten en una renta temporal o vitalicia?

**TRIBUTACIÓN DE
LA PRESTACIÓN
EN FORMA DE
RENTA**

Todas las prestaciones percibidas en forma de renta tributarán como rendimientos del trabajo sin aplicación de reducción alguna.

101. ¿Cuál es la forma más beneficiosa de recibir la prestación para el beneficiario?

**FORMA MÁS
INTERESANTE DE
RECIBIR LA
PRESTACIÓN**

Con el régimen fiscal descrito anteriormente, la optimización financiero-fiscal de la prestación

dependerá de la situación particular de cada partícipe.

En principio, por la parte de prestación generada con aportaciones anteriores a 1 de enero de 2007, el tratamiento fiscal más favorable dependerá del número de años de percepción de la renta (cuanto mayor sea la duración de la renta, más favorable será esta), del importe del capital a percibir (cuanto mayor sea el capital, más favorable será la renta) y del resto de ingresos del beneficiario (cuanto menores sean los otros ingresos, más favorable será la renta).

Para un nivel de ingresos medios, y atendiendo exclusivamente al efecto fiscal, será generalmente preferible el capital a una renta de duración inferior a 15 años, y preferible la renta cuando su duración supere los indicados 15 años.

Por la parte de prestación derivada de aportaciones posteriores en todos los casos será preferible su prestación como renta.

Por otra parte, es posible analizar si la optimización fiscal pasa por la percepción de un capital (lógicamente, por la parte que es susceptible de aplicar la reducción del 40%) para, posteriormente, utilizar el importe neto del mismo para suscribir un seguro de rentas vitalicias externo al plan, dada la excelente fiscalidad que goza este tipo de productos.

102. ¿Conviene cobrar la prestación en el momento de jubilarse?

**PRESTACIÓN:
CÓMO INTERESA
RECIBIRLA**

Para ahorrar impuestos, suele ser preferible cobrar la prestación en forma de capital en ejercicios posteriores al de jubilación. De esta forma en el ejercicio que se cobra se tienen rentas menores a las de la fase de activo y se produce un efecto fiscal positivo.

103. ¿Cómo se integran las prestaciones recibidas por el beneficiario?

IRPF. BENEFICIOS

Para la integración de las prestaciones recibidas en la base imponible del IRPF se han de tener en cuenta las siguientes reglas:

- Cuando las prestaciones se materialicen en forma de capital, su importe se incluirá en la base imponible del beneficiario como rendimiento íntegro del trabajo del ejercicio en que se perciba la prestación. La parte correspondiente a aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2006 se integrará con una reducción del 40%, siempre que hayan transcurrido al menos 2 años entre la primera aportación y el acaecimiento de la contingencia (requisito no necesario en prestaciones por incapacidad).
- Cuando la prestación se haya cobrado en forma de renta temporal o vitalicia, su importe se integrará anualmente en la base imponible del beneficiario como rendimiento íntegro del trabajo.
- Cuando se materialice en forma mixta será de aplicación lo dispuesto en los apartados anteriores.

104. ¿Tienen algún tipo de retención las prestaciones de un plan?

RETENCIONES

La entidad gestora está obligada a efectuar las retenciones a cuenta del IRPF que correspondan, sobre las cuantías de las prestaciones anuales que satisfaga. La retención se calculará como si se estuviese replicando la declaración del IRPF del beneficiario. De esta forma obtendrá el importe de la prestación que tributará y se le aplicará una escala progresiva de retenciones, obteniéndose el

importe anual de la retención a practicar. Al dividir la cuota de retención entre el importe que tributará, se obtiene el tipo de retención.

Para ello el perceptor deberá comunicar a la entidad gestora su situación personal y familiar para determinar el tipo de retención antes de percibir la prestación.

105. ¿Qué quiere decir el diferimiento de impuestos que implica un plan de pensiones?

DIFERIMIENTO DE IMPUESTOS

Que se puede retrasar el pago de impuestos por las rentabilidades que genera el dinero ahorrado en planes de pensiones.

En concreto, en los planes de pensiones en la fase de aportaciones el partícipe, al contrario de lo que ocurre con otros productos de ahorro o inversión, no tributa por la rentabilidad, en su caso, obtenida, sino que lo hace en el momento de cobro de la prestación correspondiente (de una sola vez, en el caso de que se haga en forma de capital y en sucesivas si se hace en forma de renta).

106. Un sujeto pasivo con 63 años de edad, con unos rendimientos netos del trabajo de 36.000 euros, aporta a un plan de pensiones 3.600 euros. ¿Qué ahorro fiscal tendría en el presente ejercicio? ¿Cuánto pagará cuando reciba la prestación en forma de capital a los 2 años y un día de haber efectuado dicha aportación? ¿Cuál es el beneficio del diferimiento?

DIFERIMIENTO: EJEMPLO

Esta persona con rendimientos netos del trabajo de 36.000 euros al año, tendría un ahorro fiscal del 30,95% sobre las aportaciones realizadas en el año, que en euros supondría 1.114,08 euros de ahorro fiscal. Este sería el beneficio fiscal inmediato por haber hecho una aportación de 3.600 euros al plan de pensiones.

Cuando reciba la prestación en forma de capital (2 años y un día después), ya estará jubilado y, por tanto, sus rendimientos netos serán menores al tener solamente los ingresos derivados de la pensión de la Seguridad Social que, por ejemplo, pueden ser 12.000 euros.

A. Capital (Al recibir la prestación, ya estaría jubilado).

DECLARACIÓN EN EL IRPF

Rendimientos del trabajo Pensión de la Seguridad Social	12.000
Prestación del Plan de Pensiones en forma de capital	3.900
Reducción por rendimientos del trabajo	(2.652,00)
Base imponible general	13.248
Reducción mínimo personal	(6.069)
Cuota íntegra I.R.P.F. (Según tarifa 2012)	1.776,80 euros

B. Capital (Sin recibir la prestación, ya estaría jubilado).

DECLARACIÓN EN EL IRPF

Rendimientos del trabajo Pensión de la Seguridad Social	12.000
Reducción por rendimientos del trabajo	(3.093,00)
Base imponible general	8.907
Reducción por mínimo personal	(6.069)

Cuota íntegra I.R.P.F. (Según tarifa 2012) 702,40 euros

Es decir, el coste fiscal al percibir la prestación del plan de pensiones sería:

$$1.776,8 - 702,40 = 1.074,40 \text{ euros}$$

El ahorro fiscal que se tuvo al realizar la aportación al plan de pensiones fue de 1.114,08 euros.
Por tanto, el beneficio fiscal derivado del plan de pensiones ha sido:

$$1.114,08 - 1.074,4 = 39,68 \text{ euros}$$

que supone una rentabilidad fiscal neta del 1,10%.

5. CÓMO INVERTIR EN PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES

5.1. Inversiones de los Fondos de Pensiones

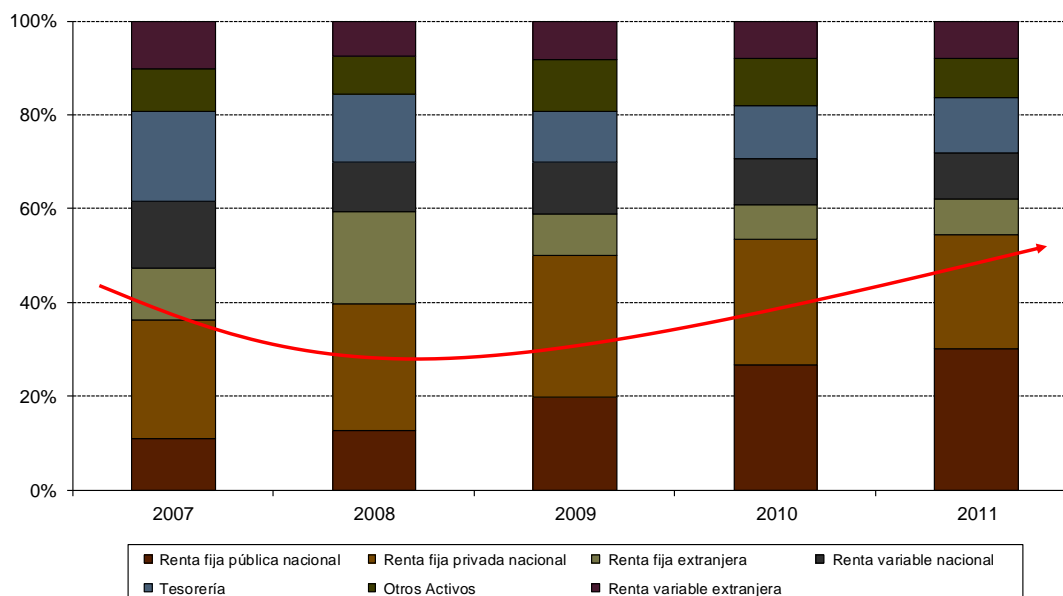
107. ¿Qué normas deben respetar los fondos respecto a sus inversiones?

NORMAS PARA INVERTIR

Las principales son las siguientes:

- La inversión en activos financieros admitidos a negociación en mercados regulados tiene que ser al menos del 70% del activo total del fondo de pensiones.
- La inversión en títulos o valores emitidos por una misma entidad no podrá superar el 5% del activo total del fondo de pensiones.
- La cantidad máxima que se puede invertir en inmuebles es el 30% del activo total del fondo de pensiones.
- Se puede invertir en depósitos, pero ningún depósito de cualquier entidad debe superar el 20% del fondo de pensiones.
- De acuerdo a las necesidades y características de los planes de pensiones adscritos al fondo se establecerá un coeficiente de liquidez mínimo.

Evolución de las Inversiones de los Fondos de Pensiones



Fuente: Afi, INVERCO

Como se puede ver en el gráfico la inversión total de los fondos de pensiones en renta fija ha aumentado considerablemente desde el año 2006, hasta situarse en el 61% en 2011, esta

tendencia se debe en buena parte a la búsqueda de refugio en activos más conservadores y seguros por parte de inversores y gestores desde el inicio de la crisis financiera. De esta forma, la inversión total en renta variable se ha reducido hasta el 17% del total en 2011, cifra muy lejana a la de otros países de nuestro entorno (Reino Unido, Holanda y Estados Unidos) con un sistema de planes de pensiones privados más desarrollado que el nuestro.

108. ¿En qué invierte un fondo de pensiones?

EN QUÉ INVIERTE

El 70%, como mínimo, del activo de un fondo de pensiones se invertirá en activos financieros contratados en mercados regulados, en depósitos bancarios, en crédito con garantía hipotecaria y en inmuebles. Habitualmente se invierte en Deuda del Estado y Comunidades Autónomas, otros valores de renta fija, pagarés de empresa, títulos del mercado hipotecario, acciones y fondos de inversión.

