

Documento

PLAN DE PENSIONES AGE



VERSION 3: Octubre 2004

Elaborado por la Federación de Trabajadores de la Administración del Estado y de la Seguridad Social - CGT CAT

documento **PLANES DE PENSIONES** y **PLAN DE PENSIONES - AGE**

1/ Breves **antecedentes** a los Planes de Pensiones...nacidos para complementar una pensión de Jubilación principal:

- 1.1 Los años 70, años de crisis y cierre masivo de empresas., “en demanda del 100% del salario en la Pensión de Jubilación”
- 1.2 La Ley de Planes de Pensiones de 1987 (PSOE)
- 1.3 La Ley de Planes de Pensiones de 2001 (PP)
- 1.4 Pacto de 2001 entre Gobierno, CEOE y CCOO “reforma de la seguridad social”
- 1.5 Modificación normativa prevista para 2004.
- 1.6 Legislación y documentos utilizados

2/ **Información básica** sobre los Planes de Pensiones:

- 2.1 ¿Qué es un Plan de Pensiones?
- 2.2 ¿Qué tipo de contingencias se pueden cubrir con un Plan de Pensiones?
- 2.3 ¿Todos los sistemas que complementan la pensión de jubilación son plan de pensiones?
- 2.4 ¿Qué es un Fondo de Pensiones?
- 2.5 ¿Quién es el promotor del Plan, y quiénes son los partícipes?
- 2.6 ¿Qué es un Plan de Prestación Definida?
- 2.7 ¿Qué Principios rigen los planes de pensiones?
- 2.8 ¿Qué son las especificaciones de un plan de pensiones?
- 2.9 ¿Cuál es el papel de la Comisión de Control del Plan de Pensiones?
- 2.10 ¿Quién designa a la Comisión de Control?
- 2.11 ¿Existe alguna imposición legal a los acuerdos de la Comisión de Control de un plan de pensiones de empleo?
- 2.12. ¿A qué se llama “derecho consolidado” de un plan de Pensiones?
- 2.13 ¿Qué pasa con los derechos consolidados del trabajador si cesa en la empresa?
- 2.14 ¿Para que sirve la comisión de control del Fondo de Pensiones?
- 2.15 ¿Qué garantías existen para los partícipes del plan?
- 2.16 ¿Cuál es la fiscalidad para la empresa Promotora del Plan de Pensiones?
- 2.17 ¿Cuál es la fiscalidad -IRPF-, para los Partícipes del Plan de Pensiones?
- 2.18 ¿Cuál es la fiscalidad -IRPF-, para los beneficiarios del Plan de Pensiones?.

3/ La propuesta de **Plan de Pensiones para los empleados de la Administración General del Estado AGE:**

El Plan de Pensiones de la AGE podría justificarse: “para completar” la pensión pública principal, que en nuestro caso parte de dos realidades distintas: La de



los que estamos integrados en el Régimen General de la Seguridad Social y la de los que tienen cobertura a través de las Clases Pasivas del Estado.

3.1 ¿Cómo nace la propuesta del Plan de Pensiones de la AGE?

3.1.1 El Acuerdo Administración Sindicatos (CCOO, UGT y CSIF) de 13-11-2002 (el mismo día que el accidente del “Prestige”)

3.1.2 Los antecedentes en el Pacto de 2001 entre Gobierno, CEOE y CCOO “reforma de la seguridad social”

3.2 Datos y características esenciales del Plan de Pensiones AGE, como parte del Acuerdo Administración Sindicatos (CCOO, UGT y CSIF) de 13-11-2002, para los años 2003 y 2004. Una propuesta de la Administración.

3.2.1 Condiciones del Plan

3.2.2 Aportaciones de la Administración.

(la administración le llama costos y esta afirmación NO es correcta)

3.2.2.1 Las aportaciones al Plan de Pensiones son “con cargo” a los aumentos de sueldo de cada año

3.2.3 Objetivos del Plan de Pensiones AGE según el Gobierno

3.2.4 Empleados y Organismos a los que se incluirá en el Plan de Pensiones.

3.2.4.1 ¿Se puede renunciar a ser partícipe del Plan de Pensiones?

3.2.5 El Plan de Pensiones de la AGE es un Plan de promoción conjunta.

3.2.6 Modalidad del Plan

3.2.7 Propuesta para el resto de las Administraciones Públicas.

3.2.8 Contingencias cubiertas y movilización de derechos

3.2.9 Selección de las Entidades Gestora y Depositaria del Fondo.

3.2.10 Comisión de Control y Oficina del Partícipe

3.2.11 Propuesta para el resto de las Administraciones Públicas.

3.3 Especificaciones del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado - AGE

3.3.1 Objetivos del Gobierno y de los Sindicatos firmantes (CCOO, UGT y CSIF)

3.3.2 Condiciones

3.3.3 Partícipes y excluidos (menos de 2 años de antigüedad) (ver 3.2.4)

3.3.4 Aportaciones

3.3.4.1 funcionarios Grupo E y categorías laborales 7 y 8

3.3.4.2 funcionarios Grupo D y categorías laborales 5 y 6

3.3.4.3 funcionarios Grupo C y categorías laborales 3 y 4

3.3.4.4 funcionarios Grupo B y categorías laborales 2

3.3.4.5 funcionarios Grupo A y categorías laborales 1

3.3.5 Prestaciones

4/ Más información necesaria para entender las propuestas de Planes de Pensiones y el Plan de Pensiones de la AGE:

4.1 Aportaciones a la Masa Salarial AGE

4.2 Contingencias. ¿Cómo se recupera “lo invertido en el Plan”? Las posibles opciones de cobro: Capital, Renta temporal,



- 4.3 ¿A quién PERJUDICA más el Plan de Pensiones?
- 4.4 CCOO y UGT son socios de BANCOS en algunos Fondos de Pensiones
- 4.5 Algunas comparaciones de aportaciones a Planes de Pensiones con el Plan de Pensiones AGE
- 4.6 El Pacto de Toledo. La revisión hecha en Octubre de 2003.
- 4.7 Declaración de Política Social de economistas europeos por una Política Económica Alternativa...
- 4.8 Precios comparados 1978 - 2003 (hace 25 años) para entender mejor el valor de lo que percibiremos cuando pasemos a la situación de pasivo.

5/ Conclusiones:

5. DOS conclusiones previas:

5.1 Conclusiones que afectan a las condiciones retributivas mientras estamos en la situación de ACTIVO. *Esto NO será un complemento a nuestra pensión de jubilación futura, como mucho será un "Premio de Jubilación" equivalente aproximadamente a una mensualidad de dentro de 15 años:*

:

5.1.1 A los partícipes "obligados" a participar en el Plan de Empleo

5.1.2 Tabla de Aportaciones desde la situación de Activo y Resultado al pasar a la situación de Pasivo. Esto NO llega ni a premio de Jubilación (sólo aproximadamente a una UNICA mensualidad de aquel momento futuro, pero NUNCA un complemento que tienda a garantizar el 100 %)

5.1.3 Tabla de Aportaciones desde la situación de Activo ...incluyendo las mismas cuantías como si en lugar de "ahorro" para un Plan de Pensiones hubiera sido un incremento de nuestras retribuciones (mensuales y anuales)

5.1.4 Comentario a los resultados del punto anterior. Lo que dejaremos de percibir mientras sigamos en la situación de Activo y lo que dejaremos de percibir al pasar a la situación de pasivo (aproximadamente LA MISMA CUANTÍA DE LA UNICA mensualidad de aquel momento futuro, pero ANUAL hasta el momento que dejemos de existir....)

5.1.5 Especificaciones del Plan de Pensiones AGE (BOE 14 10 2004) - Anexo 1

5.2 Conclusiones que afectan a las condiciones retributivas mientras estamos en la situación de PASIVO:

5.3 Conclusiones que afectan al sistema Público de Pensiones

5.3.1 Al sistema PÚBLICO de SEGURIDAD SOCIAL

5.3.2 Al sistema de CLASES PASIVAS del ESTADO

5.4 Los representantes de los PARTICIPES (de los empleados públicos). La representación de los sindicatos se convierte en JUEZ y PARTE ya que la mayoría de los partícipes en el PLAN DE PENSIONES AGE NO elegido a la representación de funcionarios de la Administración General del Estado que participan en la Mesa General de Negociación. (esto VA EN CONTRA de lo establecido en la Ley de Planes de Pensiones.)

6. A modo de CONCLUSIONES finales



1/ Breves **antecedentes** a los Planes de Pensiones...nacidos para complementar una pensión de Jubilación principal:

- 1.1 Los años 70, años de crisis y cierre masivo de empresas., “en demanda del 100% del salario en la Pensión de Jubilación”
- 1.2 La Ley de Planes de Pensiones de 1987 (PSOE)
- 1.3 La Ley de Planes de Pensiones de 2001 (PP)
- 1.4 Pacto de 2001 entre Gobierno, CEOE y CCOO “reforma de la seguridad social”
- 1.5 Modificación normativa prevista para 2004.

1.6 **Legislación y documentos utilizados:**

- * ARTICULO 41 de la Constitución de 1978
- * LEY 8/1987
- * PACTO TOLEDO (Conclusiones Revisión Diario Sesiones Congreso 2-10-2003.)
- * LEY 30/1995
- * ACUERDO de consolidación y racionalización de la Seguridad Social (1996)
- * ACUERDO para la mejora de las Prestaciones de la Seguridad Social (2001)
- * LEY 24/2001 de Medidas Fiscales ...
- * REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2002 Ley de regulación de Planes y Fondos de Pensiones
- * LEY 44/2002 de Reforma del Sistema Financiero
- * LEY 61/2003 de Presupuestos Generales del Estado para 2004, (Art 19) se autoriza el gasto del Plan de Pensiones AGE.
- * RD 304/2004 de 20 de Febrero, por el que se aprueba el reglamento de Planes y Fondos de Pensiones
- * REAL DECRETO LEGISLATIVO 3/2004 de 5 de Marzo (BOE 10-3--2004) por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas - IRPF
- * RESOLUCION publicada en el BOE de 12 07 2004 concurso para la adjudicación de la *entidad gestora y la entidad depositaria* del plan de pensiones para el personal de la Administración General del Estado - AGE
- * RESOLUCION DE 13 10 2004 (BOE 14 10) de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia por la que se dispone la publicación de la Resolución de 05 10 2004 de la Secretaría General para la Administración Pública y la Secretaría General de Presupuestos y Gastos, por la que se da publicidad al Acuerdo de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado sobre la incorporación de los partícipes a dicho Plan (incluye las Especificaciones)
- * ORDEN TAS 3379/2004, de 13 10 2004, (BOE 19 10) por el que se crean, modifican y suprimen ficheros automatizados de carácter personal gestionados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

2/ **Información básica** sobre los Planes de Pensiones:

2.1 **¿Qué es un Plan de Pensiones?**

Es un instrumento de ahorro y previsión destinado a garantizar el cobro de un capital o una pensión en el momento de la jubilación, fallecimiento o invalidez del titular.



Los Planes de Pensiones pueden ser individuales (ofrecidos por entidades financieras a particulares), de empleo (establecidos mediante negociación colectiva con la empresa) y asociados (ofrecidos por asociaciones -colegios profesionales, sindicatos, etc.- para sus asociados).

2.2 ¿Qué tipo de contingencias se pueden cubrir con un Plan de Pensiones?

Únicamente puede dar cobertura a las situaciones de jubilación (normal y anticipada), invalidez permanente, o/y fallecimiento.

2.3 ¿Todos los sistemas que complementan la pensión de jubilación son plan de pensiones?

No, para ser plan de pensiones se deben cumplir unos requisitos marcados en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Entre ellos: No discriminación (todos los trabajadores tienen acceso a ser partícipes del plan), irrevocabilidad (las aportaciones sólo pueden destinarse al pago de prestaciones), capitalización (las aportaciones se invierten para producir intereses que junto con el principal permiten el pago de la prestación), existe una comisión de control (formada por representantes de los trabajadores y del empresario), etc...

2.4 ¿Qué es un Fondo de Pensiones?

Se llama Fondo de Pensiones al patrimonio del Plan. El fondo, formado generalmente por activos financieros, está gestionado por una entidad distinta a la empresa, entidad gestora que debe rendir cuentas a la comisión de control.

2.5 ¿Quién es el promotor del Plan, y quiénes son los partícipes?

El Promotor de un plan de pensiones de empleo, es la empresa, y los Partícipes son los trabajadores (personas físicas en cuyo interés se crea el Plan de Pensiones, con independencia de que hagan o no aportaciones).

2.6 ¿Qué es un Plan de Prestación Definida?

En función de las obligaciones negociadas los planes pueden ser de:

- Plan de Aportación definida: modalidad en que se ha establecido la aportación a realizar al plan (tanto por parte de la empresa como del trabajador), y las prestaciones son las derivadas del dinero acumulado por las aportaciones realizadas junto a su rentabilidad. Es muy importante la labor de la comisión de control en orden a fijar criterios de inversión que permitan cubrir la rentabilidad esperada.
- Plan de Prestación definida: modalidad en que el objetivo es alcanzar una prestación establecida a priori. Las aportaciones dependen de la rentabilidad. Si la rentabilidad obtenida es alta serán precisas menos aportaciones para alcanzar una misma prestación. El cálculo de la aportación lo realiza un actuario en función de la rentabilidad, de tablas de supervivencia, etc...
- Plan Mixto: modalidad que combina las dos ya expuestas.

2.7 ¿Qué Principios rigen los planes de pensiones?

Los Planes de Pensiones deben cumplir con los siguientes principios:

- No discriminación: la totalidad del personal empleado por el Promotor con, por lo menos, dos años de antigüedad, debe estar acogido o en condiciones de acogerse al Plan de Pensiones.
- Capitalización individual de las aportaciones realizadas al Plan de Pensiones: la ley no permite el uso de "capitalización colectiva".



- Irrevocabilidad de las aportaciones: las aportaciones a un Plan de Pensiones son irrevocables desde el momento en que resulten exigibles con independencia de su desembolso efectivo.
- Atribución de derechos: la titularidad de las aportaciones realizadas a un Plan de Pensiones corresponde a los partícipes y beneficiarios.
- Integración obligatoria de las aportaciones a un fondo de pensiones.

