



CIRCULAR

Número: 6 | 2018

Fecha: 9 de febrero de 2018

De: **Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social**

A: Secretarías de Acción Sindical, Políticas Públicas y Protección Social y Responsables de Previsión Social Complementaria de UU.RR., CC.NN. y FF.EE.

CC: Comisiones de Control de Planes de Pensiones y Juntas Directivas de Mutualidades de Previsión Social y Entidades de Previsión Social Voluntaria

Sobre modificación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones que hoy aprueba el Consejo de Ministros

Estimado compañero/a:

En el día de hoy el consejo de ministros ha aprobado la modificación del Real Decreto 304/2004 por el que se aprueba el reglamento de planes y fondos de pensiones, y del real decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

Entre los puntos más destacados está la regulación de la disposición anticipada a los 10 años, aprobada por la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que finalmente queda sin límite máximo y la reducción de las comisiones de gestión y depósito máximas. Igualmente se producen ligeras modificaciones de los artículos relacionados con la inversión, que serán objeto de un análisis e información posteriores una vez vista su definición final en el BOE.

En el caso de la liquidez, tal como hemos anticipado, se deja sin límite máximo, por lo que a partir del 1 de enero de 2025, los partícipes de planes de pensiones de la modalidad individual (los contratados por cualquier persona con una entidad financiera o aseguradora) o los planes asociados (constituidos por una asociación para sus socios) podrán disponer de los derechos derivados de aportaciones efectuadas hasta el 31 de diciembre de 2015, con los rendimientos correspondientes a las mismas. A partir de ese momento, las aportaciones posteriores a 2015 y sus rendimientos, podrán hacerse líquidas cuando acrediten los 10 años desde que se efectuaron.

En el caso de los planes de pensiones de empleo, si la norma reglamentaria se publica conforme a los borradores que hemos conocido, no alterando la previsión que ya se incorporaba en la Ley 26/2014, no se aplicará de forma automática, exigiendo para que sea efectiva esta posibilidad que esté regulado en las especificaciones del plan de pensiones, situación incoherente con la naturaleza de un plan de pensiones de empleo, que no promoveremos.

Esta medida fue reclamada inicialmente por parte del Sector de Gestoras de Fondos de Pensiones, si bien ahora advierten públicamente sobre las consecuencias negativas de la regulación que ahora se aprueba.

Estas modificaciones se hacen extensivas a sistemas de previsión social complementaria análogos a los planes de pensiones, adquiriendo liquidez a los 10 años, los planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y contratos de seguros concertados con mutualidades de previsión social, aunque tal como ocurre en los planes de pensiones de empleo, si se instrumentalizan compromisos por pensiones de los trabajadores, deberán estar recogidos en la correspondiente póliza de seguros o reglamento de prestaciones.

Para CCOO, desvirtúa gravemente el sistema de previsión social complementaria en España y añade una contradicción más al modelo, tendiendo a equiparar a los planes de pensiones con depósitos financieros y seguros a medio plazo, alejándolo de su carácter de instrumentos de ahorro-previsión a largo plazo.

En un momento en que la prioridad pasa por garantizar el sistema público de pensiones, reforzando sus estructura de ingresos vía cotizaciones y aportaciones adicionales desde el presupuesto público, apostando por mantener el pacto intergeneracional que lo sustenta, aparece un discurso que parece promover la previsión social complementaria como alternativa, con la aprobación de medidas incoherentes y contradictorias.

Digámoslo claro. El presupuesto público soporta un menor ingreso anual de más de 700 millones de euros, por los incentivos a sistemas complementarios (basados en la existencia de un diferimiento del cumplimiento de las obligaciones fiscales), con el fundamento de que estos constituyen masas de ahorro ilíquido (que deben invertirse financiando a las administraciones públicas y a las empresas, de un lado, y que generan pensiones complementarias a las de la Seguridad Social, no sustitutorias, de otro). Esa lógica se rompe cuando los planes de pensiones se convierten en un instrumento más de ahorro a medio plazo, lo que facilita que se cuestione aquel incentivo fiscal.

En definitiva, establecer esa ventana de liquidez se trata de un paso incoherente más, en esto ha coincidido, en esta ocasión, la propia OCDE hace escasos días.

Respecto a los topes de comisiones pasan en el caso de las de gestión de un máximo del 1,50% a un rango que oscila entre el 0,85% para los planes que inviertan exclusivamente en renta fija, 1,30% para los planes de renta fija mixta, cuya posición en renta variable esté entre el 1% y el 30% y el 1,50% para aquellos planes que inviertan más del 30% en renta variable o presenten garantía externa. Igualmente, la comisión de depósito máxima pasa del 0,25% al 0,20%.

Sobre esta cuestión, destacamos su intrascendencia para los planes de pensiones de empleo que, gracias a la mayor capacidad de negociación de los trabajadores y trabajadoras a través de las comisiones de control de los planes y la presencia sindical en las mismas, soportan comisiones medias muy inferiores, en torno al 0,2-0,3% anual. Si tendrá algún impacto positivo para las personas que tienen planes individuales, si bien su alcance es limitado.

Quedamos a vuestra disposición para cualquier consideración que estiméis oportuna, por teléfono a través del **91 702 81 37** o vía correo electrónico a proteccionsocial@ccoo.es.

Un cordial saludo.

Carlos Bravo Fernández
Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social
Confederación Sindical de Comisiones Obreras