De acuerdo a las necesidades y características de los planes de pensiones adscritos, los fondos de pensiones establecerán un coeficiente de liquidez según las provisiones de prestaciones a pagar en el futuro, que debe mantenerse en depósitos a la vista y en activos del mercado monetario con vencimiento no superior a tres meses.

109. ¿Con qué criterios se debe invertir?

CRITERIOS DE INVERSIÓN

Los fondos de pensiones deben realizar sus inversiones siguiendo los siguientes criterios:

- Seguridad, que es el objetivo fundamental.
- Rentabilidad que garantice alcanzar el volumen de recursos suficientes para la cobertura de las prestaciones, de acuerdo con el plan de pensiones.
- Diversificación que impida elevadas concentraciones de activos con riesgo.
- Congruencia de plazos que permita tener liquidez al momento de pago de las prestaciones previstas, sin que el fondo se vea obligado a solicitar créditos que minoren su rentabilidad.



110. ¿Dónde se puede seguir la evolución de un fondo de pensiones?

INFORMACIÓN FONDOS

Mensualmente INVERCO suele hacer llegar a los periódicos económicos y revistas especializadas un detalle de la evolución de los planes de pensiones individuales.

En concreto puede seguirse todos los sábados en las secciones de negocios (“páginas salmón”) de los principales periódicos nacionales. Además, desde hace tiempo algún diario económico publica un especial sobre el sector de planes de pensiones con periodicidad mensual.

111. ¿Son iguales las inversiones de todos los planes individuales?

INVERSIONES EN P.P.I.

Desde diciembre de 2003 existen seis categorías de planes de pensiones en función del riesgo de los activos en los que materializan sus inversiones:

1.- Renta Fija a Corto Plazo: No incluye activos de renta variable en su cartera de contado, ni derivados cuyo subyacente no sea de renta fija. La duración media de la cartera será inferior o igual a dos años.

2.- Renta Fija a Largo Plazo: No incluye activos de renta variable en su cartera de contado, ni derivados cuyo subyacente no sea de renta fija. La duración media de la cartera será superior a dos años.

3.- Renta Fija Mixta: Menos del 30% de la cartera son activos de renta variable.

4.- Renta Variable Mixta: Entre el 30% y el 75% de la cartera son activos de renta variable.

5.- Renta Variable: Más del 75% de la cartera son activos de renta variable.

6.- Garantizados: Planes para los que exista garantía externa de un determinado rendimiento, otorgada por un tercero.

Rentabilidad de Planes de Pensiones Individuales

CATEGORÍA DE PLANES	CARTERA DE INVERSIÓN		RENTABILIDAD* 31/03/2012		
			% A 1 AÑO		% A 5 A
	RV MAX	RV MIN	CASER	SECTOR	CASER
Renta Fija Corto Plazo	0%	0%	2,27%	1,95%	0,85%
Renta Fija Largo Plazo	0%	0%	3,86%	2,83%	0,02%
Renta Fija Mixta	30%	0%	-0,36%	-0,76%	-0,83%
Renta Variable Mixta	75%	30%	-8,69%	-5,34%	-4,71%
Renta Variable	100%	75%	-0,33%	-8,81%	-0,18%
Garantizados	-	-	2,06%	2,31%	0,09%

* Rentabilidad Media ponderada por patrimonio

Fuente: Afi, INVERCO

112. ¿Qué tipo de plan le interesa suscribir a cada persona en función del riesgo?

INVERSIÓN SIN RIESGO

Aquellas personas con aversión al riesgo (por ejemplo quien esté próximo a su jubilación) deberían contratar planes que no inviertan un porcentaje elevado de su cartera en renta variable, lo que supone asumir un riesgo bajo. Para este grupo de personas serán interesantes planes de pensiones de renta fija a corto plazo, de renta fija a largo plazo, planes garantizados e incluso planes de renta fija mixta.

Sin embargo para los más jóvenes sería interesante suscribir un plan que invierta en renta variable, ya que la edad que les resta hasta la jubilación permite que las fluctuaciones de los resultados de las inversiones no les afecten tanto. Por tanto para ellos serán interesantes planes que asuman más riesgos en sus inversiones, como son los planes de renta variable mixta y los de renta variable.

Por tanto, es interesante adecuar las inversiones a la edad del partícipe y si se decide invertir en fondos de renta variable, diversificar la inversión y no invertir todo en renta variable.

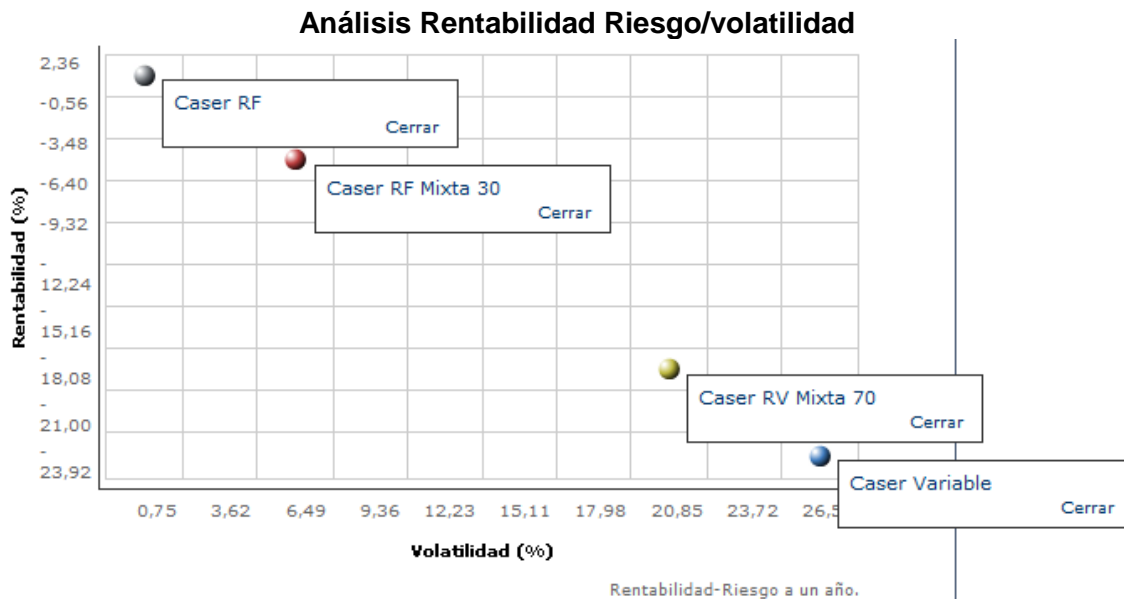
113. ¿Cómo medir el riesgo de un plan de pensiones?

MEDIR RIESGO

Hay métodos técnicos de evaluar la volatilidad/riesgo de los fondos de pensiones. Se suelen fundamentar en datos de evolución diaria del valor de la unidad de cuenta y comparan la rentabilidad y el riesgo con el propio mercado.

Buena parte de la rentabilidad obtenida por los planes de pensiones depende del riesgo que asumen en sus inversiones. Generalmente los planes de pensiones que invierten un mayor porcentaje de su patrimonio en renta variable asumen un mayor nivel de riesgo, aunque en el largo plazo también suelen ser los que mayor rentabilidad obtienen, a pesar de que en el corto plazo se puedan ver afectados por la evolución de los mercados bursátiles.

Como se puede observar en el gráfico, los planes de pensiones de renta variable son los que mayor rentabilidad consiguen, pero también son los que asumen más riesgo en sus inversiones.



Fuente: Afinet

A falta de un análisis técnico de rentabilidad/riesgo, para valorar el riesgo de un fondo de pensiones conviene, como aproximación, ver cuánto es el porcentaje medio del patrimonio invertido en tesorería, renta fija, renta variable, divisas, derivados, etc. para estimar (aunque sea

poco refinado) el nivel de riesgo habitual del fondo de pensiones.

114. ¿Qué estrategia puede seguir un partícipe para regular por sí mismo la rentabilidad-riesgo de sus planes?

RENTABILIDAD-RIESGO

Si el partícipe opta por gestionarse sus planes, apuntamos algunas sugerencias:

1. Construir una cartera reducida de planes (a mayor cantidad de planes más difícil se hace la gestión).
2. Como lo que confiere rentabilidad y riesgo a las inversiones es la renta variable es conveniente contratar un plan arriesgado (más del 60% en renta variable) y otro más tranquilo. Al combinar un plan de Renta Variable con uno de Renta Fija ó de Renta Fija Mixta, se obtendrán resultados positivos en las fases alcistas y una menor fluctuación en los ciclos bajistas de la bolsa.
3. Contratar cuotas periódicas preferentemente en el plan de renta variable ya que en general es más rentable.
4. Hacer ajustes periódicos de saldos entre los planes.

115. ¿Qué sugerir a los que miran los Ranking todas las semanas?

RANKING

Como consecuencia de los años buenos de bolsa, aparecerán en la cabeza de los rankings los planes con más riesgo. En un periodo bajista suele ocurrir todo lo contrario.

Por tanto un primer consejo radica en no limitar la atención a la rentabilidad sino también tener en cuenta el nivel de riesgo que asume el fondo en sus inversiones. Es importante observar los rankings por tipo de plan y decidir en función del nivel óptimo de riesgo que se desee.

Seleccione planes de pensiones que combinen a la vez alta rentabilidad con bajo riesgo.

Un segundo aspecto a tener en cuenta es que buenas rentabilidades pasadas no garantizan buenas rentabilidades futuras (ni lo contrario).

Y por último para los planes de pensiones contratados con un horizonte de ahorro a largo plazo no es conveniente consultar rentabilidades cada semana.

116. ¿Qué hacer en periodos con crisis bursátil y tipos de interés muy bajos?

**CRISIS BURSÁTIL:
CONSEJOS**

Al tratarse de productos a largo plazo, durante la vida de los planes de pensiones nos encontraremos con periodos difíciles: crisis bursátiles, periodos de tipos de interés bajos... Pero en cualquier caso, para aquellas personas a las que les falten más de 15 años hasta su jubilación será más interesante invertir en planes de pensiones de renta variable, ya que su rentabilidad a largo plazo generalmente es superior a la de los planes de renta fija.