Las características básicas de los Planes de Pensiones son:

- Existencia de una Comisión de Control que supervisa el desarrollo del Plan.
- Existencia de límites máximos anuales de aportación al Plan.

2.8 ¿Qué son las especificaciones de un plan de pensiones?

En las Especificaciones del plan se contemplan las contingencias cubiertas y prestaciones asociadas a las mismas, los derechos y obligaciones de los partícipes del plan, de la empresa promotora, de los beneficiarios, cálculo y frecuencia en el desembolso de las aportaciones, papel de la comisión de control, y demás factores que determinan el funcionamiento normal del plan.

2.9 ¿Cuál es el papel de la Comisión de Control del Plan de Pensiones?

Formada por los representantes del Promotor, de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios, supervisa el funcionamiento y la ejecución del Plan de Pensiones.

Los representantes de los partícipes podrán ostentar la representación de los beneficiarios del plan. Para los planes de pensiones del sistema de empleo se podrá prever la representación específica en la comisión de control de cada uno de los subplanes establecidos en el plan. Los planes de pensiones individuales no precisan de comisión de control.

La Ley le atribuye las siguientes competencias, entre otras: Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan; Seleccionar el actuario que certifique la situación económica y dinámica del Plan; y Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los partícipes y beneficiarios en relación con el Plan de Pensiones.

2.10 ¿Quién designa a la Comisión de Control?

El número de miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones se fijará en las especificaciones de éste, no pudiendo ser inferior a cinco.

La Comisión estará compuesta por representantes de los partícipes y de los beneficiarios, así como por los designados por la Entidad promotora. Con carácter general, la representación de la empresa será paritaria (del 50 por ciento).

Los miembros serán nombrados por un período máximo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos.

La elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios en un Plan de Pensiones del sistema Empleo se caracterizará por las siguientes notas:

- Existencia de dos colegios electorales, uno de partícipes y el segundo de beneficiarios.
- Listas abiertas. Para la presentación de cada lista será preciso el aval de un número de firmas de electores superior al 15 por 100 del total de integrantes de cada colegio electoral. Podrán presentar tales listas los Sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.
- Voto personal, libre, directo y secreto. No admisibilidad del voto delegado, pero sí el voto por correo. En ningún caso el voto podrá ponderarse por los derechos económicos atribuibles a cada elector o a sus colegios.

Hasta ahora, la práctica habitual es que la empresa designe a sus representantes en la comisión de control, sean o no partícipes del plan, y, se establezca un procedimiento de elección directa por parte de los partícipes y beneficiarios. Pero recientemente la normativa permite que en los planes de pensiones de empresa se establezcan procedimientos de designación directa de los miembros



de la comisión de control por parte de la comisión negociadora del convenio, y/o designación de los representantes de los partícipes y beneficiarios por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa. La designación de los representantes en la comisión de control podrá coincidir con todos o parte de los componentes de la comisión negociadora.

Cuando en el desarrollo de un plan éste quedara sin partícipes, la representación de los mismos corresponderá a los beneficiarios.

No podrán ser miembros de la Comisión de Control de un Plan de Pensiones las personas físicas que ostenten, directa o indirectamente, una participación en una Entidad gestora de fondos de Pensiones, superior al 5 por 100 del capital social desembolsado de esa Entidad.

Los miembros de la Comisión de Control no podrán adquirir derechos ni acciones de la Entidad gestora de su Fondo de Pensiones durante el desempeño de su cargo en tal Comisión. De mediar esa adquisición, procederá su cese como miembro de aquella Comisión de Control.

2.11 ¿Existe alguna imposición legal a los acuerdos de la Comisión de Control de un plan de pensiones de empleo?

Las decisiones de la comisión de control del plan se adoptarán de acuerdo con las mayorías estipuladas en las especificaciones del plan, resultando admisible que dichas especificaciones prevean mayorías cualificadas.

Cuando el plan sea de aportación definida para la contingencia de jubilación, las decisiones que afecten a la política de inversión del fondo de pensiones incluirán, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes en la comisión de control.

En los planes de pensiones de la modalidad de prestación definida o mixtos, las decisiones que afecten al coste económico asumido por la empresa de las prestaciones definidas incluirán, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes del promotor o promotores.

2.12.¿A qué se llama “derecho consolidado” de un plan de Pensiones?

El derecho consolidado es, en términos generales, el saldo individual acumulado. La cuantía dependerá de si se trata de un plan de prestación o de aportación definida, de las aportaciones realizadas y de la rentabilidad obtenida. Son los derechos económicos que definen las prestaciones que recibe el partícipe. Por tanto, son del partícipe, si bien no podrá disponer de ellos hasta que cause alguna de las prestaciones previstas en el plan (por ejemplo, la jubilación).

Algunos planes de pensiones permiten que los derechos consolidados puedan ser efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

2.13 ¿Qué pasa con los derechos consolidados del trabajador si cesa en la empresa?

Si el cese está producido por causa distinta a la jubilación, invalidez o fallecimiento (situaciones en las cuales se cobrarían los derechos consolidados), el trabajador los podrá (o deberá, según el plan) movilizar a otro plan de pensiones elegido por él.

2.14 ¿Para que sirve la comisión de control del Fondo de Pensiones?

Esta Comisión de Control está compuesta por los representantes de cada uno de los Planes de Pensiones integrados en el mismo Fondo de Pensiones. En general, se encarga del control y el cumplimiento de las normas de funcionamiento del propio Fondo de Pensiones y de los Planes de Pensiones a él adscritos.

2.15 ¿Qué garantías existen para los partícipes del plan?



De las garantías que debe ofrecer un Plan de Pensiones a todos sus partícipes y beneficiarios, en cuanto al cumplimiento de lo establecido legislativamente, se destacan:

1. Para la aprobación de un Plan de Pensiones es necesario adjuntar dictamen de un actuario sobre la suficiencia del sistema financiero y actuarial del proyecto de Plan de Pensiones, así como el pronunciamiento expreso de la viabilidad del mismo.

El proyecto de Plan de Pensiones es presentado ante el Fondo de Pensiones en que pretende integrarse. El Fondo comunica la admisión del Plan de Pensiones en el Fondo, por entender bajo su responsabilidad que cumple con los requisitos establecidos legalmente.

2. La entidad gestora remite anualmente un certificado de las aportaciones realizadas e imputadas a cada partícipe, así como, el valor, a fin de cada ejercicio de sus derechos consolidados.
3. Representación en la Comisión de Control del Plan de Pensiones de forma paritaria con la representación del promotor.
4. En los Planes de Pensiones de aportación definida para la contingencia de jubilación, las decisiones que afecten a la política de inversión del fondo incluirán, al menos el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes.
5. El sistema financiero y actuarial de los Planes de Pensiones debe ser revisado por actuario y rectificado al menos cada tres años.
6. Los Planes de Pensiones que auto-cubren los riesgos de fallecimiento e invalidez deben tener constituido un margen de solvencia calculado anualmente por un actuario.
7. El patrimonio de los fondos no responderá por las deudas de las entidades promotora, gestora y depositaria.
8. Las entidades gestoras y las depositarias actuarán en interés de los fondos que administren o custodien, siendo responsables frente a las entidades promotoras, partícipes y beneficiarios de todos los perjuicios que se les causaren por el incumplimiento de sus respectivas obligaciones. Ambos están obligados a exigirse recíprocamente esta responsabilidad en interés de aquéllos.
9. El Ministerio de Economía supervisa el cumplimiento de la normativa en vigor, y para ello recaba de las entidades gestoras y depositarias, de las comisiones de control y de los actuarios toda la información que sea precisa para comprobar el correcto cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias.
10. La liquidación de los planes de pensiones se ajustará a lo dispuesto en sus especificaciones que, en todo caso, deberán respetar la garantía individualizada de las prestaciones causadas y prever la integración de los derechos consolidados de los partícipes y, en su caso, de los derechos derivados de las prestaciones causadas que permanezcan en el plan, en otros planes de pensiones.
11. La normativa prevé un régimen de infracciones y sanciones aplicable a las entidades gestoras y depositarias, los expertos actuarios y sus sociedades, así como quienes desempeñen cargos de administración o dirección en las entidades citadas, los miembros de la comisión promotora y los miembros de las comisiones y subcomisiones de control de los planes y fondos de pensiones y los liquidadores que infrinjan normas de ordenación y supervisión de planes y fondos de pensiones.

2.16 ¿Cuál es la fiscalidad para la empresa Promotora del Plan de Pensiones?

Las contribuciones empresariales anuales a los Planes de Pensiones del sistema de empleo tienen, para el empresario la consideración de gasto fiscalmente deducible de la Base Imponible de su Impuesto de Sociedades del ejercicio.

Estas contribuciones empresariales anuales además dan derecho a una deducción de cuota del mismo Impuesto de Sociedades, que se practica en la cuota íntegra, por un importe del 10% de las contribuciones imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros. Si esa retribución es superior, la deducción se practica sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan a esos 27.000 euros.

2.17 ¿Cuál es la fiscalidad para los Partícipes del Plan de Pensiones?

Las aportaciones realizadas a Plan por parte de la empresa son consideradas rendimiento del trabajo a efectos del I.R.P.F. para el trabajador a quien se le imputa dicha aportación, reduciendo su Base Imponible (efecto fiscal neutro), pero con unos límites:

- Aportaciones realizadas por el propio Partícipe: incluyen las aportaciones a cualquier Plan de Pensiones, incluido el plan de empleo de la empresa.

Para el año 2003, el límite máximo es de 8.000 euros, y si el Partícipe cuenta con más de 52 años de edad, ese límite se aumenta en 1.250 euros adicionales por cada año de edad que exceda de los 52, llegando a un límite máximo, a los 65 años de edad, de 24.250 euros anuales.

- Contribuciones empresariales imputadas al Partícipe: incluyen las aportaciones empresariales realizadas a cualquier plan de empleo del que sea Partícipe.

El límite máximo de aportación es el mismo que el anterior, si bien el cómputo de ambos límites es independiente.

2.18 ¿Cuál es la fiscalidad para los beneficiarios del Plan de Pensiones?

La integración de las cantidades percibidas en Planes de Pensiones se realiza en la Base Imponible del IRPF, en concepto de rendimientos del trabajo sometidos a retención. Se integran todas las prestaciones de los Planes de Pensiones percibidas, independientemente de la contingencia que las haya originado. Ello implica que las prestaciones de fallecimiento tributan como rendimientos del trabajo en el IRPF del Beneficiario.

Asimismo, dicha integración en la Base Imponible del Beneficiario se realiza de manera diferente según estemos ante prestaciones en forma de capital, renta o mixtas:

- Prestaciones en forma de renta: se integran en su totalidad como rendimientos íntegros del trabajo.
- Prestaciones en forma de capital: las prestaciones de jubilación y fallecimiento percibidas en forma de capital tienen derecho a la aplicación de un coeficiente reductor del 40% del importe total del capital percibido, siempre que hubieran transcurrido más de dos años desde la primera aportación al Plan de Pensiones.

El mismo porcentaje de reducción se aplica a las prestaciones de invalidez percibidas en forma de capital sin que, en este caso, sea requisito el plazo temporal de dos años desde el momento de realización de la primera aportación.

- Prestaciones mixtas: se aplica a cada parte de la prestación la regla correspondiente: renta o capital.



3/ La propuesta de **Plan de Pensiones para los empleados de la Administración General del Estado AGE:**

El Plan de Pensiones de la AGE podría justificarse: “para completar” la pensión pública principal, que en nuestro caso parte de dos realidades distintas: La de los que estamos integrados en el Régimen General de la Seguridad Social y la de los que tienen cobertura a través de las Clases Pasivas del Estado.

3.1 **¿Cómo nace la propuesta del Plan de Pensiones de la AGE?**

3.1.1 **El Acuerdo Administración Sindicatos (CCOO, UGT y CSIF) de 13-11-2002 (el mismo día que el accidente del “Prestige”)**

La Administración propone introducir esta propuesta de Plan de Pensiones en la secreta negociación del ACUERDAZO. El pacto culminó con el siguiente texto:

Capítulo XIX. Medidas de ordenación retributiva, modernización y mejora de la calidad.

...

c) Plan de pensiones.

La Administración General del Estado llevará a cabo durante el año 2003 los análisis y estudios técnicos necesarios para la configuración y aplicación de un plan de pensiones durante el período de vigencia de este Acuerdo. Este plan será de la modalidad de empleo y de aportación definida.

La Administración General del Estado destinará como aportación al plan de pensiones, en concepto de salario diferido, para el personal incluido dentro de la Mesa General de Negociación 24,65 millones de euros.

3.1.2 **Los antecedentes en el Pacto de 2001 entre Gobierno, CEOE y CCOO “reforma de la seguridad social”**

El gobierno, la patronal CEOE y CC.OO. firman el Acuerdo 2001 sobre el desarrollo de la Seguridad Social, su capítulo XII Bis se titula: Previsión Social Complementaria y dentro de este se nos dice: “Se fomentará la previsión social complementaria a través de planes de pensiones...”

3.2 **Datos y Características esenciales del Plan de Pensiones AGE, como parte del Acuerdo Administración Sindicatos (CCOO, UGT y CSIF) de 13-11-2002, para los años 2003 y 2004.**

3.2.1 **Condiciones del Plan**

La Administración General del Estado se comprometió en el Acuerdo firmado con los Sindicatos el 13 de noviembre de 2002, y dentro de su oferta salarial, a constituir un plan de pensiones en las siguientes condiciones :

Será un plan de pensiones en la modalidad de empleo y de aportación definida. Las aportaciones tendrán la naturaleza de salario diferido.



El plan se aplicará en 2004, dedicando el año 2003 a la realización de análisis y estudios técnicos.

3.2.2 Aportaciones de la Administración. (la Administración le llama costos y esta afirmación NO es correcta)

En el Acuerdo Administración - Sindicatos para el período 2003-2004 para "la modernización y mejora de la Administración Pública", se acordó destinar al Plan de Pensiones la cantidad de 24,65 millones de euros, para el personal incluido en el ámbito de la Mesa General de Negociación.