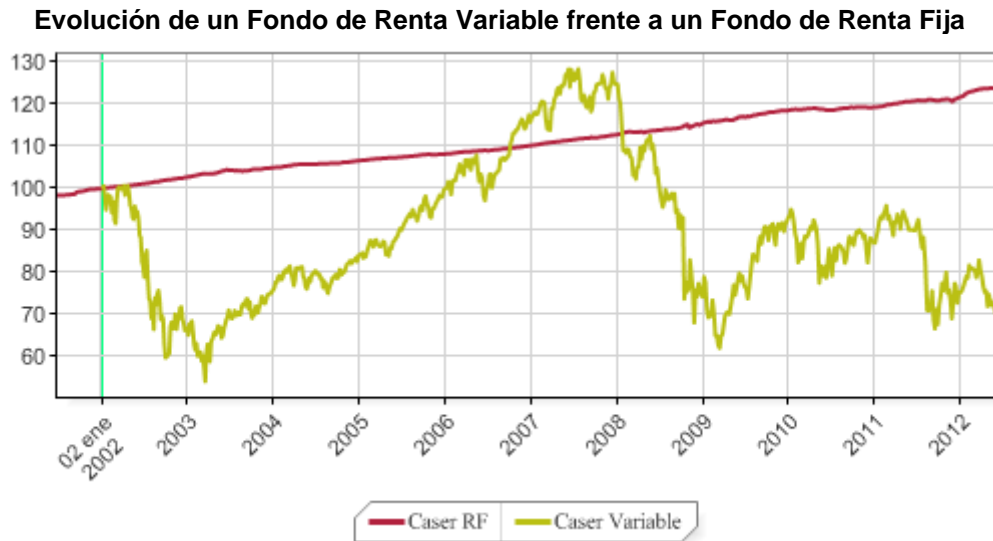
Por otro lado es conveniente buscar aquellos fondos que cuenten con carteras solventes.

Además lo aconsejable, cuando falten pocos años para la jubilación y según se vaya acercando ésta, es ir moviendo poco a poco el saldo acumulado, desde los planes de renta variable o con inversiones más arriesgadas hacia planes de renta fija o garantizados, para así conservar lo acumulado hasta la fecha y evitar posibles crisis bursátiles que puedan mermar nuestro patrimonio

en los últimos años cercanos a la jubilación.

En los extremos del abanico de planes de pensiones tendríamos los planes de renta variable pura y los de renta fija a corto plazo. Los primeros darán una mayor rentabilidad a largo plazo, pero con considerables altibajos, mientras que los segundos son muy estables en su evolución, pero obtienen rentabilidades más discretas. Los primeros son aptos para la fase de acumulación, mientras el plazo de maduración de la inversión es prolongado y es posible recuperar eventuales pérdidas. Los segundos son aconsejables cuando queda poco tiempo para la jubilación y la prioridad debe ser mantener los beneficios acumulados.

En el gráfico anexo se ejemplifica la evolución de 2 fondos, cada uno en el extremo del abanico de inversión, donde se aprecian estas características.



Fuente: Afinet

117. ¿Qué es un benchmark y para que sirve?

BENCHMARK: DEFINICIÓN Y UTILIDAD

Un benchmark es un índice que sirve para medir la calidad de la gestión del fondo de pensiones. Supongamos que un fondo de pensiones invierte sólo en acciones del IBEX-35. Si el gestor del fondo ha obtenido un 7% de rentabilidad, pero el índice IBEX-35 ha obtenido un 14% podría considerarse que no ha sido una buena gestión. Esto es así porque entendemos que el índice es una buena referencia para comprobar la gestión de un fondo.

La moderna gestión de los fondos de pensiones pasa por que se fijen índices de referencia para la gestión adecuada de las inversiones. Por tanto, no basta sólo con obtener rentabilidad absoluta sino además el gestor debe intentar batir a su índice de referencia ó benchmark.

En la práctica los gestores en CASER tienen definidos sus benchmark que suelen ser una combinación de índices de renta fija y de índices bursátiles (como el IBEX 35, Eurostoxx50, S&P500, etc.)

5.2. Inversión Socialmente Responsable

118. ¿Cuáles son los principios que rigen la Inversión Socialmente Responsable?

**ISR:
PRINCIPIOS**

El concepto de Inversión Socialmente Responsable (SRI, en sus siglas en inglés) se fundamenta en el cumplimiento y aplicación de tres principios fundamentales, que son los principios Medioambientales, Sociales y de Buen Gobierno (ASG) establecidos en la declaración de Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas (UNPRI).

119. ¿Qué es la Inversión Socialmente Responsable?

**ISR:
FACTORES CLAVE**

Básicamente consiste en la introducción de criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno de las empresas, en la toma de decisiones de inversión, sin olvidar en ningún caso el objetivo de obtener una rentabilidad razonable y acorde a los niveles de riesgo asumidos.

Por tanto, además de considerar criterios de rentabilidad, las inversiones en una u otra empresa se realizará en base a criterios como su respeto al medioambiente, respeto a los derechos laborales y humanos, transparencia informativa, etc...

FACTORES CLAVE DE LA INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

FACTORES MEDIOAMBIENTALES	FACTORES SOCIALES	FACTORES DE BUEN GOBIERNO
Emisiones de CO2, emisiones de gas invernadero	Derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva	Limitaciones de voto a los accionistas
Cambio climático	Violación de los derechos humanos	Retribución de la alta dirección en función de los resultados
Instalaciones y riesgo ambiental	Seguridad laboral	Transparencia informativa
Residuos peligrosos, tratamiento, reciclaje y limpieza	Explotación laboral	Voto mayoritario
Contaminación	Trabajo infantil	Separación de funciones en la dirección
Energías renovables	Discriminación sexual e igualdad de género	Derechos de los accionistas
Agotamiento de recursos naturales	Corrupción	Consejos y órganos competentes
Uso y tratamiento de productos tóxicos	Maltrato a los animales	Defensas ante OPA

120. ¿Se puede aplicar la Inversión Socialmente Responsable a un plan de pensiones?

**ISR:
PLANES DE PENSIONES**

Por supuesto, de hecho el marcado carácter social de los planes de pensiones así como su finalidad de prever un ahorro para situaciones particulares de estrechamiento económico hacen de este instrumento financiero el vehículo idóneo para la aplicación de una política de inversiones con criterios socialmente responsables.

Además, la introducción de criterios de Inversión Socialmente Responsable en productos como los planes de pensiones, con un horizonte de inversión a muy largo plazo, permitirán que éstos con sus decisiones puedan ejercer cierta influencia sobre las políticas medioambientales, sociales y de buen gobierno de las empresas en las que invierten, teniendo su reflejo positivo en las rentabilidades a largo plazo, y pudiendo extender dichos criterios a las entidades en las que invierten.

121. Si la implantación de la Inversión Socialmente Responsable en el mundo financiero fuese mayor, ¿la actual crisis hubiese sido tan intensa?

**ISR:
CRISIS**

Probablemente no. El cumplimiento de los propios principios de Inversión Socialmente Responsable implica una autorregulación y transparencia mucho mayor. Justamente la falta de transparencia y el exceso de codicia han sido dos de los factores que han favorecido las malas prácticas financieras y que desencadenaron la actual crisis financiera.

DEFINA SU PERFIL INVERSOR Y EL PLAN DE PENSIONES ADECUADO AL MISMO

1. ¿Cuál es su edad?

- a. Menor de 30 años
- b. 31 a 40 años
- c. 41 a 50 años
- d. 51 a 60 años
- e. Mayor de 60 años

2. ¿Está usted pagando un crédito para adquisición de vivienda?

- a. No
- b. Sí, y me quedan menos de 5 años para amortizarlo
- c. Sí, y me quedan entre 5 y 10 años para amortizarlo
- d. Sí, y me quedan más de 10 años para amortizarlo

3. ¿Cuál es su experiencia como inversor?

- a. Nunca he invertido en productos de Renta Variable, sólo en Depósitos Bancarios, Renta Fija ó Letras del Tesoro
- b. Invierto menos de un 20% de mis ahorros en Bolsa y Fondos de Inversión de Renta Variable
- c. Invierto más de un 20% de mis ahorros en Bolsa y Fondos de Inversión de Renta Variable

4. Con independencia de la situación de mercado, ¿cómo se califica como inversor?

- a. Conservador
- b. Tranquilo
- c. Equilibrado
- d. Dinámico
- e. Agresivo

5. Indique el grado de acuerdo que tiene con la siguiente afirmación:

“No me gusta invertir en acciones y otros productos de Renta Variable. Solamente me siento tranquilo si invierto en Depósitos, Renta Fija o Letras del Tesoro”.

- a. Muy de acuerdo
- b. Bastante de acuerdo
- c. Poco de acuerdo
- d. Nada de acuerdo

6. Usted invierte en acciones del Banco Popular y su cotización cae un 20%. ¿Qué haría usted?

- a. Cancelaría totalmente la inversión y compraría Renta Fija a Corto Plazo
- b. Cancelaría la mitad de la inversión
- c. Mantendría la inversión con la expectativa de una futura recuperación
- d. Aprovecharía el momento de compra barata e invertiría más

7. Le llaman de un concurso de la televisión y le dicen que debe elegir entre las siguientes

ofertas ¿Cuál elegiría usted?

- a. 1.200 euros en metálico
- b. Un 50% de posibilidades de ganar 4.800 euros o nada
- c. Un 5% de posibilidades de ganar 80.000 euros o nada

PUNTUACIÓN		
PERFIL INVERSOR	TOTAL PUNTOS	TIPO DE PLANES
UltraDefensivo	< 15	Garantizado
Defensivo	De 16 a 20	RF a cp
Equilibrado	De 21 a 27	RFM/RFLP
Dinámico	De 28 a 35	RV Mixta
Atrevido	> 35	RV
PREGUNTA	OPCIÓN	PUNTUACIÓN
1	a	6
	b	4
	c	3
	d	2
	e	0
2	a	10
	b	6
	c	4
	d	0
3	a	1
	b	3
	c	5
4	a	0
	b	2
	c	6
	d	10
	e	12
5	a	0
	b	2
	c	4
	d	6
6	a	0
	b	2
	c	4
	d	6
7	a	1
	b	3
	c	5

De estas siete preguntas, deben sumarse los puntos obtenidos.

Veamos dos ejemplos:

a. Persona de 39 años (4), con un préstamo hipotecario y le quedan más de 10 años para amortizarlo (0), que invierte menos de un 20% de sus ahorros en Bolsa y Fondos de Inversión de Renta Variable (3) y se considera un inversor Equilibrado (6), y está poco de acuerdo con la afirmación de que no le gusta invertir en acciones y Renta Variable (4), y además si bajan las acciones del Banco Popular un 20% que tiene en su cartera de inversión mantendría la inversión con la expectativa de una futura recuperación (4) y que prefiere un 50% de posibilidades de ganar 4.800 euros o nada en un concurso de la televisión (3).

El total de puntos es $4+0+3+6+4+4+3 = 24$

Su perfil inversor se corresponde con el de un inversor Equilibrado y le sería aconsejable un Plan adscrito a un Fondo de Pensiones con inversiones en Renta Fija a Largo Plazo (riesgo bajo-medio) o con inversiones en Renta Fija Mixta.

Ahora bien existen otras soluciones. Puede, por ejemplo, adquirir un 50% en un Plan Garantizado y un 50% en un Plan de mayor riesgo como puede ser un Renta Variable Mixta y su nivel conjunto de riesgo también estaría equilibrado.

b. Persona de 61 años (0), que tiene un préstamo hipotecario y le quedan menos de 5 años para amortizarlo (6), que invierte menos de un 20% de sus ahorros en Bolsa y Fondos de Inversión de Renta Variable (3), y se considera un inversor Tranquilo (2), y está bastante de acuerdo con la afirmación de que no le gusta invertir en acciones y Renta Variable (2), y además si bajan las acciones del Banco Popular un 20% que tiene en su cartera de inversión cancelaría totalmente la inversión y compraría Renta Fija a corto plazo (0) y que prefiere 1.200 euros en metálico en un concurso de la televisión (1).

El total de puntos es $0+6+3+2+2+0+1 = 14$

Su perfil inversor se corresponde con el de un inversor UltraDefensivo y le sería aconsejable un Plan de pensiones Garantizado.

ANEXO I (Edad de jubilación en función de los años cotizados)

Año	Períodos Cotizados	Edad jubilación
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 años o más	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 años o más	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años o más	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Afi, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

ANEXO II
(Incremento del periodo de años utilizados en el cálculo de la pensión de jubilación)

Período de transición	Tiempo computado (meses)	Tiempo computado (años)
Durante año 2012	180	15
Durante año 2013	192	16
Durante año 2014	204	17
Durante año 2015	216	18
Durante año 2016	228	19
Durante año 2017	240	20
Durante año 2018	252	21
Durante año 2019	264	22
Durante año 2020	276	23
Durante año 2021	288	24
A partir de 2022	300	25

Fuente: Afi, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

ANEXO III

(Ajuste de la pensión pública en función de los años cotizados)

Escala 2012				Escala a partir de 2027			
Años	% s/ Base Reguladora	Años	% s/ Base Reguladora	Años	% s/ Base Reguladora	Años	% s/ Base Reguladora
15	50,0%	27	84,0%	15	50,0%	27	77,3%
16	53,0%	28	86,0%	16	52,3%	28	79,5%
17	56,0%	29	88,0%	17	54,5%	29	81,8%
18	59,0%	30	90,0%	18	56,8%	30	84,1%
19	62,0%	31	92,0%	19	59,1%	31	86,4%
20	65,0%	32	94,0%	20	61,4%	32	88,6%
21	68,0%	33	96,0%	21	63,6%	33	90,9%
22	71,0%	34	98,0%	22	65,9%	34	93,2%
23	74,0%	35	100,0%	23	68,2%	35	95,5%
24	77,0%			24	70,5%	36	97,7%
25	80,0%			25	72,7%	37	100,0%
26	82,0%			26	75,0%		

Fuente: Afi, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Fuente: Afi, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

(Período transitorio y evolución de la escala de cálculo para acceder al 100% de la pensión de jubilación)

Período de transición	Escala de cálculo	Período de cotización para acceder al 100% de la pensión
Durante años 2013 a 2019	A partir del año decimosexto de cotización, por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100	35 años y 6 meses
Durante años 2020 a 2022	A partir del año decimosexto de cotización, por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100	36 años
Durante años 2023 a 2026	A partir del año decimosexto de cotización, por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100	36 años y 6 meses
A partir del 1 enero 2027	A partir del año decimosexto de cotización, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y los que rebasen el mes 248, el 0,18 por 100	37 años

ANEXO IV (Casos Prácticos)

Supuesto de deducción de aportaciones a planes individuales de pensiones. (Hipótesis: una persona soltera menor de 50 años y sin cargas familiares).

**CASO
PRÁCTICO A**

DATOS

• Rendimientos brutos de trabajo	30.000,00
• Gastos deducibles	(4.557,00)
• Seguridad Social	(1.905,00)
• Reducción por trabajo dependiente	(2.652,00)
• Aportación a Plan de Pensiones	3.500,00
• Mínimo personal	(5.151,00)

DECLARACIÓN EN EL I.R.P.F.

• Rendimientos brutos del trabajo	30.000,00
• Gastos deducibles totales	(4.557,00)

RENDIMIENTO NETO REDUCIDO DEL TRABAJO 25.443,00

CÁLCULO DEL LÍMITE DE DESGRAVACIÓN

Como ha aportado 3.500 y no supera los límites legales:

- 10.000 euros anuales para las personas de hasta 50 años.
- 30% de los rendimientos netos del trabajo para menores de 50 años: 8.428,5 euros.

puede deducirse de su Base Imponible la totalidad de la aportación.

El ahorro producido en la cuota es de 1.050 euros lo cual supone un ahorro fiscal del 30% sobre la aportación realizada de 3.500,00 euros.

$$\frac{1.050}{3.500} \times 100 = 30\%$$

	SIN APORTACIONES	CON APORTACIONES
Rendimientos netos del trabajo	25.443	25.443
Aportación al Plan	-	3.500
Reducción por Aportación a Planes de Pensiones	-	3.500
Reducción sobre Rendimientos Netos de Trabajo	2.652	2.652
Reducción Mínimo Personal	5.151	5.151
Reducción Mínimo Familiar	-	-
BASE LIQUIDABLE GENERAL	25.443	21.943
CUOTA ÍNTEGRA	5.428	4.378

AHORRO FISCAL (en euros)	1.050
AHORRO FISCAL (en % sobre aportación)	30%
Aportaciones reducibles en los próximos 5 años	-

Supuesto de tributación de la prestación de un Plan de Pensiones materializado en forma de renta anual.

CASO PRÁCTICO B

Una persona en el momento de su jubilación tiene unos derechos consolidados de 60.000 euros procedentes de su Plan de Pensiones. Además recibe su correspondiente prestación de la Seguridad Social. Dichos derechos consolidados decide transformarlos en una renta anual de duración 10 años y de cuantía anual de 6.000 euros. Dicha persona es viuda y sin cargas familiares.

DATOS

- Derechos Consolidados 60.000,00
- Renta Anual (S/60.000) 6.000,00
- Pensión Seguridad Social 12.000,00

DECLARACIÓN EN EL I.R.P.F.

- Pensión Seguridad Social 12.000,00
- Pensión Plan de Pensiones 6.000,00
- Rendimiento neto del trabajo 18.000,00
- Reducción por trabajo dependiente (2.652,00)
- Base Imponible General 15.348,00
- Reducción mínimo personal..... (6.06900)
- Cuota íntegra I.R.P.F. (Según tarifa 2012)2.296,55,00

Supuesto de tributación de la prestación de un Plan de Pensiones materializado en forma de capital.

Una persona en el momento de su jubilación tiene unos derechos consolidados de 18.000 euros

procedentes de su Plan de Pensiones. Además recibe su correspondiente prestación de la Seguridad Social. Dichos derechos consolidados decide cobrarlos de una sola vez. Dicha persona es viuda y sin cargas familiares.

DATOS

- Rendimientos brutos del trabajo personal
- Pensión de jubilación (Seg. Social)12.000,00
- Prestación del Plan de Pensiones:.....18.000,00

DECLARACIÓN EN EL I.R.P.F.

- Pensión Seguridad Social 12.000,00
- Prestación del Plan de Pensiones18.000,00
- Rendimiento neto del trabajo 30.000,00
- Reducción por trabajo dependiente (2.652,00)
- Base Imponible General27.348,00
- Reducción mínimo personal..... (6.069,00)
- Cuota íntegra I.R.P.F. (Según tarifa 2012)5.772,69

* En los ejemplos no se ha aplicado el régimen transitorio establecido para los derechos correspondientes a las aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2006, cuando el cobro se realiza en forma de capital.

ANEXO V

(Diferencias entre Planes Individuales de Ahorro Sistemático - Planes de Pensiones Individuales – Planes de Previsión Asegurados)

CARACTERÍSTICAS	PLANES INDIVIDUALES DE AHORRO SISTEMÁTICO (PIAS)	PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES (PPI)	PLANES DE PREVISIÓN ASEGURADOS (PPA)
PRIMAS - APORTACIONES	Primas: Pago periódico prefijado	Aportaciones: Son flexibles, tanto en cuantía (excepto límites) como en periodicidad	Primas: Son flexibles, tanto en cuantía (excepto límites) como en periodicidad
	Límite máximo: 8.000 euros/año, hasta un total de 240.000 euros	Límite máximo conjunto con otros Sistemas de Previsión Social	Límite máximo conjunto con otros Sistemas de Previsión Social
PRESTACIONES - COBERTURAS	Coberturas: jubilación, fallecimiento y/o invalidez permanente	Prestaciones: jubilación, invalidez, dependencia y/o fallecimiento	Coberturas: jubilación, invalidez, dependencia y/o fallecimiento
LIQUIDEZ	Sí, pero con posibles penalizaciones y pérdida de ventajas fiscales	En los siguientes casos: enfermedad grave y/o paro prolongado	En los siguientes casos: enfermedad grave y/o paro prolongado
FORMA DE COBRO DE LA PRESTACIÓN	Renta Vitalicia	Capital Renta Actuarial/Financiera Mixta: Capital/Renta	Capital Renta Financiera/Actuarial
TRASPASOS	Posibilidad de traspaso a otro PIAS	Posibilidad de traspaso a otro plan de pensiones o a un PPA	Posibilidad de traspaso a otro PPA o a un plan de pensiones
RENTABILIDAD	Rentabilidad mínima garantizada	No garantizan ninguna rentabilidad, excepto los planes de pensiones garantizados	Rentabilidad mínima garantizada, excepto en PPA's con formato unit-linked
PARTÍCIPE - ASEGURADO	Asegurado. Edad mínima: 14 años	Participe. Edad mínima: No existe	Asegurado. Edad mínima: 14 años
	Edad máxima: No existe	Edad máxima: No existe	Edad máxima: No existe
DURACIÓN	Vitalicia	Una vez producida alguna de las contingencias previstas y hasta que se agote el saldo acumulado por el partícipe en el plan de pensiones	Una vez producida alguna de las contingencias previstas y hasta que se agote el saldo acumulado por el asegurado en el PPA
FISCALIDAD	I.R.P.F.	I.R.P.F.	I.R.P.F.
	Primas: No reducen la BI del contribuyente	Aportaciones: Reducen la BI del contribuyente Otras ventajas: Aportaciones a favor del cónyuge, hasta 2.000 euros de reducción en BI	Primas: Reducen la BI del contribuyente
	Rendimientos generados durante el período de acumulación de primas están exentos de tributación		
	Prestaciones: Se consideran RCM (sólo un % de la renta).	Prestaciones: En cualquier caso se consideran Rendimientos del Trabajo	Prestaciones: En cualquier caso se consideran Rendimientos del Trabajo
	Impuesto sobre Sucesiones	Impuesto sobre Sucesiones	Impuesto sobre Sucesiones
	El beneficiario tributa por la prestación de fallecimiento	No Sujeto	No Sujeto
	Impuesto sobre el Patrimonio*	Impuesto sobre el Patrimonio*	Impuesto sobre el Patrimonio*
Tributa	No Sujeto	No Sujeto	