No obstante, el Plan de Pensiones se va a extender al resto del personal ajeno a la Mesa General de Negociación, pero también dependiente de la AGE: personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Fuerzas Armadas, Magistrados, Jueces y Fiscales, por lo que la cantidad presupuestada se ha incrementado en 30 millones de euros adicionales, hasta totalizar 54,65 millones de euros.

3.2.2.1 Las aportaciones al Plan de Pensiones son "con cargo" a los aumentos de sueldo de cada año

La autorización para el gasto se hace en la ley de Presupuestos Generales del Estado para 2004, ley 61/2003, art. 19.

"Art. 19.Tres. Además del incremento general de retribuciones previsto en el apartado anterior, las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado Uno del presente artículo, podrán destinar hasta un 0,5 por ciento de la masa salarial a financiar las aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la disposición final segunda del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Para el cálculo del límite de la aportación total en el año 2004, se aplicará el porcentaje sobre el gasto correspondiente al conjunto de las retribuciones devengadas por el personal funcionario en los siguientes conceptos retributivos: retribuciones básicas, complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad o conceptos análogos, y sobre la masa salarial correspondiente al personal sometido a la legislación laboral definida en el artículo 22.Uno de esta ley, sin computar a estos efectos los gastos de acción social.

La asignación individual de las aportaciones correspondientes al personal funcionario y estatutario se determinará en relación con el grupo de clasificación al que pertenezcan y con su antigüedad, de acuerdo a lo establecido en cada plan de pensiones o contrato de seguro.

La asignación individual de las aportaciones correspondientes al personal laboral se determinará de forma que resulte equivalente a la del personal funcionario, de acuerdo con lo establecido en cada plan de pensiones o contrato de seguro.

Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro, conforme a lo previsto en este apartado, tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida."

En conclusión, si los firmantes del Acuerdo tenían capacidad legal para firmarlo, deben poder tenerla para desarrollarlo en esta materia.

3.2.3 Objetivos del Plan de Pensiones AGE según el Gobierno



Garantizar a los empleados de la AGE o a sus beneficiarios un complemento de sus pensiones de jubilación, incapacidad, viudedad u orfandad.

Estimular el ahorro a largo plazo.

Fomentar que otras Administraciones públicas promuevan también estos mecanismos complementarios de las pensiones.

Seguir así las recomendaciones del Pacto de Toledo de primar la extensión de los planes de pensiones de empleo.

3.2.4 Empleados y Organismos a los que se incluirá en el Plan de Pensiones.

El Plan afecta a los empleados de los Departamentos ministeriales, de sus Organismos autónomos y de algunos Entes públicos o Entidades públicas empresariales, como la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, Loterías y Apuestas del Estado o el Instituto de Comercio Exterior.

Estarán incluidos los empleados que tengan al menos 2 años de servicios.

Estarán incluidos todos los empleados cualquiera que sea su condición: funcionario de carrera, interino, laboral, eventual, etc.

AMPLIACIÓN: Se estima que el Plan de Pensiones afectará aproximadamente a unos 500.000 empleados de la AGE.

Empleados afectados:

145.000 Funcionarios comunes de la AGE 29%
80.000 Laborales AGE 16%
270.000 Policías, Guardia Civiles, Militares, Jueces 54%
3.500 Otros 1%

Organismos afectados:

Departamentos ministeriales 15
Organismos autónomos 71
Entidades Gestoras de la Seg. Soc. 5
Entes públicos y Entidades públicas empresariales 10
<u>TOTAL 101 (*)</u>

(*) El BOE de 14 10 2004 que publica Resolución de 13 10 2004 de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, que entre otras, publica las especificaciones del Plan, incluye un anexo con la relación de entidades promotoras del Plan a 30 09 2004, en la que constan nuevas adhesiones, siendo el total 109.



3.2.4.1 ¿Se puede renunciar a ser partícipe del Plan de Pensiones?

Como dicen las especificaciones, art. 12, se puede renunciar comunicándolo por escrito a la Entidad Promotora en el plazo de dos meses desde el momento en que se le comunique su incorporación. Con posterioridad, podrá causar baja en el Plan, art. 13, por decisión unilateral (en cualquier momento), pasando a la condición de partícipe en suspenso.

3.2.5 El Plan de Pensiones de la AGE es un Plan de promoción conjunta.

No existirán planes de pensiones independientes para cada Ministerio u Organismo público. Se trata de un plan de pensiones único de promoción conjunta, que integra a la totalidad de los Departamentos ministeriales, sus Organismos autónomos y un número importante de Entes públicos o Entidades públicas empresariales.

3.2.6 Modalidad del Plan

Será un plan de pensiones de aportación definida. Es decir, la magnitud predeterminada es la cuantía de las aportaciones que efectúa la Administración como promotora o los partícipes, pero no la cuantía de la prestación, que será determinada en el momento de producirse la jubilación, u otra de las contingencias cubiertas como resultado de la capitalización de las aportaciones realizadas.

3.2.7 Asignación de las aportaciones.

Asignación individual de las aportaciones. El criterio de reparto entre los empleados de la cuantía total presupuestada para aportaciones de la Administración General del Estado estará en relación con el sueldo y la antigüedad (trienios), a razón de un 75% en función del sueldo y un 25% en función de los trienios. La parte correspondiente al sueldo se repartirá proporcionalmente al sueldo de cada funcionario y la parte correspondiente a trienios se repartirá linealmente.

Aportaciones de los partícipes. Los empleados partícipes podrán realizar con carácter voluntario aportaciones al Plan de Pensiones.



CALCULO DE APORTACIONES (75% SEGÚN SUELDO BASE Y 25% DE TRIENIOS) CUANTÍA LINEAL POR TRIENIO: 4,68 EUROS.

GRUPO PERSONAL FUNCIONARIOS	EQUIVALENCIA GRUPO PERSONAL LABORAL	APORTACIÓN INDIVIDUAL POR SUELDO (EUROS)	NUMERO DE TRIENIOS	APORTACIÓN INDIVIDUAL POR TRIENIOS (EUROS)	TOTAL APORTACIÓN INDIVIDUAL (EUROS)	RATIO
A	1	130.89	1	4.68	135.57	1.00
A	1	130.89	4	18.72	149.61	1.10
A	1	130.89	7	32.76	163.65	1.21
A	1	130.89	10	46.80	177.69	1.31
A	1	130.89	13	60.84	191.73	1.41
B	2	111.09	1	4.68	115.77	1.00
B	2	111.09	4	18.72	129.81	1.12
B	2	111.09	7	32.76	143.85	1.24
B	2	111.09	10	46.80	157.89	1.36
B	2	111.09	13	60.84	171.93	1.49
C	3 y 4	82.81	1	4.68	87.49	1.00
C	3 y 4	82.81	4	18.72	101.53	1.16
C	3 y 4	82.81	7	32.76	115.57	1.32
C	3 y 4	82.81	10	46.80	129.61	1.48
C	3 y 4	82.81	13	60.84	143.65	1.64
D	5 y 6	67.71	1	4.68	72.39	1.00
D	5 y 6	67.71	4	18.72	86.43	1.19
D	5 y 6	67.71	7	32.76	100.47	1.39
D	5 y 6	67.71	10	46.80	114.51	1.58
D	5 y 6	67.71	13	60.84	128.55	1.78
E	7 y 8	61.82	1	4.68	66.50	1.00
E	7 y 8	61.82	4	18.72	80.54	1.21
E	7 y 8	61.82	7	32.76	94.58	1.42
E	7 y 8	61.82	10	46.80	108.62	1.63
E	7 y 8	61.82	13	60.84	122.66	1.84



3.2 8 Contingencias cubiertas y movilización de derechos.

Movilización de los derechos consolidados. Los derechos consolidados por los partícipes podrán ser movilizados, entre otros casos, en el de traslado o adscripción a otra Administración pública, para facilitar los procesos de movilidad.

Contingencias cubiertas. Las contingencias cubiertas por el Plan de Pensiones, y que podrán dar lugar al pago de prestaciones en el momento de producirse, serán la jubilación o la incapacidad del partícipe, así como la muerte del partícipe o del beneficiario.

3.2.9 Selección de las Entidades Gestora y Depositaria del Fondo.

La Selección.

La Entidad Gestora y la Entidad Depositaria del Plan han sido seleccionadas mediante concurso convocado por la Comisión Promotora entre las entidades gestoras de fondos de pensiones autorizadas.

Legalmente se establecía que se utilizarán como criterios de valoración su capacidad financiera y de gestión, presencia en el territorio nacional, servicio de atención a partícipes y beneficiarios, calidad de la información, comisiones y gastos y controles independientes de auditores, actuarios y asesores de inversiones.

La Comisión Promotora del Plan de Pensiones de la Administración del Estado seleccionó en una primera criba a cuatro entidades, BBVA, La Caixa, Banesto-Fonditel y Caser-CECA, como entidades gestora y depositaria, eliminando las ofertas de Caja Madrid, Sabadell y Popular.

Finalmente, el 12 07 2004 el BOE ha publicado la Resolución del concurso para la adjudicación de la *entidad gestora y la entidad depositaria* del plan de pensiones para el personal de la Administración General del Estado - AGE, fruto del acuerdo administración-sindicatos de noviembre de 2002, el cual afecta a 523.000 empleados públicos. El resultado de la adjudicación es el siguiente:

Entidad depositaria: BBVA

Entidad gestora: GPP (compuesta por el propio BBVA-70%, CCOO-15% Y UGT-15%).

-Dicha entidad gestionará un fondo de 54.65 mll € para el año 2004, el cual se invertirá en productos financieros privados y/o públicos.

-Resulta incongruente que los sindicatos CCOO y UGT que en múltiples Resoluciones de sus Congresos “abanderan la defensa del sistema público de pensiones”, sean partícipes del comienzo de la privatización parcial de las pensiones, defendiendo soluciones de corte neoliberal que no constituyen otro modelo que el de la privatización de las pensiones, dejando nuestro futuro en manos privadas y alejándonos del marco constitucional que obliga a los gobiernos a proporcionar las prestaciones adecuadas con el fin de garantizar la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad (art.50 de la Constitución).

3.2.10 Comisión de Control y Oficina del Partícipe



Comisión de Control. El funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones será supervisado por una Comisión de Control formada por representantes de las entidades Promotoras, partícipes y beneficiarios.

La Comisión de Control del Plan es paritaria y estará integrada por 22 miembros, representarán al 50% al promotor y a los partícipes y beneficiarios, 11 lo serán en representación de los promotores y 11 en representación de los partícipes y beneficiarios. Son representantes de los sindicatos: 4 CCOO, 4 UGT y 3 CSIF y su designación se ha realizado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado por un periodo de cuatro años consecutivos pudiendo ser reelegidos.

Oficina del partícipe. Existirá bajo la dependencia funcional de la Comisión de Control, se creará la Oficina de Atención al Partícipe que atenderá las consultas que le formulen los partícipes y beneficiarios facilitando las relaciones de los mismos con la entidad gestora del Plan

3.2.11 Propuesta para el resto de las Administraciones Públicas.

Según la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2004, las Comunidades Autónomas y Corporaciones locales podrán promover también planes de pensiones para sus empleados, con las siguientes condiciones:

- Podrá destinarse un máximo del 0,5% de la masa salarial para financiar las aportaciones de cada Administración pública promotora del plan de pensiones.
- La distribución individual de las aportaciones de la Administración pública promotora entre sus empleados se realizará en relación a su grupo de titulación y su antigüedad.
- La promoción del plan de pensiones es opcional, pero si alguna Administración decide no promoverlo este porcentaje de la masa salarial no puede destinarse a salario directo.

3.3 Especificaciones del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado - AGE

3.3.1 Objetivos del Gobierno y de los Sindicatos firmantes (CCOO, UGT y CSIF)

- El Plan (según sus promotores) pretende garantizar a los funcionarios y a sus beneficiarios un complemento de sus pensiones de jubilación, estimular el ahorro a largo plazo y seguir con las recomendaciones del Pacto de Toledo.
- Los promotores serán los departamentos ministeriales y sus organismos, y entes públicos con funcionarios en activo quedando excluidas entidades como RTVE, AENA ó Banco de España.

3.3.2 Condiciones

- El Plan será compatible con las pensiones públicas establecidas por la Seguridad Social y las clases pasivas del Estado. Sus aportaciones tendrán naturaleza de salario diferido y se distribuirán de manera individual para cada empleado. Además existe la posibilidad de que los trabajadores realicen aportaciones voluntarias.
- Los partícipes que causen baja, podrán movilizar sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones en el que figuren como partícipes del mismo.

3.3.3 Partícipes y excluidos (menos de 2 años de antigüedad) (ver 3.2.4)

•Serán los empleados de todos los departamentos ministeriales, incluida la Agencia Tributaria, Loterías y Comercio Exterior. Estarán incluidos los empleados que tengan al menos dos años de antigüedad, cualquiera que sea su condición: funcionario de carrera, interino o laboral.

3.3.4 Aportaciones

•El criterio de reparto entre los empleados estará en relación al sueldo, un 75%, y a la antigüedad, 25% en función de los trienios distribuido de forma lineal.