* El IP se restablece con carácter temporal para los ejercicios 2011 y 2012

** Forman parte de la base general tributando a un tipo progresivo entre el 24,75%-52%, salvo que la Comunidad Autónoma de residencia hubiese aprobado una escala diferente

*** Forman parte de la base del ahorro tributando a un tipo progresivo entre el 21%-27%.

ANEXO VI
(Ahorro fiscal)

AHORRO FISCAL EN FUNCIÓN DE LOS RENDIMIENTOS NETOS DEL TRABAJO, SITUACIÓN FAMILIAR Y CUOTA MENSUAL

SIN CARGAS			
CUOTA MENSUAL	RENDIMIENTOS NETOS* SIN PLAN DE PENSIONES	AHORRO FISCAL	AHORRO FISCAL (%)
60	12.000	178,20	24,75%
120	12.000	356,40	24,75%
60	18.000	178,20	24,75%
120	18.000	356,40	24,75%
180	18.000	534,60	24,75%
60	24.000	216,00	30,00%
120	24.000	432,00	30,00%
180	24.000	648,00	30,00%
240	24.000	864,00	30,00%
120	30.000	432,00	30,00%
180	30.000	648,00	30,00%
240	30.000	864,00	30,00%
500	30.000	1.800,00	30,00%
600	30.000	2.160,00	30,00%
180	36.000	864,00	40,00%
240	36.000	1.152,00	40,00%
500	36.000	2.400,00	40,00%
600	36.000	2.880,00	40,00%
180	42.000	864,00	40,00%
240	42.000	1.152,00	40,00%
500	42.000	2.400,00	40,00%
600	42.000	2.880,00	40,00%
240	48.000	1.152,00	40,00%
300	48.000	1.440,00	40,00%
500	48.000	2.400,00	40,00%
600	48.000	2.880,00	40,00%
300	60.000	1.692,00	47,00%
500	60.000	2.820,00	47,00%
600	60.000	3.384,00	47,00%
500	72.000	2.820,00	47,00%
600	72.000	3.384,00	47,00%
500	90.000	2.820,00	47,00%
600	90.000	3.384,00	47,00%
500	130.000	2.940,00	49,00%
600	130.000	3.528,00	49,00%
500	200.000	3.060,00	51,00%
600	200.000	3.672,00	51,00%
500	325.000	3.120,00	52,00%
600	325.000	3.744,00	52,00%

* Rendimiento Neto: ya incluidas las reducciones por trabajo dependiente y Seguridad Social

ANEXO VII

(Información para el cobro de prestaciones)

DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A PRESTACIONES POR ACAECIMIENTO DE LAS CONTINGENCIAS DESCRITAS EN EL REGLAMENTO DEL PLAN DE PENSIONES

Siempre y en todo caso:

- ✓ Fotocopia del D.N.I.
- ✓ Declaración de la situación familiar a efectos del IRPF.

Adicionalmente, dependiendo del caso, necesitaremos:

➤ **INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ**

- ✓ Justificante, con fecha de resolución, del I.N.S.S. o del Ministerio de Economía y Hacienda u Organismo competente.

➤ **JUBILACIÓN**

CON CARÁCTER GENERAL:

- ✓ Justificante, con fecha de resolución, del I.N.S.S. o del Ministerio de Economía y Hacienda u Organismo competente.

CUANDO NO SEA POSIBLE EL ACCESO A LA JUBILACIÓN:

Para amas de casa, personas que no hayan cotizado, con sesenta y cinco años de edad y no tengan derecho a percibir pensión, se requiere:

- ✓ Informe de vida laboral actualizado.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO APROBADO POR LA AUTORIDAD LABORAL

Para las personas que se vean afectadas por un Expediente de Regulación de Empleo podrán acceder a prestaciones de jubilación independientemente de su edad, siempre que dicho E.R.E. este aprobado por la autoridad laboral competente:

- ✓ Justificante de resolución que identifique a esta persona como trabajador afectado por el E.R.E.

➤ **DEPENDENCIA SEVERA O GRAN DEPENDENCIA**

- ✓ Justificante, con fecha de resolución, del I.N.S.S. o del Ministerio de Economía y Hacienda u Organismo competente.

➤ **FALLECIMIENTO DEL TITULAR DEL PLAN DE PENSIONES:**

- ✓ Certificado de defunción.
- ✓ Certificado de últimas voluntades.
- ✓ Testamento, si existe.
- ✓ Fotocopia del libro de familia.

**DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA ADMITIR A TRÁMITE LOS SUPUESTOS
EXCEPCIONALES DE LIQUIDEZ DEL DERECHO CONSOLIDADO DESCRITOS EN EL
REGLAMENTO DEL PLAN DE PENSIONES**

- ✓ Solicitud del beneficiario supérstite.

Siempre y en todo caso:

- ✓ Fotocopia del D.N.I.
- ✓ Declaración de la situación familiar a efectos del IRPF.

Adicionalmente, dependiendo del caso, necesitaremos:

➤ **DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN**

✓ **SUPUESTO 1º - TRABAJADORES POR CUENTA AJENA:**

Se considerará que un partícipe se encuentra en situación de desempleo de larga duración siempre que reúna las siguientes condiciones:

- 1- Hallarse en situación legal de desempleo. Se consideran en dicha situación los supuestos de extinción de la relación laboral o administrativa y suspensión del contrato de trabajo.
- 2- No tener derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo (paro), o haber agotado dichas prestaciones.
- 3- Estar inscrito en el momento de la solicitud como demandante de empleo en el servicio público de empleo correspondiente.

Para acreditar las condiciones arriba expuestas se requerirá:

- Informe de vida laboral actualizado.
- Si la situación legal de desempleo no está suficientemente acreditada en el informe de vida laboral, se requerirá informe acreditando la extinción **involuntaria**, por parte del partícipe, de la relación laboral y/o suspensión del contrato de trabajo.
- Fotocopia del justificante de la inscripción en el I.N.E.M. como demandante de empleo.
- Certificado del I.N.E.M. conforme el solicitante no tiene derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, o haber agotado dichas prestaciones.

✓ **SUPUESTO 2º - TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA:**

En el caso de los trabajadores por cuenta propia que hubieran estado previamente integrados en un Régimen de la Seguridad Social como tales y hayan cesado en su actividad, el plan de pensiones podrá prever la facultad del partícipe de hacer efectivos sus derechos consolidados cuando figure como demandante de empleo en el servicio público de empleo correspondiente y no le corresponda prestación contributiva por desempleo o la hubiera agotado.

Para acreditar las condiciones arriba expuestas se requerirá:

- Informe de vida laboral actualizado
- Fotocopia del justificante de la inscripción en el I.N.E.M. como demandante de empleo.
- Certificado del I.N.E.M. conforme el solicitante no tiene derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel o contributivo, o haber agotado dichas prestaciones.

➤ SUPUESTO DE LIQUIDEZ POR ENFERMEDAD GRAVE

Las especificaciones de planes de pensiones podrán prever la facultad del partícipe de hacer efectivos sus derechos consolidados en el caso de que se vea afectado por una enfermedad grave, o bien su cónyuge, o alguno de los ascendientes o descendientes de aquellos en primer grado, o persona que, conviva con el partícipe o de él dependa.

Se considera enfermedad grave a estos efectos, siempre que pueda acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas que atiendan al afectado.

✓ SUPUESTO 1º :

Cualquier dolencia o lesión que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor o tratamiento en un centro hospitalario.

- ✓ Informes médicos del INSALUD o servicio sustitutivo oficialmente reconocido (no sirve otro médico) de la HOSPITALIZACIÓN CON CIRUGÍA
- ✓ Fotocopia de los partes de baja médica del partícipe (3 meses)
- ✓ Justificantes de gastos médicos
- ✓ Adicionalmente, en el caso de familiares:
 - ✓ Fotocopia del libro de familia.
 - ✓ Acreditación de familiar a cargo.

✓ SUPUESTO 2º :

Cualquier dolencia o lesión con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana.

- ✓ Informes médicos del INSALUD o servicio sustitutivo oficialmente reconocido (no sirve otro médico) de las secuelas permanentes motivo de LA INCAPACIDAD.
- ✓ Justificantes de gastos médicos
- ✓ Adicionalmente, en el caso de familiares:
 - ✓ Fotocopia del libro de familia.
 - ✓ Acreditación de familiar a cargo.

ANEXO VIII (Resumen de Contingencias y Casos Particulares)

RESUMEN DE CONTINGENCIAS Y CASOS PARTICULARES EN PLANES DE PENSIONES

Sin pretender ser exhaustivos en los casos que pueden presentarse, a continuación se detallan determinadas reglas básicas para disponer de una orientación respecto a la problemática más habitual de aportaciones, prestaciones y liquidez en planes de pensiones individuales.

SOBRE LAS APORTACIONES

1. Las aportaciones a planes son irrevocables, por lo que, una vez realizadas, no pueden recuperarse hasta que se produzca el hecho causante de la prestación o se incurra en uno de los dos supuestos de liquidez existentes.

2. En general, las aportaciones sólo pueden realizarse para la cobertura de contingencias no acaecidas. *No obstante, actualmente se permite seguir aportando (no iniciar las aportaciones) mientras no se solicite la prestación.* Se detalla un resumen de las posibles situaciones:

- ✓ Activo: puede aportar para Incapacidad Total, Incapacidad Absoluta, Gran Invalidez, Jubilación, Dependencia Severa o Gran Dependencia y Fallecimiento.
- ✓ Inválido Total: puede aportar para Incapacidad Absoluta, Gran Invalidez, Jubilación, Dependencia Severa o Gran Dependencia y Fallecimiento.
- ✓ Inválido Absoluto: puede aportar para Gran Invalidez, Jubilación, Dependencia Severa o Gran Dependencia y Fallecimiento.
- ✓ Gran Inválido: puede aportar para Jubilación, Dependencia Severa o Gran Dependencia y Fallecimiento.
- ✓ Jubilado: puede aportar para Dependencia Severa o Gran Dependencia y Fallecimiento.
- ✓ Dependiente Severo: puede aportar para Gran Dependencia y Fallecimiento.
- ✓ Gran Dependiente: puede aportar para Fallecimiento.

3. No se puede aportar para una contingencia y, simultáneamente, ser beneficiario de una prestación por dicha contingencia. Las aportaciones se considerarán automáticamente asignadas a la siguiente contingencia no acaecida.

4. La realización de aportaciones es incompatible con los supuestos de liquidez por desempleo o enfermedad grave.

La realización de una aportación supone que el partícipe no se encuentra en los supuestos de liquidez, y automáticamente no se aceptará la situación de desempleo o enfermedad con origen anterior a la realización de la aportación para atender solicitudes de liquidez.

5. Las aportaciones de los partícipes que reúnan las condiciones suficientes para acogerse al régimen especial para personas con discapacidad sólo se considerarán como tales a partir del momento en el que el partícipe acredite a la Entidad Gestora dicha condición, y nunca se aplicará a las aportaciones anteriores.

SOBRE LAS PRESTACIONES

Las prestaciones son el derecho económico de los beneficiarios de los planes de pensiones como resultado del acaecimiento de una contingencia cubierta por éstos.

Las prestaciones se reconocen como consecuencia de la ocurrencia de un hecho que determina el cambio de situación del partícipe a efectos de Seguridad Social. Por ello, la fecha en que la Seguridad Social otorgue la calificación de inválido, jubilado o dependiente al partícipe es un dato imprescindible para determinar los derechos del mismo.

1. INCAPACIDADES

El requisito indispensable para conceder una prestación de INVALIDEZ es la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social reconociendo alguno de los siguientes grados:

Incapacidad permanente total para la profesión habitual
Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo
Gran Invalidez

A estos efectos, hay que tener en cuenta que existen Incapacidades Permanentes Parciales que NO son una contingencia que pueda cubrirse por un Plan de Pensiones.

2. JUBILACIÓN

Se considera jubilación el cese en la actividad laboral y el acceso a la situación de jubilado por la Seguridad Social. Por ello, la situación de jubilación se acredita con el RECONOCIMIENTO de pensión de la Seguridad Social emitido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El inicio del cobro de prestaciones por la contingencia de jubilación implica que las aportaciones a Planes de Pensiones posteriores a éstas sólo pueden destinarse a la contingencia de Dependencia Severa o Gran Dependencia y Fallecimiento. Como excepción a esta norma aparecen los partícipes jubilados con anterioridad al 1 de julio de 2006, y que hubieran realizado aportaciones desde la jubilación hasta el 1 de enero de 2007, destinando dichas aportaciones para fallecimiento.

La práctica diaria muestra un abanico de posibilidades con características diversas que a continuación se detallan:

- Personas con 65 años de edad y sin cotizaciones suficientes para obtener pensión de Seguridad Social (15 años cotizados, de los cuales 2 comprendidos en los 15 años anteriores a la edad ordinaria de jubilación).

El derecho a prestaciones por jubilación se reconoce al cumplir los 65 años de edad.

- Personal de las Fuerzas Armadas y similares.

Con el tiempo, este tipo de personas acceden a la reserva y posteriormente son retirados. La situación que se asimila a la jubilación es el RETIRO, NO LA RESERVA.

El derecho a prestaciones por jubilación se reconoce con la certificación de Retiro que emite el Ministerio de Economía y Hacienda.

- Otras personas englobadas en las clases pasivas del estado.

Para poder tramitar este tipo de prestaciones se necesita el reconocimiento de prestación, que en este caso emite el Ministerio de Economía y Hacienda. También están facultadas para reconocer la situación de jubilación determinadas instituciones de las Comunidades Autónomas, para aquellos funcionarios transferidos (habitualmente consejerías-jefaturas de personal o de economía).

- Sacerdotes y representantes del Clero en general.

En muchos casos este tipo de personas combinan dos ocupaciones, la eclesiástica por un lado y la docente y/o la sanitaria por otro.

Si se dedican exclusivamente a sus quehaceres eclesiásticos su nómina y contribuciones a la Seguridad Social son costeadas por el Arzobispado. Por ello, su jubilación se produce a los 65 años lo mismo que cualquier otro trabajador que cotice a la Seguridad Social, no obstante siguen en su puesto de trabajo hasta el momento en que el Arzobispado lo crea conveniente, que salvo deterioro físico o mental será por lo menos hasta los 75 años. De cara a los Planes de Pensiones su jubilación se ha producido a los 65 años, CUANDO LA RECONOCE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Si combinan dos ocupaciones el Arzobispado no se hace cargo ni de sus nóminas, ni de sus contribuciones a la Seguridad Social, siendo éstas a cargo del otro "empleador". En este caso, el acceso a la jubilación se hará con la fecha de resolución de la segunda actividad, aún cuando siga dedicándose a sus quehaceres religiosos a posteriori.

- Trabajos penados físicamente, extremadamente peligrosos o pertenecientes a gremios especiales.

En ocasiones el I.N.S.S. reconoce a trabajadores de determinados sectores (minería, pesca, ferroviario) la posibilidad de acceder a la jubilación sin haber cumplido los 65 años de edad, como ejemplo podemos citar los mineros, personas que pueden acceder a la jubilación desde los 60 años de edad (O incluso antes).

- Personas con una minusvalía física reconocida en grado igual o superior al 65% ó, psíquica en grado igual o superior al 33%

En caso de no poder acceder a la contingencia de jubilación, se establece la posibilidad de la percepción de prestaciones de jubilación desde los 45 años de edad.

En la percepción de la prestación de jubilación debemos tener en cuenta:

- Cantidades aportadas desde el 1-1-1999 como partícipe acogido al régimen especial para personas con discapacidad: Las prestaciones de

este Plan deberán ser en forma de renta y en cuantía no superior a dos veces el S.M.I., o, en forma de capital sólo si la cuantía de éste no es superior a dos veces el S.M.I.

- Cantidades aportadas antes y después del 1-1-1999 sin la designación de partícipe acogido al régimen especial para personas con discapacidad: Estas cantidades se destinarán a la edad ordinaria de jubilación.

Por todo ello, para evitar malentendidos, es muy importante hacer ver a los partícipes que quieran acogerse al régimen especial para personas con discapacidad las ventajas fiscales y las restricciones de prestación a las que se ajustarán en el futuro.

- Jubilaciones anticipadas

Aparte de los casos contemplados generalmente por el INSS para los trabajadores que acreditaron cotizaciones anteriores al 31 de diciembre de 1.966, existen supuestos en que la Seguridad Social concede jubilaciones anticipadas entre los 60 y los 65 años. Su característica es que la prestación que otorga es la JUBILACION, y la acredita con idéntica resolución a la jubilación ordinaria a los 65 años (supuestos de contrato de relevo, a los 64 años, jubilaciones anticipadas por aplicación del Decreto sobre acceso a la jubilación gradual y flexible, que permite la jubilación a partir de los 61 años, etc.).

- Jubilaciones Parciales

En la jubilación parcial, la empresa, “jubila parcialmente” al trabajador, para lo cual le mantiene como activo en jornada reducida y contrata a un nuevo empleado para suplir la jornada que el trabajador deja de realizar. En este supuesto, el INSS reconoce una pensión de Jubilación Parcial. Como el trabajador simultanea la situación de activo (a tiempo parcial) y de jubilado (reconocido por Seguridad Social), puede decidir si percibe la prestación como jubilado parcial (y por tanto deja de realizar aportaciones) o mantiene la condición de partícipe, aportando normalmente, en cuyo caso debe esperar a los 65 años, en que finaliza la jubilación parcial y se accede a la total.

- Reincorporaciones a la actividad

En determinados supuestos (por ocupar cargos políticos, por realizar actividades como profesionales independientes) una persona jubilada puede perder la condición de jubilado y ser considerado activo. En esta situación, el jubilado notifica a la Seguridad Social su cambio en la situación de actividad y la Seguridad Social cesa en el abono de la prestación de jubilación. El plan de pensiones, en ese momento, puede aceptar aportaciones del partícipe, que se destinarán al segundo acceso a la jubilación, cuando vuelva a la situación de jubilado por Seguridad Social.

- Realización de una actividad profesional simultánea a la situación de jubilado por Seguridad Social.

En este caso, la persona realiza una actividad profesional compatible con su condición de jubilado (suelen ser abogados). La jubilación se considera acaecida en el momento en que se jubilan por la Seguridad Social, no el cese en la actividad profesional.

- Mutualidades Profesionales sustitutivas de la Seguridad Social.

Aunque cada vez son menos, existen determinadas agrupaciones profesionales a las cuales la legislación da el carácter de SUSTITUTIVAS de la Seguridad Social. Habitualmente, los profesionales se dan de alta en el régimen de autónomos de S.S. o en el Régimen General de S.S., pero pueden darse casos en que no sea así y sólo pertenezcan a la mutualidad. En estos casos, la jubilación se considerará en la fecha en que la reconozca la mutualidad sustitutiva, siempre que el solicitante acredite que no es beneficiario de la Seguridad Social o Clases Pasivas en ningún régimen.

- Prejubilaciones

La “prejubilación” es un término acuñado para describir cualquier medida adoptada por la empresa para “enviar al trabajador a su casa” con unos ingresos, habitualmente en forma de renta. Esto puede conseguirse de muy distintas formas, desde mantenerle en activo, despedirle, asegurarle, solicitar ayudas por reconversión, etc... Por ello, las prejubilaciones no existen a efectos legales, dado que tras ese término pueden encontrarse situaciones absolutamente distintas.

- Expedientes de Regulación de Empleo (E.R.E.).

Las personas que se vean afectadas por un Expediente de Regulación de Empleo podrán acceder a prestaciones de jubilación independientemente de su edad, siempre que dicho E.R.E. esté aprobado por la Autoridad Laboral.

Para acreditar tal condición se necesita fotocopia que identifique a esta persona como trabajador afectado por el E.R.E.

La fecha de jubilación es la fecha de aprobación del E.R.E. No se bloquean aportaciones. Si existen aportaciones del ejercicio en curso, se devuelven.

3. DEPENDENCIA

El requisito indispensable para conceder una prestación de DEPENDENCIA es la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social reconociendo alguno de los siguientes grados:

- Dependencia Severa: Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas* de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiere la presencia permanente de un cuidador.