3.3.4.1 Funcionarios Grupo E y categorías laborales 7 y 8

<u>Tabla de aportaciones al Plan de Pensiones de la AGE</u> Grupo E funcionarios Categoría 7 y 8 laborales			
Por sueldo	Trienios	Por trienios	Total
61,82	1	4,68	66,5
61,82	4	18,72	80,54
61,82	7	32,76	94,58
61,82	10	46,8	108,62
61,82	12	60,84	122,66



3.3.4.2 Funcionarios Grupo D y categorías laborales 5 y 6

Tabla de aportaciones al Plan de Pensiones de la AGE			
Grupo D funcionarios			
Categoría 5 y 6 laborales			
Por sueldo	Trienios	Por trienios	Total
67,71	1	4,68	72,39
67,71	4	18,72	86,43
67,71	7	32,76	100,47
67,71	10	46,8	114,51
67,71	12	60,84	128,55

3.3.4.3 Funcionarios Grupo C y categorías laborales 3 y 4

Tabla de aportaciones al Plan de Pensiones de la AGE			
Grupo C funcionarios			
Categoría 3 y 4 laborales			
Por sueldo	Trienios	Por trienios	Total
82,81	1	4,68	87,49
82,81	4	18,72	101,53
82,81	7	32,76	115,57
82,81	10	46,8	129,61
82,81	12	60,84	143,65

3.3.4.4 Funcionarios Grupo B y categorías laborales 2

Tabla de aportaciones al Plan de Pensiones de la AGE			
Grupo B funcionarios			
Categoría 2 laborales			
Por sueldo	Trienios	Por trienios	Total
111,09	1	4,68	115,77
111,09	4	18,72	129,81
111,09	7	32,76	143,85
111,09	10	46,8	157,89
111,09	12	60,84	171,93

3.3.4.5 funcionarios Grupo A y categorías laborales 1

Tabla de aportaciones al Plan de Pensiones de la AGE Grupo A funcionarios Categoría 1 laborales			
Por sueldo	Trienios	Por trienios	Total
130,89	1	4,68	135,57
130,89	4	18,72	149,61
130,89	7	32,76	163,65
130,89	10	46,8	177,69
130,89	13	60,84	191,73

3.3.5 Prestaciones

Las contingencias que darán lugar al cobro de prestaciones son:

- * Jubilación
- * Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.
- * Fallecimiento del partícipe o beneficiario.

Las prestaciones se determinarán a partir del derecho consolidado del partícipe o del derecho económico del beneficiario en el momento de acaecimiento de la contingencia.

4/ Más información necesaria para entender las propuestas de Planes de Pensiones y el Plan de Pensiones de la AGE:

4.1 Aportaciones anuales al Plan de Pensiones AGE

Cero € en 2003, 54,65 millones de € en 2004. En los siguientes años deberá negociarse.

4.2 Contingencias. ¿Cómo se recupera “lo invertido en el Plan”? Opciones de cobro: Capital, Renta temporal, vitalicia y Mixto

Según la Ley de Fondos de Pensiones y su Reglamento (R.D. Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre y R.D. 1307/98 de 30 de septiembre) caben DOS posibilidades:

- Prestación en forma de capital, con pago único en el momento en que se haga efectiva la jubilación.
- Prestación en forma de renta, consistente en la percepción de dos o más pagos, con periodicidad regular incluyendo, al menos, un pago en cada anualidad.

4.3 ¿A quién PERJUDICA más el Plan de Pensiones?

A quienes les queden 2 años o menos para la jubilación y a los que NO pueden diferir el cobro de ese salario de esas aportaciones (salario diferido personal) que se “invierten” en el Plan.

4.4 CCOO y UGT son socios de BANCOS en algunos Fondos de Pensiones

Los sindicatos firmantes de acuerdos que apuestan por la figura de los Planes de Pensiones, NO sólo participan en las comisiones de control de cada Plan de Pensiones, sino que además son socios de alguna Entidad Gestora. El ejemplo es su presencia en fondos gestionados por el BBVA que han sido los seleccionados para gestionar el Plan de Pensiones AGE

4.5 Algunas comparaciones de aportaciones a Planes de Pensiones con el PP AGE

Plan de Pensiones	Participes	Aportación 2003	Promedio x pe
AGE	525.000	54,65 millones €	104
TELEFONICA	54.093	79,3 millones €	1.465
LA CAIXA	26.498	101,341 millones €	3.824
BBVA	37.213	41,51 millones €	1.115
IBERDROLA	14.523	47,27 millones €	3.254
ENDESA	6.992	0,68 millones €	97
CAJA MADRID	14.525	5,8 millones €	399

4.6 Pacto Toledo. Conclusiones de la revisión Parlamentaria Octubre - 2003. Del Diario de Sesiones del Congreso de Diputados de 2-10-2003.

- 4.6.1. Prevención de la exclusión social
- 4.6.2. Mantenimiento del nivel de vida de los pensionistas
- 4.6.3. Promover la solidaridad intra e intergeneracional.
- 4.6.4. Elevar los niveles de empleo
- 4.6.5. Prolongación de la vida activa.
- 4.6.6. Sistemas viables de pensiones en el contexto de unas finanzas públicas sanas
- 4.6.7. Ajuste equilibrado de las prestaciones y cotizaciones.
- 4.6.8. Garantizar que la gestión de los planes de pensiones, basados en la capitalización, sea adecuada y sana desde el punto de vista financiero.
- 4.6.9. Adaptarse a unos modelos de empleo y carrera profesional más flexibles
- 4.6.10. Conseguir una mayor igualdad entre hombres y mujeres
- 4.6.11. Demostrar la capacidad de los sistemas de pensiones para responder a los retos.

4.7 Declaración de Política Social de economistas europeos por una Política Económica Alternativa...



DECLARACIÓN del Grupo de Política Social de los Economistas Europeos por una Política Económica Alternativa

La privatización y los mercados financieros no son la solución al problema de las pensiones

Del 19 al 21 de junio ha tenido lugar en Viena una conferencia internacional sobre 'La privatización de los sistemas públicos de pensiones-fuerzas, experiencias, perspectivas-'. Ha sido organizada por el ámbito temático 'Mejora de la coordinación de la política económica para el pleno empleo y la cohesión social en Europa' (EPOC) del grupo arriba mencionado, y financiada por la UE. Alrededor de 30 economistas y científicos sociales de más de doce países de la UE, de los países del Este y Centro de Europa, de Estados Unidos y de América Latina han discutido las tendencias actuales de modernización de los sistemas de pensiones hacia sistemas basados en los mercados financieros privados (en oposición a los sistemas públicos de reparto¹). Esta tendencia fue iniciada por el Banco Mundial en 1994 y desde entonces ha encontrado aceptación casi universal en todo el mundo. Esta transformación es una de las prioridades principales de la UE en la actualidad. A pesar de esta amplia aceptación, los fundamentos científicos de la privatización de los sistemas de pensiones están sujetos a una profunda controversia, y en la conferencia se plantearon muchas objeciones a la misma. Pueden resumirse en la opinión de que la tendencia actual a trasladar una parte (creciente) del sistema público de reparto a esquemas basados en los mercados financieros no tiene fundamentos válidos y amenaza el bienestar de las personas de edad que pretende salvaguardar. Hay seis argumentos principales en esta evaluación crítica:

Primero, la referencia a los cambios demográficos que supuestamente requieren un amplio cambio en los sistemas de pensiones es falsa en dos aspectos. Por una parte, las amenazas de los cambios demográficos a la viabilidad financiera de los sistemas de reparto son exageradas. Si bien tales cambios demográficos verdaderamente plantean problemas que requieren respuestas políticas para asegurar la viabilidad financiera de los sistemas públicos, no justifican los escenarios alarmistas acerca de un peligro de quiebra próxima de los mismos, que se emplean a menudo en el debate político y a veces en el ámbito científico para justificar la pretendida necesidad de cambios profundos en el sistema. Los problemas de financiación de las pensiones actuales no son exclusivamente, y en muchos casos ni siquiera prioritariamente, el resultado de los cambios demográficos, sino del desempleo, de los bajos salarios y de un cambio en la distribución de la renta en perjuicio de los salarios, que son la base financiera de los sistemas de reparto. El futuro peso financiero que resulte de los cambios demográficos, sólo amenazará al sistema si se supone que no habrá mejoras en la productividad del trabajo o que serán muy bajas, lo que es un supuesto muy poco realista. Las mejoras continuas de productividad crean la base para mejorar los ingresos tanto de la población activa como de los pensionistas, incluso en condiciones de altas tasas de dependencia. Por otra parte, incluso si surgiera un grave problema a partir de los cambios demográficos, esto no es base suficiente para la transición de un sistema público de reparto a un sistema privado basado en los mercados financieros, que, en todos los aspectos relevantes, es inferior a los sistemas públicos.

Segundo, la viabilidad (macro)económica y las ventajas de los sistemas privados son generalmente exagerados por sus proponentes. Se supone que los ahorros privados adicionales, generados a través de la transformación de las contribuciones de los esquemas públicos en stocks adicionales de capital, aumentarán el crecimiento económico y con ello crearán la base económica para las mayores necesidades de las pensiones de los ancianos en el futuro. Pero esto ni es necesariamente así, ni en los países industriales desarrollados como los de la UE probablemente es así. Porque, por un lado, el impacto deflacionista generado por las contribuciones privadas a los fondos de pensiones probablemente resultará no en la formación de ahorro adicional sino que sólo causará un cambio en la asignación del ahorro existente. Por otra parte, incluso si la introducción de

¹ Prácticamente todos los sistemas públicos, que se denominan de reparto, consisten en que las contribuciones de cada año de los trabajadores financian las pensiones debidas a los pensionistas en aquel año; es decir, no hay acumulación de las contribuciones. Por el contrario, los sistemas privados, denominados de capitalización, consisten en invertir las contribuciones para pagar con sus rendimientos las pensiones de los jubilados en el futuro; obviamente, se produce una acumulación de capitales. Aunque no tiene por qué ser necesariamente así, los sistemas públicos son de reparto, y los privados de capitalización. (Nota del traductor)



los fondos de pensiones privados generara ahorros adicionales, no aumentará el crecimiento económico. La razón para la disminución del crecimiento económico en las dos últimas décadas no es la ausencia de ahorro para inversiones sino la debilidad de la demanda efectiva. Si el cambio hacia los sistemas basados en los mercados de capitales no crea crecimiento adicional, su único efecto será una distribución más desigual de las pensiones entre aquellos que pueden tener ahorros adicionales durante su vida activa y aquellos que no pueden ahorrar.

Tercero, el cambio hacia los sistemas de capitalización privados tiende a subestimar su vulnerabilidad y los riesgos que implican para los futuros pensionistas. Estos riesgos, que han sido reconocidos recientemente por la OCDE, surgen de la inestabilidad sistémica de los mercados financieros. Han sido uno de los factores principales de las catástrofes financieras y económicas de los países en desarrollo y se han manifestado también claramente en la reciente caída de las bolsas en general y, en particular, en el colapso de algunas grandes compañías, en las que se habían invertido grandes cantidades de contribuciones para las pensiones del futuro. Las pensiones ligadas a los mercados de capitales están mucho más expuestas a una mayor inseguridad económica y social que las pensiones del sistema de reparto debido a que las variaciones de los mercados financieros son mucho más acentuadas que la amplitud de los ciclos económicos. Esto resulta inaceptable en una sociedad que ha contraído responsabilidades respecto al bienestar social de sus ciudadanos.

Cuarto, los argumentos para la privatización de las pensiones no tienen una racionalidad económica. Los sistemas públicos actuales son eficientes, menos costosos y relativamente más sólidos financieramente para el futuro previsible que las alternativas de los sistemas privados. Los posibles cambios necesarios para mantener solventes los sistemas públicos en el muy largo plazo, no son mayores que los cambios que han tenido lugar en las décadas anteriores. Aunque la perspectiva de privatizar las pensiones puede incluir la promesa de grandes beneficios para el sistema financiero, ofrece, por el contrario, pocos beneficios a los trabajadores, la ciudadanía y los futuros pensionistas. En tanto en cuanto no producen beneficios directamente, el capitalismo tiende a presentar los mejores avances de la sociedad, como una expectativa de vida más larga, sólo como problemas que conducen a crisis.

Quinto, la evidencia empírica respecto a las consecuencias de los sistemas privados de capitalización -de América Latina, Gran Bretaña, algunos países del Este y del Centro de Europa-, muestra que no tienen ventajas comparativas frente a los sistemas públicos de reparto y que en muchos casos son claramente inferiores. Los resultados macroeconómicos no han mejorado a través de los sistemas de capitalización y en algunos casos han sido un factor de inestabilidad macroeconómica. Los sistemas públicos de reparto son mucho menos costosos y más completos en los riesgos que cubren -respecto, por ejemplo, a los periodos de desempleo y enfermedad- que los sistemas privados de capitalización que son mucho más selectivos y tienden a exacerbar las distancias sociales y la polarización en lugar de disminuirlas. También los costes de administración y gestión de los sistemas privados descentralizados son mucho más altos que los de los sistemas públicos centralizados.

Sexto, parece que más que 'en la crisis del sistema público de pensiones' la razón principal para la privatización de las pensiones se tiene que buscar en los intereses financieros. Con la privatización, las instituciones financieras reciben fondos sustanciales de las contribuciones de los trabajadores, que



ellas pueden invertir en los mercados financieros y que son la base de sus ingresos, sus beneficios y del aumento de su poder financiero. Los fondos de pensiones, los fondos de inversión y las compañías de seguros tienen, por consiguiente, el mayor interés en la transformación de los sistemas públicos de reparto en sistemas privados basados en el mercado de capitales. Por lo tanto, no es sorprendente que intereses financieros muy poderosos hayan sido y estén siendo extremadamente activos en la orientación hacia la privatización y, también, en transmitir a la opinión pública y a la profesión los riesgos de insostenibilidad del sistema público. Su hostilidad contra cualquier sistema basado en la solidaridad colectiva es también compartida por muchos otros industriales y asociaciones de empresarios. Se apoyan en su influencia en los medios y en el sistema político para llevar a cabo un proceso que sería extremadamente impopular si el público estuviera adecuadamente informado de la situación. Pero este claro interés de los gestores de los fondos y el considerable poder de las instituciones financieras no debe confundirse con el interés público o el bienestar social general.

En este contexto, hay que considerar el papel de las autoridades de la UE en apoyo a los sistemas privados. Los dirigentes de la UE parece que han aceptado acríticamente los argumentos acerca del riesgo de quiebra de los sistemas públicos y están siendo muy activos a favor de la adopción de medidas de estímulo a la privatización en los países miembros. Seguramente, la voluntad de establecer un mercado integrado de capitales, que es uno de los principales objetivos actuales de la Unión, no es ajena a esta posición, aunque ella esté claramente en conflicto con los deseos de importantes sectores de las poblaciones europeas que están manifestando abiertamente su rechazo al deterioro de los sistemas públicos.