- Gran Dependencia: Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas* de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía mental o física, necesita la presencia indispensable y continua de otra persona.

Conviene señalar que la “Dependencia Moderada” (Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día.) no genera derecho a prestación del Plan de Pensiones.

* Son actividades básicas las relacionadas con el cuidado personal de uno mismo (vestirse, arreglo personal, comer, control de esfínteres, uso del servicio,...) y con el funcionamiento físico (andar, movilidad en el interior del domicilio) y mental básico, que se ejecutan de forma cotidiana y cuya realización es imprescindible para que la persona viva de forma autónoma y adaptada a su entorno

4. FALLECIMIENTO

En este caso la problemática generada es saber quién tiene derecho al cobro de la prestación. Para ello se sigue el siguiente esquema para determinar el derecho:

- Se averigua si existe un testamento y su contenido, para determinar si en el mismo se designa **expresamente** beneficiario del plan de pensiones a alguna persona, en cuyo caso se atiende la designación realizada en estas últimas voluntades.
- En caso de no existir testamento, o no indicarse expresamente en el mismo el deseo de designación de beneficiario del plan de pensiones, se aplicará la persona designada expresamente por el partícipe al plan de pensiones.
- En caso de no existir dicha designación expresa de beneficiario al plan de pensiones, se aplicará el orden genérico indicado en el Reglamento del Plan, que indica habitualmente y por orden excluyente:
 1. Cónyuge no separado legalmente.
 2. Hijos a partes iguales
 3. Padres a partes iguales
 4. Hermanos a partes iguales
 5. Otros Herederos
- Hasta el punto 3 anterior, la documentación aportada es relativamente sencilla de obtener para acreditar el derecho al cobro. El tema se complica cuando procede el reparto a hermanos, ya que hay que verificar que se dispone de información de todos ellos.
- En el último caso (otros herederos), volveríamos al testamento o al reparto de herencia realizado para determinar los posibles beneficiarios.

SOBRE LOS SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE LIQUIDEZ

1. SUPUESTO DE LIQUIDEZ PARA DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

Se considera que el partícipe se halla en situación de desempleo de larga duración siempre que reúna las siguientes condiciones:

- a) *Hallarse en situación legal de desempleo.
Se consideran situaciones legales de desempleo los supuestos de extinción de la relación laboral o administrativa y suspensión del contrato de trabajo contemplados como tales situaciones legales de desempleo en el art. 208.1.1 y 2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

- b) *No tener derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, o haber agotado dichas prestaciones.*
- c) *Estar inscrito en el momento de la solicitud como demandante de empleo en el servicio público de empleo correspondiente.*
- d) *En el caso de los trabajadores por cuenta propia que hubieran estado previamente integrados en un régimen de la Seguridad Social como tales y hayan cesado en su actividad, también podrán hacerse efectivo los derechos consolidados si concurren los requisitos establecidos en los párrafos b) y c) anteriores.*

De acuerdo con lo anterior, hay que acreditar que se reúnen dichas condiciones:

- SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO. Deberá acreditarse mediante el correspondiente informe de vida laboral y, en caso de no quedar suficientemente acreditada en dicho informe, se requerirá informe acreditando la extinción **involuntaria**, por parte del partícipe, de la relación laboral y/o suspensión del contrato de trabajo la pérdida de empleo involuntaria del partícipe.
- NO PERCEPCIÓN DE PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA (“Paro”). No se concederá si se percibe la prestación por desempleo. Sí es compatible con el SUBSIDIO (“Ayudas familiares”).
- MANTENIMIENTO DE LA INSCRIPCIÓN COMO SOLICITANTE DE EMPLEO. Es necesario que el desempleado figure como demandante de empleo en el INEM en la fecha de solicitud.

2. SUPUESTO DE LIQUIDEZ POR ENFERMEDAD GRAVE

Los partícipes podrán hacer efectivos sus derechos consolidados en el caso de verse afectados por una enfermedad grave, o bien su cónyuge, o alguno de los ascendientes o descendientes de aquéllos en primer grado, o persona que, en régimen de tutela o acogimiento, CONVIVA con el partícipe o de él DEPENDA.

Enfermedad grave que deberá acreditarse mediante certificado médico de los organismos de la Seguridad Social u entidades concertadas (Autoridades Sanitarias Autonómicas con competencias sanitarias transferidas) que atiendan al partícipe en alguna de los dos casos siguientes:

SUPUESTO 1º : Cualquier dolencia o lesión que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un centro hospitalario o tratamiento en el mismo.

SUPUESTO 2º : Cualquier dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana.

Por este segundo supuesto, entendemos la limitación de la actividad en un sentido amplio, no laboral. Esto es lo que permite que un beneficiario pueda acogerse a este supuesto si el empeoramiento de sus condiciones de vida por la enfermedad le supone un incremento DEMOSTRABLE de gastos.

ÍNDICE ALFABÉTICO

A

Pregunta N°

A QUIÉN INTERESA UN PLAN DE PENSIONES	30
ACCESO AL DEFENSOR DEL PARTÍCIPE	80
ANTIGÜEDAD EN EL PLAN	72
APORTACIÓN EXTRAORDINARIA	41
APORTACIÓN MÁXIMA	48
APORTACIÓN: PERSONAS JUBILADAS	45
APORTACIONES: DEFINICIÓN	37
APORTACIONES PERIÓDICAS	39
APORTACIONES: REALIZACIÓN	38
APROVECHAMIENTO DE LAS VENTAJAS FISCALES	94

B

Pregunta N°

BAJA DEL PARTÍCIPE	36
BENCHMARK: DEFINICIÓN Y UTILIDAD	117
BENEFICIARIO DISTINTO QUE PARTÍCIPE	98
BENEFICIARIOS	34
BENEFICIO FISCAL	92

C

Pregunta N°

CAMBIO EN LAS APORTACIONES	44
COMISIÓN DE CONTROL (PLAN DE PENSIONES)	81
COMISIONES MÁXIMAS	91
CONTINGENCIAS QUE CUBREN	52
COSTES DEL DEFENSOR DEL PARTÍCIPE	78
CRISIS BURSÁTIL: CONSEJOS	116
CRITERIOS DE INVERSIÓN	109
CUÁNDO COBRAR LA PRESTACIÓN.....	62
CUANTÍA DE LAS APORTACIONES	42
CUÁNTOS PLANES SE PUEDEN SUSCRIBIR	50

D

Pregunta N°

DECISIONES DEL DEFENSOR DEL PARTÍCIPE	76
DEFENSOR DEL PARTÍCIPE	75
DEFINICIÓN DE FONDO PENSIONES	87
DEPENDENCIA SEVERA O GRAN DEPENDENCIA.....	53
DERECHOS CONSOLIDADOS.....	65
DERECHOS CONSOLIDADOS: EFECTIVO	27
DERECHOS CONSOLIDADOS: FLUCTUACIONES	66
DERECHOS DEL PARTÍCIPE	32

DESARROLLO DE LOS PLANES DE PENSIONES.....	18
DIFERENCIAS ENTRE CAPITALIZACIÓN Y REPARTO	3
DIFERIMIENTO DE IMPUESTOS	105
DIFERIMIENTO: EJEMPLO	106
DOCUMENTACIÓN PARA COBRAR LAS PRESTACIONES	63

E

Pregunta N°

EDAD MÍNIMA Y MÁXIMA	28
EJEMPLO.....	90
EN QUÉ INVIERTE	108
ENTIDAD DEPOSITARIA	89
ENTIDAD DEPOSITARIA: FUNCIONES	90
ENTIDAD GESTORA	88
EQUILIBRIO SEGURIDAD SOCIAL	5
EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO	56

F

Pregunta N°

FACTORES ECONÓMICOS	7
FISCALIDAD PRESTACIONES	97
FORMA MÁS INTERESANTE DE RECIBIR LA PRESTACIÓN	101

I

Pregunta N°

IMPUESTO SOBRE PATRIMONIO	96
INCREMENTOS DE LAS APORTACIONES	43
INFORMACIÓN FONDOS	110
INSUFICIENCIA PENSIONES PÚBLICAS	15
INTERÉS POR UN PLAN	29
INVERSIONES EN P.P.I.	111
INVERSIONES SIN RIESGO	112
IRPF BENEFICIOS	103
ISR: CRISIS.....	121
ISR: FACTORES CLAVE.....	119
ISR: PLANES DE PENSIONES.....	120
ISR: PRINCIPIOS.....	118

L

Pregunta N°

LIQUIDEZ DE DERECHOS CONSOLIDADOS	24
LIQUIDEZ: DESEMPLEO	26
LIQUIDEZ: ENFERMEDAD GRAVE	25

M

Pregunta N°

MECANISMOS DE CONTROL	74
MEDIR RIESGO	113
MODALIDADES DE COBRO DE LA PRESTACIÓN	57
MOVILIZACIÓN DE PLAN	67
MOVILIZACIÓN DE PLAN: REQUISITOS	70
MOVILIZAR UN PLAN: QUIÉN.....	68
MOVILIZAR UN PLAN: TIEMPO	73
MOVILIZAR UN PLAN: TIPO DE PRESTACIÓN	69
MOVIMIENTO: PENALIZACIONES.....	71

N

Pregunta N°

NOMBRAMIENTO DEFENSOR DEL PARTÍCIPE	77
NORMAS PARA INVERTIR	107

O

Pregunta N°

OBLIGACIONES DE LOS PARTÍCIPES	33
--------------------------------------	----

P

Pregunta N°

PARTÍCIPES	31
PARTÍCIPE EN SUSPENSO	35
PARTÍCIPES SIN ACCESO A JUBILACIÓN	55
PERIODICIDAD DE LAS APORTACIONES	40
PERSONAS SIN REND. TRABAJO: APORTACIÓN.....	46
PERSONAS SIN REND. TRABAJO (AMAS DE CASA, ETC.): CONTRATACIÓN	47
PLAN DE PENSIONES: DEFINICIÓN	20
PLANES DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	82
PLANES DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: CONTINGENCIAS CUBIERTAS	83
PLANES DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: LIQUIDEZ DERECHOS CONSOLIDADOS	84
PLANES DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: LÍMITE APORTACIONES	85
PLANES DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: PLANES PARA RENTAS ALTAS.....	19
PRESTACIONES Y TRIBUTACIÓN.....	86
PRESTACIÓN EN FORMA DE CAPITAL	60
PRESTACIÓN: CÓMO INTERESA RECIBIRLA	102
PRESTACIÓN: DEFINICIÓN	51
PRESTACIÓN MIXTA	61
PRESTACIONES DE VARIOS PLANES	64
PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.....	16

R

Pregunta N°

RANKING	115
RECLAMACIÓN DEFENSOR DEL PARTÍCIPE	79
REDUCCIÓN DEL PARTÍCIPE	93
REFORMA PENSIONES: ¿CUANDO ENTRA EN VIGOR? ¿A QUIÉN AFECTA?.....	10
REFORMA PENSIONES: EDAD DE JUBILACIÓN.....	12
REFORMA PENSIONES: IMPACTO.....	14
REFORMA PENSIONES: PERIODO DE COMPUTO.....	13
REFORMA PENSIONES: PRINCIPALES CAMBIOS.....	11
RENDA TEMPORAL	59
RENDA VITALICIA	58
RENTABILIDAD-RIESGO: REGULACIÓN	114
REQUISITO CONTINGENCIA JUBILACIÓN.....	54
RETENCIONES	104

S

Pregunta N°

SEGURIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES (I).....	21
SEGURIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES (II).....	22
SISTEMA DE FINANCIACIÓN	4
SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.....	2
SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES PÚBLICAS.....	9
SUPERACIÓN DEL TOPE.....	49

T

Pregunta N°

TASA DE DEPENDENCIA	6
TENDENCIAS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL	8
TIPOLOGÍA DE PLANES DE PENSIONES.....	17
TRIBUTACIÓN DE LA PRESTACIÓN EN FORMA DE CAPITAL	99
TRIBUTACIÓN DE LA PRESTACIÓN EN FORMA DE RENTA	100

V

Pregunta N°

VENTAJAS DE LOS PLANES DE PENSIONES	23
---	----

ÍNDICE POR TEMAS

1. PREVISIÓN SOCIAL

Página N°

1. PREVISIÓN SOCIAL.....4

1.1. Previsión Social Pública

Página N°

2. SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.....4
3. DIFERENCIAS ENTRE CAPITALIZACIÓN Y REPARTO....4
4. SISTEMA DE FINANCIACIÓN5
5. EQUILIBRIO SEGURIDAD SOCIAL5
6. TASA DE DEPENDENCIA5
7. FACTORES ECONÓMICOS.....6
8. SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES PÚBLICAS.....7

1.2. Reforma Sistema Público de pensiones.

Página N°

**REFORMA PENSIONES:
¿CUANDO ENTRA EN VIGOR?
¿A QUIÉN AFECTA?**

9. TENDENCIAS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL8
10. REFORMA PENSIONES: ¿CUANDO ENTRA EN VIGO? ¿A QUIÉN AFECTA?.....8
11. REFORMA PENSIONES: PRINCIPALES CAMBIOS.....9
12. REFORMA PENSIONES: EDAD DE JUBILACIÓN.....9
13. REFORMA PENSIONES: PERÍODO DE CÓMPUTO.....10
14. REFORMA PENSIONES: IMPACTO.....10
15. INSUFICIENCIA PENSIONES PÚBLICAS.....10

1.3. Previsión Social Complementaria

16. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.....8
17. TIPOLOGÍA DE PLANES DE PENSIONES.....9
18. DESARROLLO DE LOS PLANES DE PENSIONES.....9
19. PLANES PARA RENTAS ALTAS.....11

2. PLANES DE PENSIONES EN ESPAÑA

2.1. Introducción

Página N°

20. PLAN DE PENSIONES: DEFINICIÓN12
21. SEGURIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES12
22. SEGURIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES (II).....12
23. VENTAJAS DE LOS PLANES DE PENSIONES13
24. LIQUIDEZ DE DERECHOS CONSOLIDADOS13
25. LIQUIDEZ: ENFERMEDAD GRAVE13

26. LIQUIDEZ: DESEMPLEO	13
27. DERECHOS CONSOLIDADOS: EFECTIVO	14

2.2 A quién interesa un Plan de Pensiones

	<u>Página N°</u>
28. EDAD MÍNIMA Y MÁXIMA.....	14
29. INTERÉS POR UN PLAN.....	14
30. A QUIÉN INTERESA UN PLAN DE PENSIONES.....	14

2.3 Conceptos básicos de un Plan de Pensiones

	<u>Página N°</u>
31. PARTÍCIPE	16
32. DERECHOS DEL PARTÍCIPE	16
33. OBLIGACIONES DE LOS PARTÍCIPE	17
34. BENEFICIARIOS	17
35. PARTÍCIPE EN SUSPENSO	17
36. BAJA DEL PARTÍCIPE	17

2.4 Aportaciones

	<u>Página N°</u>
37. APORTACIONES: DEFINICIÓN	17
38. APORTACIONES: REALIZACIÓN	17
39. APORTACIONES PERIÓDICAS	18
40. PERIODICIDAD DE LAS APORTACIONES	18
41. APORTACIÓN EXTRAORDINARIA	18
42. CANTIDAD DE LAS APORTACIONES	18
43. INCREMENTOS DE LAS APORTACIONES	18
44. CAMBIO EN LAS APORTACIONES	18
45. APORTACIÓN: PERSONAS JUBILADAS	19
46. PERSONAS SIN REND. TRABAJO: APORTACIÓN	19
47. PERSONAS SIN REND. TRABAJO:(AMAS DE CASA, ETC.): CONTRATACIÓN.....	19
48. APORTACIÓN MÁXIMA	19
49. SUPERACIÓN DEL TOPE	20
50. CUÁNTOS PLANES SE PUEDEN SUSCRIBIR	20

2.5. Prestaciones

	<u>Página N°</u>
51. PRESTACIÓN: DEFINICIÓN	21
52. CONTINGENCIAS QUE CUBREN	21
53. DEPENDENCIA SEVERA O GRAN DEPENDENCIA.....	21
54. REQUISITO CONTINGENCIA JUBILACIÓN	22
55. PARTÍCIPE SIN ACCESO A JUBILACIÓN	22
56. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO.....	22
57. MODALIDADES DE COBRO DE LA PRESTACIÓN.....	22
58. RENTA VITALICIA	23
59. RENTA TEMPORAL	24
60. PRESTACIÓN EN FORMA DE CAPITAL	24
61. PRESTACIÓN MIXTA	24
62. CUÁNDO COBRAR LA PRESTACIÓN	24
63. DOCUMENTACIÓN PARA COBRAR LAS PRESTACIONES	25

64. PRESTACIONES DE VARIOS PLANES	25
---	----

2.6. Derechos consolidados

	<u>Página N°</u>
65. DERECHOS CONSOLIDADOS	25
66. DERECHOS CONSOLIDADOS: FLUCTUACIONES	25

2.7. Movilización de Planes

	<u>Página N°</u>
67. MOVILIZACIÓN DE PLAN	25
68. MOVILIZAR UN PLAN: QUIÉN	26
69. MOVILIZAR UN PLAN: TIPO DE PRESTACIÓN.....	26
70. MOVILIZACIÓN DE PLAN: REQUISITOS	26
71. MOVIMIENTO: PENALIZACIONES	26
72. ANTIGÜEDAD EN EL PLAN	26
73. MOVILIZAR UN PLAN: TIEMPO	27

2.8. Control de Planes de Pensiones

	<u>Página N°</u>
74. MECANISMOS DE CONTROL	27
75. DEFENSOR DEL PARTÍCIPE	28
76. DECISIONES DEL DEFENSOR DEL PARTÍCIPE	28
77. NOMBRAMIENTO DEL DEFENSOR DEL PARTÍCIPE ...	28
78. COSTES DEL DEFENSOR DEL PARTÍCIPE	28
79. RECLAMACIÓN DEFENSOR DEL PARTÍCIPE	28
80. ACCESO AL DEFENSOR DEL PARTÍCIPE	28
81. COMISIÓN DE CONTROL (PLAN DE PENSIONES)	29

2.9. Personas con Discapacidad

	<u>Página N°</u>
82. PLANES DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	29
83. PLANES DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: CONTINGENCIAS CUBIERTAS	30
84. PLANES DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: LIQUIDEZ DERECHOS CONSOLIDADOS	30
85. PLANES DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: LÍMITE APORTACIONES	30
86. PLANES DE PENSIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: PRESTACIONES Y TRIBUTACIÓN	31

3. FONDOS DE PENSIONES

3.1. Fondos de Pensiones. Definición

	<u>Página N°</u>
87. DEFINICIÓN DE FONDO PENSIONES	32

3.2. La entidad gestora y la entidad depositaria

	<u>Página N°</u>
88. ENTIDAD GESTORA	33
89. ENTIDAD DEPOSITARIA	33

90. ENTIDAD DEPOSITARIA: FUNCIONES	34
91. COMISIONES MÁXIMAS.....	34

4. FISCALIDAD

	<u>Página N°</u>
92. BENEFICIO FISCAL	36
93. REDUCCIÓN DEL PARTÍCIPE	36
94. APROVECHAMIENTO DE LAS VENTAJAS FISCALES	36
95. EJEMPLO	37
96. IMPUESTO SOBRE PATRIMONIO	37
97. FISCALIDAD PRESTACIONES	39
98. BENEFICIARIO DISTINTO QUE PARTÍCIPE	39
99. TRIBUTACIÓN DE LA PRESTACIÓN EN FORMA DE CAPITAL	39
100. TRIBUTACIÓN DE LA PRESTACIÓN EN FORMA DE RENTA	39
101. FORMA MÁS INTERESANTE DE RECIBIR LA PRESTACIÓN	39
102. PRESTACIÓN: CÓMO INTERESA RECIBIRLA	40
103. IRPF BENEFICIOS	40
104. RETENCIONES	40
105. DIFERIMIENTO DE IMPUESTOS	41
106. DIFERIMIENTO: EJEMPLO	41

5. CÓMO INVERTIR EN PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES

5.1. Inversiones de los Fondos de Pensiones

	<u>Página N°</u>
107. NORMAS PARA INVERTIR	43
108. EN QUÉ INVIERTE	44
109. CRITERIOS DE INVERSIÓN	45
110. INFORMACIÓN FONDOS	45
111. INVERSIONES EN P.P.I.	45
112. INVERSIONES SIN RIESGO	46
113. MEDIR EL RIESGO	46
114. RENTABILIDAD-RIESGO: REGULACIÓN	47
115. RANKING	48
116. CRISIS BURSÁTIL: CONSEJOS.....	48
117. BENCHMARK: DEFINICIÓN Y UTILIDAD	49

5.2. Inversión Socialmente Responsable

	<u>Página N°</u>
118. ISR: PRINCIPIOS.....	49
119. ISR: FACTORES CLAVE.....	50
120. ISR: PLANES DE PENSIONES.....	50
121. ISR: CRISIS.....	51