Todo esto no significa que no exista la necesidad de la acción y del ajuste político en los sistemas públicos de pensiones. Según las discusiones de la conferencia, la forma más importante de asegurar la estabilidad financiera y la sostenibilidad de estos sistemas es la de reforzar la base productiva de la economía por medio de una política de pleno empleo y altos salarios, que incluya también políticas para estimular y estabilizar la oferta de trabajo. Debido a que la actividad económica en general y la mejora de la productividad se basan en una estrecha red de relaciones económicas y sociales entrecruzadas, es justo y razonable incluir todas las formas de ingresos (beneficios y otras rentas) en un esquema obligatorio de un sistema universal de pensiones. Sobre la base de la creciente productividad del trabajo estas contribuciones pueden aumentarse hasta asegurar un nivel de vida decente para los pensionistas.

Debido a las tendencias de cambio que se están produciendo en los mercados de trabajo y a la creciente irregularidad de las trayectorias de empleo de las personas, en el futuro será también necesario desarrollar formas de financiación de las pensiones que se vean hasta cierto punto desconectadas de los ingresos individuales. En esta área, quedan aún muchos interrogantes respecto al futuro de las pensiones a largo plazo como parte de un genuino y sostenible sistema de bienestar social. Son necesarios más investigación y más debate público.

La estampida actual hacia la privatización y los fondos de capitalización no es la solución a los posibles problemas de las pensiones, sino que exacerbará los problemas reales del bienestar social en una sociedad democrática. Los participantes en la conferencia consideran que la resistencia y la acción social contra esta forma perjudicial de tratar las pensiones es una necesidad y una obligación de la ciudadanía responsable. Por lo tanto, expresan su simpatía hacia la creciente resistencia y protesta social que consideran debe ser bien recibida, estimulada y reforzada.

Viena, 21 de junio de 2003

4.8 Precios comparados 1978 - 2003 (hace 25 años) para entender mejor el valor de lo que percibiremos cuando pasemos a la situación de pasivo.

COMPARANDO PRECIOS
Para entender mejor a que equivale el
“salario diferido” BRUTO que
podremos recuperar cuando pasemos
a la situación de PASIVO
(Jubilación, incapacidad, etc...)

En 1984 un auxiliar de Tráfico
cobraba 54.382 ptas. Netas

-19 años después -

Este auxiliar (hoy con NCD 14)
cobra 1.171 € (194.838 ptas)

Un piso de alquiler costaba

hace 25 años 15.000 ptas.

Hoy cuesta 500 € (83.193 ptas.)

Un menú costaba

hace 25 años 250 ptas.

Hoy cuesta 9 € (1.500 ptas)



5/ Conclusiones:

DOS conclusiones previas:

PRIMERA.-

Es inadmisibles plantear y aceptar diferir parte de los incrementos salariales anuales desde 2004 en adelante, hasta que pasemos a la situación de pasivo (jubilación) con los salarios bajos que tenemos de 800€, 900€, 1000€, 1100€, 1200€..

La mayoría necesitamos esta parte del salario AHORA y necesitamos cotizar por todo, también por la parte que difieren nuestra retribución hasta que nos jubilemos, ya que esta parte NO cotizará a la seguridad social

SEGUNDA.-

La privatización y los mercados financieros NO son la solución al problema de las Pensiones. ¿Es insostenible el actual sistema de Pensiones?
 (propuestas desde la patronal y el Gobierno de BAJADA DE LAS COTIZACIONES)

5.1 Conclusiones que afectan a las condiciones retributivas mientras estamos en la situación de ACTIVO. Esto NO será un complemento a nuestra pensión de jubilación futura, como mucho será un “Premio de Jubilación” equivalente aproximadamente a una mensualidad de dentro de 15 años.

5.1.1 A los participes “obligados” a participar en el Plan de Empleo

5.1.2 Tabla de Aportaciones desde la situación de Activo y Resultado al pasar a la situación de Pasivo. Esto NO llega ni a premio de Jubilación (sólo aproximadamente a una UNICA mensualidad de aquel momento futuro, pero NUNCA un complemento que tienda a garantizar el 100 %)

AÑOS	CAPITAL ACUMULADO	INTERESES 3%	SUMA TOTAL	APORTACION ANUAL + 2%
1º	115,57	3,47	119,04	117,88
2º	236,92	7,1	244,02	120,24
3º	364,26	10,92	375,18	122,64
4º	497,82	14,93	512,75	125,09
5º	637,84	19,13	656,97	127,59
6º	784,56	23,53	808,09	130,14
7º	938,23	28,14	966,37	132,74
8º	1.099,11	32,97	1.132,08	135,39
9º	1.267,47	38,02	1.305,49	138,09
10º	1.443,58	43,3	1.486,88	140,85
11º	1.627,73	48,83	1.676,56	143,66
12º	1.820,22	54,6	1.874,82	146,53
13º	2.021,35	60,64	2.081,99	149,66
14º	2.231,45	66,94	2.298,39	152,44
15º	2.450,83	73,52	2.524,35	

Llegados a este punto, consideramos oportuno y aclaratorio, poner un ejemplo sobre el dinero a percibir a un plazo de 15 años, de un funcionario grupo C, con siete trienios de antigüedad, dando por hecho que la aportación anual del promotor se incremente anualmente en un 2 por ciento , y calculando unos intereses anuales acumulables de un 3 %.

O sea , que al cabo de quince años se percibirá la cantidad de 2.524 €, equivalente a 420.017 Pts.-, esta cantidad se entiende bruta y por tanto sujeta a retenciones de Hacienda.

*Si hacemos un simple cálculo del salario bruto que tenemos actualmente, y revalorizándolo únicamente al 2% durante quince años, nos daremos cuenta que el excelente Plan de Pensiones que nos proporciona PAPA ESTADO, equivale a una paga del salario bruto que tendremos dentro de 15 años, eso sí con el consentimiento borreguil de los Sindicatos Mayoritarios, que si os habéis dado cuenta, **EN NINGÚN MOMENTO SE HAN ATREVIDO A HACER UN CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES A PERCIBIR***

5.1.3 Tabla de Aportaciones desde la situación de Activo ...incluyendo las mismas cuantías como si en lugar de “ahorro” para un Plan de Pensiones hubiera sido un incremento de nuestras retribuciones (mensuales y anuales)

AÑOS	0,5% DE MASA SALARIAL	2% REVALORIZACION ANUAL DEL 0,5%
1º	9,63	9,82
2º	19,45	10,01
3º	29,47	10,21
4º	39,68	10,41
5º	50,09	10,62
6º	60,71	10,83
7º	71,54	11,05
8º	82,59	11,27
9º	93,86	11,5
10º	105,36	11,73
11º	117,09	11,96
12º	129,05	12,2
13º	141,25	12,44
14º	153,69	12,7
15º	166,39	

Para que nos hagamos una idea más clara, y cogiendo el mismo ejemplo del cálculo anterior (funcionario Grupo C con 7 trienios). Dividiendo la aportación anual por dicho funcionario por 12 meses ; $115,57 : 12 = 9,63$ Euros, Si esa aportación en vez de ir al plan de pensiones, fuera a su salario, y calculando que esa cantidad anual solamente se revalorizará un 2 % anual nos dá el siguiente cuadro.

Con lo cual queda claro que si ese 0,5 por ciento fuera a salario, el funcionario tipo vería aumentada su salario dentro de 15 años en la cantidad de 166,39 Euros (27.685.-



Pts.) MENSUALES, con la consiguiente repercusión al alza en la pensión a percibir en 14 pagas anuales, independientemente que al figurar en el salario, al cabo de esos quince años, habríamos percibido la cantidad de 15.238 Euros , calculando unas retenciones IRPF y C. Obrera S.S. del dieciocho por ciento, habríamos cobrado una cantidad neta a lo largo de ese periodo de 12.496 Euros. (2.079.000.- Ptas).

Eso sí nuestra querida empresa se habría ahorrado más de 300.000 millones de pesetas que no ha cotizado a la Seg.Social, con el siguiente mazazo al Sistema Público de Pensiones.

5.1.4 Comentario a los resultados del punto anterior. Lo que dejaremos de percibir mientras sigamos en la situación de Activo y lo que dejaremos de percibir al pasar a la situación de pasivo (aproximadamente LA MISMA CUANTÍA DE LA UNICA mensualidad de aquel momento futuro, pero ANUAL hasta el momento que dejemos de existir....)

5.2 Conclusiones que afectan a las condiciones retributivas mientras estamos en la situación de PASIVO:

Lo que se detrae de los presupuestos públicos de SEGURIDAD SOCIAL y del ESTADO para EXTERNARIZAR y GARANTIZAR BENEFICIOS PRIVADOS.

Privatiza parte de los recursos que debían ser patrimonio de la SS pública

Externaliza la Gestión de Fondos Públicos. Con ello garantizará beneficios privados (Bancos)

Ejemplariza al resto de los trabajadores, al utilizarnos como ejemplo y garantía del futuro de las pensiones con “estos complementos privados”. En la negociación de los Convenios Colectivos introducirán los mismos objetivos. Ver punto

5.3 Conclusiones que afectan al sistema Público de Pensiones

5.3.1 Al sistema PÚBLICO de SEGURIDAD SOCIAL

5.3.2 Al sistema de CLASES PASIVAS del ESTADO

5.4 Los representantes de los PARTICIPES (de los empleados públicos).

La representación de los sindicatos se convierte en JUEZ y PARTE ya que la mayoría de los partícipes (vercuadro partícipes) en el PLAN DE PENSIONES AGE NO han elegido a la representación de funcionarios de la Administración General del Estado que participan en la Mesa General de Negociación.

Esto VA EN CONTRA de lo establecido en el Real Decreto Legislativo que regula los Planes de Pensiones y que garantiza la ELECCION DIRECTA de los PARTICIPES en las COMISION de CONTROL.

8. MAS SOBRE LA POSTURA DE CGT CAT ANTE EL PLAN DE PENSIONES AGE

6/ La guinda. El Plan de Pensiones:



6.1 La Administración planteó a los sindicatos y estos aceptaron (en el marco del ACUERDAZO para 2003-2004), diferir el cobro de un 0'5% de nuestros salarios creando un "plan de pensiones". En realidad este pacto consolida desde 2004 hasta nuestra jubilación, que nuestros salarios seguirán perdiendo poder adquisitivo y además, por parte de los sindicatos firmantes, la renuncia definitiva a la clausula de revisión salarial.

6.2 Esta aportación no se puede calificar como Plan de Pensiones dado que escasamente llegará a ser un "premio de jubilación" que equivaldrá a un pago único de una mensualidad del momento de nuestra jubilación.(3)

6.3 En cambio, si nuestros salarios se vieran incrementados con un 0'5% anual más:

6.3.1 Nuestros salarios y nuestras cotizaciones a la seguridad social crecerían en proporción de tal manera que en el momento de nuestra jubilación, tendríamos mayores salarios y bases de cotización más altas y en consecuencia pensiones más alta. (3)

6.4 Entendemos totalmente incompatible la opinión del Gobierno de que la seguridad social está en crisis (enferma) con la "receta" de privatizar parte de las pensiones. La creación de los planes de pensiones disminuye las cotizaciones sociales por la rebaja que sufren los salarios (salario diferido) y en consecuencia, los recursos públicos para reconocer pensiones dignas. Defendemos la Seguridad Social pública.

Conclusión y mensaje:

A/ A la Dirección que cambien de política retributiva.

B/ A los trabajadores y Sindicatos. Juntos podemos cambiar esta situación de retroceso.

Por qué decimos NO al plan ...a modo de frases finales



Por qué dicen que necesitamos un plan de pensiones. Porque cuando lleguemos a la jubilación no tendremos garantizado el mismo salario que cuando estábamos en activo y porque peligra sino el sistema de pensiones público.

Si esto es así, porque los acuerdos entre el gobierno, la patronal y los sindicatos van en la línea contraria. Es decir: retrasar la edad de jubilación, reducir las cuotas empresariales, ampliar el periodo de cálculo, utilización indebida del superbit y presiones y obligaciones de todo tipo con el objetivo de que nuestras pensiones pasen al mercado financiero privado.

Desde 1994 tanto el Bando Mundial como los firmantes del pacto de Toledo, dicen que el sistema público no es viable por la esperanza de vida de los pensionistas. La viabilidad del sistema no depende tanto de la relación número de cotizantes / población dependiente, como del crecimiento de la economía y la productividad. En 20 años, la productividad del trabajo ha aumentado un 50% mientras que la participación salarial en el valor del producto final ha bajado 10 puntos en el mismo periodo.

Desde 1950 el peso de las pensiones en el PIB se ha multiplicado un 2,5% sin provocar ningún cataclismo ¿ que problema hay si en los próximos 50 años se aumentan en 6 u 8 puntos el porcentaje dedicado a pensiones? ¿ Por qué se exige autofinanciación a un derecho fundamental? ¿ Qué cuotas cubren los gastos del ministerio de defensa o de la casa real que no son derechos fundamentales?

La garantía de un salario digno en la jubilación debe ser la pensión pública, que garantice el 100% del salario.

Por qué lo Gobierno y Sindicatos firmantes lo introducen en la administración: para poner en cuestión que el sistema público de pensiones funcione.

Ejemplificar en el empleado público la necesidad de que parte del salario sea en salario diferido y así los incrementos anuales sean por debajo del IPC real. La patronal y el Gobierno llevan tiempo haciendo

campana de que se supriman las cláusulas de revisión salarial y se acepten los planes de pensiones como salario diferido.

Pactar el aplazamiento del cobro de parte del incremento retributivo de 2004 y siguientes a salario diferido con nóminas de 600, 700, 800, 900 euros es inadmisibile.

Esta aportación no puede calificarse de complemento de pensión para garantizar hasta el 100% del salario porque como mucho será un importe único de una mensualidad al valor del momento de la jubilación.

COMUNICADO DE CGT-CAT 08 2004 sobre El Plan de Pensiones AGE

¿ POR QUÉ EN AGOSTO ?

¿POR QUÉ TANTA PRISA ?

En relación a los distintos avisos AGOSTO 2004 de diversas Direcciones Provinciales de la Administración de la Seguridad Social os remitimos un breve COMUNICADO, especialmente útil para que tengais claro QUE LA DEFENSA DE NUESTROS INTERESES COLECTIVOS PASA POR NO CORRER Y MENOS EN VERANO, ya que nos podemos caer...

Recuerda que la Administración y CCOO-UGT-CSIF en el Acuerdo de 13-11-2002, deciden "APLAZAR" el cobro de parte de nuestro salario al momento de la jubilación (le llaman salario diferido), y acuerdan hacerlo a través de un Plan de Pensiones que, en contra de lo que dicen, NO servirá para completar la pensión pública principal, nada más falso, ya que el mismo (dentro de 15 ó 20) sólo equivaldrá aproximadamente a una mensualidad de aquel momento.

Además, en plena "contradicción" con la idea de completar la pensiones públicas porque hipotéticamente serán bajas, este aplazamiento garantizará que nuestra cotizaciones a la seguridad social pública sean aun menores, porque en las mismas no habrá cotización por la parte del salario diferido cuyo "cobro" han decidido aplazar hasta nuestra jubilación. Por si fuera poco, será "para toda la vida" con lo que ya tenemos consolidada, hasta nuestra jubilación, la pérdida del poder adquisitivo de nuestros salarios.

Por último, destacamos de los escritos de los Directores Provinciales sus prisas: "el personal que no desee ser integrado en el -Plan-, deberá efectuar su renuncia por escrito y remitirla a la mayor brevedad posible...". Esto NO se ajusta a las propias normas "sobre las posibles renunciaciones". Según el art 12 de las especificaciones del Plan de Pensiones AGE: "*Si algún potencial partícipe decidiera no formar parte*



del presente Plan de Pensiones *deberá comunicar su renuncia por escrito a la Entidad Promotora en el plazo de DOS MESES desde el momento en que se produjo su incorporación automática...*"

El documento que nos presentan los Directores es un documento desactualizado ya que habla en futuro cuando dicen que se designarán las entidades depositaria y gestora del Plan. Recordarnos que el 12 07 2004 el BOE ha publicado la Resolución del concurso para la adjudicación de la entidad gestora y la entidad depositaria del plan de pensiones para el personal de la Administración General del Estado - AGE, fruto del acuerdo administración-sindicatos de noviembre de 2002, el cual afecta a 523.000 empleados públicos. El resultado de la adjudicación es el siguiente:

Entidad depositaria: BBVA

Entidad gestora: GPP (compuesta por el propio BBVA-70%, CCOO-15% Y UGT-15%).

Nuestro consejo es: "NO CORRAS". "NO PRESENTES NADA". "NO RENUNCIES TODAVIA, si tuvieras esa intención. Y la pregunta sería: ¿A que voy a renunciar si no tengo ninguna propuesta de adhesión y no me permiten pasar esta parte de mi salario diferido a mi salario mensual?

La defensa de nuestros derechos e intereses colectivos no la podemos hacer corriendo y sin información, por ello os proponemos NO hacer nada más que firmar los posibles Recibís, porque aunque la mayoría estemos en contra de lo pactado, seguramente la solución no pase por renunciar a parte de nuestro salario, sino por luchar porque la cuantía del salario cuyo cobro han decidido diferir al momento de nuestra jubilación, sea la menor posible y, en contraposición, que el porcentaje de subida de sueldo real sea mayor, por lo menos el IPC real. Por tanto para que ello sea así, deberemos movilizarnos, plantar cara y presentar recursos cuando ello sea posible.

Adjuntamos dossier de CGT CAT sobre PLAN de PENSIONES
para que tengáis más información sobre el tema:

Desde nuestra Sección Sindical de CGT CAT
os deseamos un buen descanso veraniego. Agosto 2004



COMUNICADO DE CGT-CAT 10 2004 sobre El Plan de Pensiones AGE

PLAN DE PENSIONES AGE Movimientos de Octubre 2004 Situación a Octubre de 2004.-

En pleno verano (Julio-Agosto), en diversos organismos de la Administración del Estado entregaron en algunas dependencias escrito sin información ni justificación legal que desde CGT CAT contestamos dando nuestra opinión y proponiendo pautas a seguir.

Ahora en Octubre, en algunos organismos se está procediendo a la entrega de un documento normalizado y que en el encabezado consta la denominación concreta de la entidad promotora (uno de los 109 organismos de la AGE que a 30-9-2004 integran el Plan), el denominado "*P-2 Información de su situación de alta como partícipe del Plan de pensiones de la Administración General del Estado*" (ver anexo-1)

El Plan de Pensiones es la garantía de que nuestros salarios seguirán perdiendo poder adquisitivo en el 2004, 2005 y hasta la jubilación.-

Recuerda, que la Administración-CCOO-UGT-CSIF en el Acuerdo de 13-11-2002, deciden e imponen un APLAZAMIENTO del cobro de parte de nuestro salario hasta el momento de la jubilación, le llaman "salario diferido", y acuerdan hacerlo a través de un **Plan de Pensiones-AGE** que, en contra de lo que dicen, **NO servirá para completar la pensión pública principal**, ya que el mismo (dentro de 15 ó 20 años) sólo equivaldrá aproximadamente a una mensualidad de aquel momento, será simplemente un "premio de Jubilación reducido" que nosotros mismos nos habremos pagado.

Efectivamente, **el aplazamiento del cobro de parte de nuestro salario** mensual desde 2004 y con previsión de que se extienda hasta el momento de la Jubilación, **NOS GARANTIZA UNA PÉRDIDA CONTINUADA DEL PODER ADQUISITIVO....**

En plena "contradicción" con la idea de completar la pensiones públicas porque hipotéticamente serán bajas, estas **cuantías aplazadas desde 2004 y hasta el momento de la Jubilación, NO cotizarán a la Seguridad Social** durante estos meses y años, y en consecuencia, **NUESTRAS BASES DE COTIZACION SERÁN MENORES**, Y el sistema más insolidario ya que **EL SISTEMA PÚBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL tendrá MENOS RECURSOS ECONÓMICOS PARA PODER GARANTIZAR MAS Y MEJORES PENSIONES Y PRESTACIONES.** (somos más de 500.000 trabajadores sólo con este Plan de Pensiones)



La menor cotización a la seguridad social durante años (desde 2004 a la fecha de jubilación de miembro del Plan), supondrá que **NUESTRA PENSIÓN DE JUBILACIÓN SERÁ DE CUANTÍA MUCHO MENOR** a la que hubiéramos tenido si estas aportaciones se hubieran sumado a los incrementos salariales “del 2%” a los que estamos acostumbrados y la pérdida ni de lejos será compensada con la hipotética “compensación que pueda significar el importe del Plan”

¿Quién gana con este Plan de Pensiones?.-

Evidentemente **el primer gran beneficiario es un Banco privado**. Según BOE de 12 07 2004 que publicó la Resolución del concurso para la adjudicación de la *entidad gestora y la entidad depositaria* en el caso del Plan de Pensiones para los empleados de la Administración General del Estado -AGE, **el BBVA, que este año 2004 recibirá de los fondos públicos la nada despreciable cantidad de 54.65 millones de € para el año 2004 para que los tenga “depositados”**.

Segundo, los componentes de la Entidad Gestora del Plan seleccionada por la Mesa General de Negociación: **GPP (compuesta por el propio BBVA-70%, CCOO-15% Y UGT-15%)**. Esta entidad gestionará un fondo, el cual se invertirá en productos financieros privados y/o públicos.

Y entre los 523.000 empleados públicos participes del Plan (145.000 Funcionarios comunes de la AGE 29%, 80.000 Laborales AGE 16%, 270. 000 Policías, Guardia Civiles, Militares, Jueces 54%, 3.500 Otros 1%), **los únicos beneficiarios son los directivos y altos cargos que tienen sus bases de cotización topadas, no cotizan por la totalidad de los importes que cobran, ni van a cobrar más pensión pública que la máxima que ya tienen garantizada**. Para ellos el premio de Jubilación si va suponerles una mejora.

¿Qué hacer con la recepción del impreso normalizado P-2?

Este impreso normalizado que firma el máximo responsable de cada Entidad Promotora (ejemplo: El Director General de la Tesorería), nos comunica una serie de datos personales y datos de alta en el Plan como, el grupo de equivalencia a efectos del Plan y el número de periodos de 3 años completos, que aunque NO conste pié de recurso, todos **los datos que contengan errores pueden ser objeto de reclamación ante el firmante**, aunque no lo especifique el citado P-2.

Nos dicen (punto 1) se puede **renunciar al Plan de Pensiones** en el plazo de 2 meses a contar desde el día siguiente de su constitución (9-9-2004), o sea antes del 8-11-2004. Para que un plazo pueda correr debemos estar enterados desde el primer día de esos 2 meses, pero este no es el tema. No hemos pedido evitar de momento que nos aplazen el cobro del salario diferido y **NO hemos tenido opción para evitar que las cuantías que van a destinar al Plan de Pensiones puedan incluirse en nuestras nóminas**. Para afrontar este problema, en el siguiente apartado os proponemos una serie de medidas. Sobre esta “opción-imposición” de o Plan o nada, **entendemos que NADIE debería renunciar al ya que es parte de su salario**.

Proponemos a todos/as los compañeros a que nos dirijamos a la Dirección General o responsable máximo de cada Entidad Promotora, para que nos indiquen ¿donde



está ubicada, teléfonos, nombres de contacto, etc de la Oficina de Atención al Partícipe (punto 2).

Que para “recibir TODA la información personalizada y general del Plan de Pensiones” NO es preciso que comuniquemos nuestro domicilio, ya que quién NO quiera recibir propaganda NO se sea podemos indicar como domicilio a efectos de comunicación el de nuestro centro de trabajo.

Para mostrar nuestro descontento y poder “gozar” de toda esta información “relativo al presente y futuro de nuestra nómina” os proponemos el la firma del texto (incluido como anexo-2) para que sea firmado masivamente y dirigido además del responsable de cada entidad promotora (Director General, Presidente del Organismos, Subsecretario, etc), al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, al Ministro de Administraciones Públicas y a toda la representación sindical con presencia en la Mesa General de Negociación.

Proponemos que esta muestra masiva del **NO al Plan de Pensiones y no a la renuncia de parte de nuestro sueldo**, se concrete con el registro masivo de los escrito el viernes 29-10-2004.

¿Qué hacer a partir de ahora con el Plan?

Repetimos que de momento NO hemos podido evitar que decidan por nosotros aplazar parte del cobro de nuestro salario (el 0`5% del incremento 2004 que han convertido en salario diferido), pero nuestros salarios NO aguantan más aplazamientos como el de este año hasta el momento de la Jubilación de parte de los incrementos retributivos futuros y por ello nos manifestamos por la aportación 0 € al Plan de Pensiones partir de 2005 y así os lo proponemos para que lo comuniquemos masivamente a los componentes de la Mesa General de Negociación.

Para poder conseguir este objetivo proponemos la coordinación del máximo de organizaciones sindicales, y compañeros afectados por el Plan para coordinar cuantas acciones podamos decidir colectivamente para conseguir que “nuestros representantes sindicales” en la Mesa General de Negociación asuman el compromiso masivo de **ni un € más para el Plan en los ejercicios 2005 y siguientes**, mientras nuestras retribuciones no estén garantizadas por la histórica reivindicación de la CLAÚSULA DE REVISIÓN SALARIAL POR LEY.

ANEXO 1 del comunicado CGT CAT 10 2004
Modelo P-2



ENTIDAD PROMOTORA

P - 2

INFORMACIÓN DE SU SITUACIÓN DE ALTA COMO PARTICIPE EN EL PLAN DE PENSIONES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Según los datos disponibles, le comunico que reúne los requisitos para causar alta en el Plan de Pensiones de la Administración General del Estado de acuerdo con lo previsto en las especificaciones del mismo y con el siguiente detalle.

1.- DATOS IDENTIFICATIVOS

DOCUMENTO IDENTIFICATIVO NÚMERO:

APELLIDOS Y NOMBRE:

TIPO DE RELACIÓN DE SERVICIOS:

CUERPO O ESCALA :

GRUPO:

CONVENIO COLECTIVO:

GRUPO PROFESIONAL:

CATEGORÍA:

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA:

2.- DATOS DE DESTINO

DESTINO:

PROVINCIA:

LOCALIDAD:

3.- DATOS DE ALTA

FECHA DE ALTA EN EL PLAN DE PENSIONES:

GRUPO DE EQUIVALENCIA A EFECTOS DEL PLAN DE PENSIONES:

NÚMERO DE PERIODOS DE 3 AÑOS COMPLETADOS, EN SU CASO:

4.- OBSERVACIONES / OTROS DATOS

En relación con sus derechos como partícipe del Plan de Pensiones de la A.G.E. se le comunica lo siguiente:

- 1.- Que podrá renunciar al plan de pensiones en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la constitución del Plan (09-09-04), perdiendo en este caso todos los derechos que hubiera podido adquirir respecto de dicho Plan desde la fecha de alta y sin que por tal motivo adquiera el derecho a percibir como salario directo el importe de las contribuciones que hubieran podido corresponderle por su pertenencia al Plan.
- 2.- Que tiene a su disposición para su consulta, el contenido de las Especificaciones del plan de pensiones y la declaración de principios de la política de inversión del fondo en la Oficina de Atención al Partícipe.
- 3.- Que el potencial beneficiario de las prestaciones derivadas del presente plan de pensiones (jubilación, incapacidad, fallecimiento) deberá comunicar a la Entidad Gestora el acaecimiento de la contingencia determinante de tales prestaciones, en el plazo de 6 meses desde que se hubiera producido dicha contingencia o por su reconocimiento por la autoridad u organismos correspondiente. El retraso en la comunicación citada dará lugar a las penalizaciones previstas en la legislación vigente.
- 4.- Que se cederán a las Entidades Depositaria y Gestora del Plan de Pensiones (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria y Gestión de Previsión y Pensiones, respectivamente) los datos necesarios para la gestión del mismo, donde podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación y cancelación de sus datos.
- 5.- Podrá obtener información relativa al Plan de Pensiones en administracion.es, funciona.es, Intranet de su Entidad Promotora o en las Oficinas de la Entidad Depositaria, donde podrá comunicar su domicilio para recibir información postal personalizada.

LUGAR Y FECHA Madrid,
El / La Director General

Firmado:



ANEXO 2 borrador de escrito a difundir entre la plantilla (respuesta al P-2)

D./Dña _____ con DNI _____, empleado del _____ (organismo/ Ministerio) _____ con domicilio a efectos de notificaciones en (el de la sede principal provincial) _____ en contestación al documento P-2 "Información de su situación de alta como partícipe en el Plan de Pensiones de la Administración General del Estado" quisiera manifestar:

- 1/ Mi total desacuerdo con el citado Plan, ya que ha sido constituido sin mi consentimiento
- 2/ Mi total rechazo a que parte de mi salario, al que llaman diferido, sea invertido sin contar con mi autorización, cuando llevo años perdiendo poder adquisitivo al no existir una cláusula de revisión salarial.
- 3/ Mi total oposición a que con la inversión de mi sueldo diferido salgan beneficiados la gran banca y dos de los sindicatos que suscribieron el acuerdo del 13.11.2002 en el que se incluía la constitución del Plan.
- 4/ Mi total rechazo a que una Entidad Privada disponga de datos confidenciales míos sin mi consentimiento (a fecha de hoy no se me ha comunicado qué datos serán cedidos).
- 5/ Que los únicos empleados beneficiados con este Plan son aquellos que en el momento de la jubilación tendrán la base de cotización topada (los mismos beneficiados de la productividad de mayor responsabilidad), es decir, para ellos un aumento en el sueldo real no les supone aumento de su base de cotización ya que la tienen topada.
- 6/ Que considero este Plan un ataque directo a la defensa de las pensiones públicas.
- 7/ Que la aportación al plan de pensiones privado es un claro perjuicio retributivo que además supondrá una merma importante en mi pensión de jubilación pública futura ya que sin incremento de sueldo no hay incremento de base de cotización (la mía no está topada).

Es evidente que aunque me concedan el plazo de dos meses (hasta el 8.11.2004) para expresar mi renuncia, no me dejan otra opción más que NO RENUNCIAR tras la advertencia de que si lo hiciere no TENGO DERECHO A PERCIBIR COMO SALARIO DIRECTO EL IMPORTE DE LAS CONTRIBUCIONES QUE ME CORRESPONDEN y más teniendo en cuenta el precario sueldo que vengo percibiendo.

Queda claro, que el Plan está ideado para no dejar otra alternativa posible, por muy aberrante que me parezca el Plan.

En base a lo expuesto, y **SIN RENUNCIAR, SOLICITO:**

Que a partir del siguiente año, SE APORTE 0 € A ESTE PLAN y que las cuantías que pudieran prever invertir de MI SUELDO a partir de ahora sean destinadas directamente a mi nómina como SALARIO REAL, mientras NO se nos garantice el poder adquisitivo con la cláusula de revisión salarial por Ley.

Atentamente,
AL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
AL MINISTERIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
AL MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA
AL DIRECTOR GENERAL DE (organismo correspondiente)



A COMISIONES OBRERAS, A CSIF, A UGT Y DEMÁS SINDICATOS DE LA MESA
GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO



ANEXO 1 (único del DOSSIER) Especificaciones del Plan de Pensiones (BOE 14 10 2004)

17688 *RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2004, de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, por la que se concede el título-licencia de Agencia de Viajes Minorista a favor de Romo Turismo Receptivo, S.L.*

Visto el escrito presentado en esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio por doña Carmen Romo Díez, en nombre y representación de Romo Turismo Receptivo, S.L., por el que solicita la concesión del título-licencia de Agencia de Viajes Minorista.

Considerando que la solicitud formulada y la documentación aportada por sus titulares cumplen los requisitos establecidos en el artículo 5.º de la Orden ministerial de 14 de abril de 1988 (B.O.E. del 22).

Resultando que, de conformidad con el artículo 4.º del Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo (B.O.E. de 29), y los artículos 5.º y 6.º de la Orden de 14 de abril de 1988 (B.O.E. del 22), en relación con el artículo 7.1 del R.D. 2488/1978, de 25 de agosto (B.O.E. del 26 de octubre), corresponde a la Administración General del Estado la facultad de conceder estas licencias,

Esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio ha resuelto conceder el título-licencia de Agencia de Viajes Minorista a Romo Turismo Receptivo, S.L., con el código identificativo de Euskadi C.I.E. 2217 y sede social en c/ Euskalduna, n.º 11 ppal. Izq., Dept. 6, de Bilbao.

Madrid, 3 de septiembre de 2004.—El Secretario de Estado, P.D. (Resolución de 10/5/2001), el Secretario General de Turismo, Raimon Martínez Fraile.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

17689 *RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 2004, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación de la Resolución de 7 de octubre de 2004, de la Secretaría General para la Administración Pública y la Secretaría General de Presupuestos y Gastos, por la que se da publicidad al Acuerdo de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado sobre incorporación de los partícipes a dicho Plan.*

El Secretario General para la Administración Pública y el Secretario General de Presupuestos y Gastos han dictado, de forma conjunta, la Resolución de 7 de octubre de 2004, por la que se da publicidad al Acuerdo de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado sobre incorporación de los participantes a dicho Plan.

Para general conocimiento se dispone su publicación como Anejo a la presente Resolución.

Madrid, 13 de octubre de 2004.—El Subsecretario, Luis Herrero Juan.

ANEJO

Resolución de 7 de octubre de 2004, de la Secretaría General para la Administración Pública y la Secretaría General de Presupuestos y Gastos, por la que se da publicidad al Acuerdo de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado sobre incorporación de los partícipes a dicho Plan

El Acuerdo Administración Sindicatos de 13 noviembre de 2002 incluyó el compromiso de las partes firmantes del mismo de promover un plan de pensiones de empleo para los empleados públicos incluidos dentro de su ámbito de aplicación. En cumplimiento de este Acuerdo, la Mesa General de la Función Pública en su reunión de 7 de octubre de 2003 aprobó un proyecto de Especificaciones de dicho plan, incluyendo a todo el personal de la Administración General del Estado y posteriormente en su reunión de 16 de diciembre de 2003 designó a los miembros de su Comisión Promotora.

La Comisión Promotora se constituyó, de acuerdo con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, con fecha 22 de diciembre de 2003. Dicha Comisión tiene una composición paritaria de 22 miembros representantes de las entidades promotoras y de los partícipes. A partir de dicho momento, todas las actuaciones necesarias para la efectiva constitución del plan fueron efectuadas por dicha Comisión Promotora, que no tiene naturaleza pública, según se prevé en la citada norma, actuando con sometimiento a la misma.

Con fecha 6 de julio de 2004, la Comisión Promotora aprobó las Especificaciones del plan de pensiones, que permitieron la integración, a solicitud de la propia Promotora, del plan en el fondo de pensiones BBVA Empleo Doce con fecha 9 de septiembre. Dichas especificaciones, que fueron objeto de modificación parcial el 30 de septiembre de 2004, rigen los derechos y obligaciones que corresponden a los partícipes, beneficiarios y a las entidades promotoras respecto del plan de pensiones, constituyendo el título en virtud del cual los promotores deben realizar las contribuciones al mismo y declarando la titularidad de los derechos consolidados y económicos por parte, respectivamente, de los partícipes y beneficiarios, tal como establece la normativa de planes de pensiones.

Con fecha 30 de septiembre la Comisión Promotora se constituyó como Comisión de Control del Plan de Pensiones, de acuerdo con la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones.

En su virtud, a petición de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado, y con el objetivo de dar el mayor grado de difusión posible a la puesta en marcha del plan de pensiones, se acuerda:

Primero.—Dar publicidad en el Boletín Oficial del Estado al Acuerdo de la Comisión de Control de 30 de septiembre por el que se pone en conocimiento de los partícipes su incorporación al Plan de Pensiones, que figura como anexo I.

Segundo.—Dar publicidad igualmente en el Boletín Oficial del Estado a las Especificaciones aprobadas por la Comisión de Control de dicho Plan de Pensiones, que figuran como anexo II.

En Madrid, 7 de octubre de 2004.—El Secretario General para la Administración Pública, Francisco Javier Velázquez López.—El Secretario General de Presupuestos y Gastos, Carlos Ocaña y Pérez de Tudela.

ANEXO I

Acuerdo de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado, por la que se pone en conocimiento de los partícipes su incorporación a dicho Plan de Pensiones

En virtud de la autorización conferida por la Comisión Promotora del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado, mediante Acuerdo adoptado en su reunión de 6 de julio de 2004, se pone en conocimiento de todos los empleados públicos de las entidades promotoras integradas en dicho Plan lo siguiente:

1. Que la Mesa General de Negociación de la Función Pública, en su reunión de 16 diciembre de 2003, acordó la promoción de un plan de pensiones de empleo para los empleados de la Administración General de Estado, mediante la designación de la correspondiente Comisión Promotora.

2. Que con fecha 9 de septiembre de 2004 quedó formalizado el Plan de Pensiones del sistema de empleo de la Administración General del Estado, mediante su integración en el Fondo de Pensiones BBVA Empleo Doce.

3. Que el Plan de Pensiones de la Administración General del Estado se rige por las Especificaciones aprobadas por la Comisión de Control en su reunión del día 30 de septiembre de 2004, que se incorporan como Anexo al presente Acuerdo, para conocimiento de todos los partícipes.

4. Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de las Especificaciones, tienen la condición de partícipes los empleados que presten servicio en las entidades promotoras en la condición de funcionario de carrera o interino, personal contratado, personal eventual o alto cargo y que cuenten con dos años de permanencia en dichas entidades promotoras en las condiciones previstas en el mencionado artículo, tomando como referencia temporal la fecha del 1 de mayo de 2004.

5. Que reúnen la condición de entidades promotoras los Departamentos ministeriales, Organismos públicos y entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social que figuran en la Addenda de dichas Especificaciones.

6. Que la incorporación de los potenciales partícipes se realiza de manera automática al Plan de Pensiones, de acuerdo con el artículo 12 de las Especificaciones, el artículo 9.4, párrafo segundo, del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y conforme al Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 7 de octubre de 2003 que aprobó el Proyecto de Especificaciones, y sin perjuicio de lo indicado en el punto siguiente.

7. Que si algún potencial partícipe decidiera no formar parte del presente Plan de Pensiones deberá comunicar su renuncia por escrito a la entidad promotora (Departamento ministerial, Organismo público o enti-

dad gestora o servicio común de la Seguridad Social) antes del 10 de noviembre de 2004, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de las Especificaciones.

8. Que la renuncia a formar parte del plan de pensiones supondrá la pérdida del derecho a que la Administración General del Estado o sus Organismos públicos que tengan la condición de promotores del presente plan de pensiones efectúen contribuciones a su favor, y sin que el importe de tales contribuciones pueda tampoco percibirse como salario directo.

9. Instar la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Acuerdo, para darle el mayor grado de difusión. Las sucesivas modificaciones de las Especificaciones, así como de otros documentos o informaciones útiles del plan de pensiones se difundirán a través de página web que se establezca al efecto, u otros sistemas que garanticen su conocimiento por parte de los partícipes.

En Madrid, a 30 de septiembre de 2004.—La Presidenta, D.^a Mercedes E. del Castillo Tascón.—El Vicepresidente, D. Miguel Ángel Crespo.—El Secretario, D. Julio Lacuerda Castelló.—El Vicesecretario, D. José A. Godé Sánchez.

Especificaciones del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado

TÍTULO I

Denominación, naturaleza y características

Artículo 1. Denominación y naturaleza.

1. El presente plan de pensiones denominado Plan de Pensiones de la Administración General del Estado define el derecho de las personas, a cuyo favor se constituye, a percibir rentas o capitales por jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento, las obligaciones de contribución a las mismas y las reglas de constitución y funcionamiento del patrimonio que al cumplimiento de los derechos que reconoce ha de afectarse.

2. Dicho Plan se rige por las presentes Especificaciones, por lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, y por cuantas disposiciones de cualquier rango que, actualmente o en el futuro, puedan serle de aplicación.

3. De acuerdo con lo establecido en la Disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, las prestaciones que reconoce este Plan no tendrán la consideración de pensiones públicas ni se computarán a efectos de limitación del señalamiento inicial o fijación de la cuantía máxima de las pensiones públicas. Por tanto, se trata de pensiones complementarias, independientes y compatibles con las establecidas por los regímenes públicos de Seguridad Social y Clases Pasivas del Estado.

Artículo 2. Entrada en vigor y duración.

1. La formalización del presente Plan se producirá con su integración en el Fondo de Pensiones a que se refiere el artículo 4 de estas Especificaciones.

2. La duración de este Plan de Pensiones es indefinida.

Artículo 3. Modalidad.

Este Plan de Pensiones se encuadra, en razón de los sujetos constituyentes, en la modalidad de sistema de empleo de promoción conjunta. En razón de las obligaciones estipuladas se ajusta a la modalidad de aportación definida.

En Addenda a estas Especificaciones se relacionan los Departamentos, entidades y organismos que se integran como promotores en este plan de pensiones.

Artículo 4. Adscripción a un Fondo de Pensiones.

1. El presente Plan de pensiones se integrará en el Fondo de pensiones denominado «BBVA Empleo Doce, Fondo de Pensiones», que figura inscrito en el Registro Mercantil de Madrid y en el correspondiente Registro Administrativo de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones con el número F-1031.

2. Las contribuciones del promotor y, en su caso, las aportaciones de los partícipes, a su devengo, se integrarán inmediata y obligadamente en el mencionado Fondo de Pensiones. Dichas contribuciones y aporta

ciones junto con sus rendimientos netos y los incrementos patrimoniales que generen se abonarán en la cuenta de posición que el Plan mantenga en el mencionado Fondo. El pago de las prestaciones correspondientes se efectuará con cargo a dicha cuenta.

TÍTULO II

Ámbito personal

Artículo 5. Elementos personales.

Son elementos personales del Plan las entidades promotoras, los partícipes, partícipes en suspenso y los beneficiarios.

CAPÍTULO I

De los promotores

Artículo 6. Entidades Promotoras del Plan.

1. Serán Entidades Promotoras del Plan, al haber instado la creación del presente Plan de pensiones:

- a) Los Departamentos ministeriales de la Administración General del Estado y sus Organismos autónomos.
- b) Las Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
- c) Los Organismos públicos de la Administración General del Estado con estatuto especial a los que su normativa específica confiere carácter limitativo a los créditos de sus presupuestos de gastos.
- d) El resto de Organismos públicos con estatuto especial y entidades públicas empresariales de la Administración General del Estado que cuenten en sus plantillas con personal que reúna la condición de funcionario en activo.

Todos ellos figuran relacionados en la Addenda a las presentes Especificaciones.

2. En caso de reestructuración en el número y denominación de los Departamentos ministeriales se procederá a la adecuación automática de la Addenda de las presentes Especificaciones, de acuerdo con su norma de creación.

Asimismo, en caso de creación o refundición de Organismos públicos de la Administración General del Estado, los nuevos Organismos públicos resultantes propondrán a la Comisión de control, para su aceptación, la incorporación a la Addenda como promotores del Plan, cuando sean de los tipos y reúnan las condiciones previstas en los apartados c) y d) del punto 1 anterior.

3. Por cada Entidad Promotora deberá incorporarse a las presentes Especificaciones un anexo que contendrá todas las condiciones particulares relativas a aquella y a sus empleados partícipes, constanding en todo caso las contribuciones y prestaciones correspondientes, sin que los anexos puedan contener cláusulas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales del plan.

4. En su caso la Base Técnica del Plan incorporará igualmente los anexos correspondientes a cada Entidad Promotora, relativos a su régimen de contribuciones, prestaciones, y aseguramiento de éstas.

5. Cada Entidad Promotora será responsable del cumplimiento de las obligaciones de contribución respecto de sus empleados partícipes previstas en su anexo correspondiente, sin perjuicio de la mediación en el pago de contribuciones que realice alguno de los promotores por cuenta de otros.

Artículo 7. Incorporación de nuevas Entidades Promotoras.

1. Igualmente adquirirán la condición de Entidades Promotoras los Organismos del Estado, aunque no se encuentren comprendidos en los apartados c) o d) del artículo 6.1 anterior, que se incorporen con posterioridad al Plan una vez constituido.

2. Las nuevas Entidades que deseen incorporarse como promotoras deberán presentar a la Comisión de Control del Plan una solicitud de admisión que deberá contener los siguientes extremos:

- a) Proyecto de anexos a que se hace referencia en los apartados 3 y 4 del artículo 6.
- b) Declaración de aceptación de las Especificaciones del Plan y de las normas de funcionamiento del Fondo.

3. La incorporación efectiva de las nuevas Entidades Promotoras requerirá la aprobación de la Comisión de Control.

Artículo 8. Separación de Entidades Promotoras.

La separación de una Entidad Promotora del Plan de Pensiones podrá tener lugar en los siguientes casos:

a) Por acuerdo de la Comisión de Control del Plan al entender que alguna Entidad Promotora ha dejado de reunir las condiciones o criterios generales establecidos en las presentes Especificaciones para la adhesión y permanencia de alguna Entidad en el Plan.

b) En el caso de que alguna de las causas de terminación establecidas en la normativa afecte exclusivamente a una Entidad Promotora del Plan de Pensiones conjunto.

c) Por decisión de las Entidades Promotoras que se hubieran incorporado al Plan en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 7, de acuerdo con lo establecido, a estos efectos, en la normativa de planes y fondos de pensiones.

Artículo 9. *Derechos del Promotor.*

Corresponden al Promotor del Plan los siguientes derechos:

a) Participar en la Comisión de Control del Plan, a través de los miembros que designe, y ejercer las correspondientes funciones, en los términos expresados en estas Especificaciones.

b) Recibir los datos personales y familiares de los partícipes que resulten necesarios para determinar sus contribuciones al Plan.

c) Ser informado, a través de sus representantes en la Comisión de Control, de la evolución financiera del Plan de Pensiones.

Artículo 10. *Obligaciones del Promotor.*

El Promotor estará obligado a:

a) Efectuar el desembolso de las contribuciones pactadas en la cuantía, forma y plazos previstos en las Especificaciones.

b) Facilitar los datos que sobre los partícipes le sean requeridos por la Comisión de Control o los promotores al objeto de realizar sus funciones de supervisión y control y los necesarios para el funcionamiento del Plan.

CAPÍTULO II

De los partícipes

Artículo 11. *Partícipes.*

Son las personas físicas en cuyo interés se crea el Plan, con independencia de que realicen o no aportaciones. Podrá ser partícipe del Plan cualquier empleado de las Entidades Promotoras del Plan, sometido a la legislación española, que cuente, al menos, con dos años de permanencia en la misma y no renuncie a su adhesión en los términos contractuales estipulados en el anexo de adhesión de cada entidad promotora.

Tendrá la consideración de empleado cualquier persona que preste servicios en las entidades promotoras en la condición de funcionario de carrera o interino, personal contratado, personal eventual o alto cargo.

Para el cómputo del período mínimo de permanencia para adquirir la condición de partícipe se tendrá en cuenta, en el caso del personal funcionario de carrera, laboral fijo o laboral temporal con derecho a complemento de antigüedad, el tiempo de servicios efectivamente prestados y computado para el cálculo de los trienios o del complemento de antigüedad.

En el caso de los funcionarios interinos, personal eventual, personal laboral contratado por tiempo determinado sin derecho a complemento de antigüedad y resto de personal que no devenga este complemento, se computará el tiempo de servicios prestado desde el nombramiento o desde el inicio de la relación laboral, computando a estos efectos los prestados para cualquiera de los promotores del Plan en las condiciones previstas en el párrafo segundo del presente artículo.

El personal que cause alta como partícipe en el presente Plan de Pensiones por alcanzar el período de permanencia de dos años en las entidades promotoras del Plan, independientemente de cuál haya sido la naturaleza jurídica de empleo o servicio mantenida con alguna de aquellas, tendrá derecho a que por la Entidad Promotora se realice una contribución global por dicho período, retrotrayéndose como máximo a la contribución correspondiente a 2004.

Artículo 12. *Alta de un partícipe en el Plan.*

Las personas físicas que reúnan las condiciones para ser partícipes causarán alta en el Plan de Pensiones de forma automática en el momento en que alcancen los requisitos exigibles.

Si algún potencial partícipe decidiera no formar parte del presente Plan de Pensiones deberá comunicar su renuncia por escrito a la Entidad Promotora en el plazo de dos meses desde el momento en que se produjo su incorporación automática. La Entidad Promotora comunicará estas renunciaciones a la Entidad Gestora y a la Comisión de Control.

Aquellos potenciales partícipes que una vez comunicada su renuncia deseen, con posterioridad, formar parte del plan de pensiones deberán solicitarlo por escrito dirigido a la entidad promotora, haciéndose efectiva su alta en el plan con efectos de 1 de enero del año siguiente al de la recepción de su solicitud y sin que tengan derecho a las contribuciones de los años anteriores a tal solicitud.

Con motivo de su incorporación al plan, los partícipes que lo soliciten deberán recibir un certificado de su pertenencia e integración al plan de pensiones en el plazo máximo de dos meses desde su solicitud. Este certificado, que expedirá la Entidad Gestora, no será transferible.

Simultáneamente se pondrá a disposición de los nuevos partícipes un documento en el que puedan proceder a la designación de beneficiarios en los términos establecidos en el artículo 19.3.

Asimismo se indicará a los partícipes el lugar y forma en que tendrán a su disposición el contenido de las especificaciones del plan de pensiones y el ejemplar de la declaración de los principios de política de inversión del fondo.

Artículo 13. *Baja de un partícipe en el Plan.*

Los partícipes causarán baja en el Plan:

a) Por adquirir la condición de beneficiario, no derivada de otros partícipes, al causar derecho a las prestaciones previstas en estas Especificaciones.

b) Por fallecimiento.

c) Por terminación del Plan, debiendo proceder a la movilización de sus derechos consolidados al plan de pensiones que designe. Esta movilización se realizará al plan de pensiones de empleo en el que el partícipe que causa baja pueda ostentar tal condición, si el plan de destino lo permite. En los demás casos, esta movilización se realizará a planes de pensiones individuales o asociados.

d) Por movilización a otro plan de pensiones promovido por otra Administración Pública, en el supuesto previsto en el artículo 27.1.a) de estas Especificaciones.

e) Por movilización a otro plan de pensiones, en el supuesto previsto en los apartados 1.c) y 2 del artículo 27 de estas Especificaciones.

f) Como consecuencia de la separación de Entidades Promotoras previsto en el artículo 8.

g) Por decisión unilateral del partícipe, pasando a la condición de partícipe en suspenso.

Artículo 14. *Derechos de los partícipes.*

Son derechos de los partícipes los siguientes:

a) La titularidad de los recursos patrimoniales afectos al Plan.

b) Sus derechos consolidados individuales constituidos por su cuota parte del fondo de capitalización que tenga el Plan de Pensiones en el Fondo de Pensiones correspondiente. Por tanto, el valor del derecho consolidado puede fluctuar de acuerdo con la evolución del Fondo de Pensiones.

c) Participar en el desenvolvimiento del Plan a través de los representantes en la Comisión de Control.

d) Que les sean hechas efectivas las contribuciones de la Entidad Promotora en las términos previstos en estas Especificaciones.

e) Mantener sus derechos consolidados en el Plan, con la categoría de partícipes en suspenso, en las situaciones previstas en estas Especificaciones.

f) Obtener, si así lo solicitan, un certificado de pertenencia al Plan.

g) Obtener, a su incorporación al Plan, en los términos establecidos en el artículo 12 de estas especificaciones un ejemplar de las presentes Especificaciones, del anexo correspondiente a la Entidad Promotora en la que preste sus servicios y de la declaración de los principios de la política de inversión del Fondo, como documentación acreditativa de sus derechos y obligaciones en el mismo.

h) Recibir con periodicidad anual una certificación de las aportaciones directas e imputadas en cada ejercicio y del valor de sus derechos a 31 de diciembre de cada año.

Dicha certificación incluirá una indicación de lo establecido en las especificaciones sobre el deber de comunicar el acaecimiento de las contingencias y solicitar la prestación en el plazo previsto en aquellas, advirtiéndose de la sanción administrativa prevista en el artículo 36.4 del texto refundido de la Ley, así como un resumen de las posibles formas de cobro de la prestación.

i) Tener a su disposición con periodicidad trimestral, en las condiciones acordadas por la Comisión de Control, un informe sobre la evolución

y situación de sus derechos consolidados en el plan así como sobre otros extremos que pudieran afectarles, especialmente modificaciones normativas, cambios en las especificaciones del plan o del anexo correspondiente a su entidad promotora o en las normas del funcionamiento del Fondo o de su política de inversiones y de las comisiones de gestión y depósito.

La información trimestral contendrá un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, informando, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades. Asimismo, deberá ponerse a disposición de partícipes, en los términos acordados por la Comisión de Control y de acuerdo con las normas que a tal efecto pudiera aprobar la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, en la parte que sean imputables al plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición.

j) Efectuar por escrito a la Comisión de Control las consultas, sugerencias, reclamaciones y aclaraciones que considere convenientes sobre el funcionamiento del Plan.

k) Hacer efectivos sus derechos consolidados en los supuestos de desempleo de larga duración y enfermedad grave previstos en los artículos 26.3 y 28.

l) Designar beneficiarios para la contingencia de fallecimiento en los términos del artículo 19.3.

Artículo 15. *Obligaciones de los partícipes.*

Son obligaciones de los partícipes:

a) Comunicar a la Entidad Gestora o a la Entidad Promotora los datos personales y familiares que sean necesarios y le sean requeridos para causar alta en el Plan, así como para su mantenimiento. Si la comunicación se dirige a la Entidad Promotora, ésta dará traslado de la misma inmediatamente a la Entidad Gestora.

b) Comunicar a la Entidad Gestora o a la Entidad Promotora el acaecimiento de la contingencia que dé derecho a la prestación. Si la comunicación se dirige a la Entidad Promotora, ésta dará traslado de la misma inmediatamente a la Entidad Gestora.

c) Comunicar cualquier modificación que se produzca en sus datos personales y familiares.

El alta en el plan de pensiones supone la autorización por parte de los partícipes y beneficiarios para el uso e intercambio de sus datos necesarios para el desenvolvimiento del Plan entre la Entidad Promotora, la Entidad Gestora, la Comisión de Control y la Entidad Depositaria. No se permitirá el uso de esos datos por las referidas entidades para fines distintos del propio desenvolvimiento del Plan de Pensiones.

CAPÍTULO III

De los partícipes en suspenso

Artículo 16. *Partícipes en suspenso.*

1. Se considerarán partícipes en suspenso aquellos que han cesado en la realización de aportaciones, directas e imputadas pero mantienen sus derechos consolidados dentro del Plan.

2. Con carácter general, la Entidad Promotora dejará de efectuar contribuciones, pasando éste último a la situación de partícipe en suspenso, en los casos en que se produzca el cese o la suspensión efectiva de servicios y como consecuencia de la misma dejen de percibirse por el partícipe las retribuciones ordinarias correspondientes a dicha prestación de servicios.

3. En todo caso, la Entidad Promotora dejará de efectuar contribuciones, pasando a la situación de partícipe en suspenso, en los siguientes supuestos:

a) Pérdida de la condición de funcionario o extinción de la relación laboral, salvo en caso de que la causa que las motiva dé lugar a la baja del partícipe en el Plan.

b) Cese como funcionario interino o personal eventual, siempre que en este último caso no implique el reingreso al servicio activo.

c) Declaración del funcionario en la situación de servicios especiales, salvo en los supuestos previstos en los apartados i), j), m) o n) del artículo 29.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, siempre que, en estos últimos supuestos, el puesto o cargo que dé origen a dicha situación se encuentre dentro del ámbito de las Entidades Promotoras del Plan.

d) La concesión de excedencia forzosa al personal laboral conforme al Estatuto de los Trabajadores o al Convenio Colectivo que resulte de aplicación. No obstante, no se pasará a la situación de partícipe en suspenso en los supuestos previstos en el apartado c) anterior cuando el puesto o cargo que dé origen a la excedencia forzosa se encuentre dentro del

ámbito de las Entidades Promotoras del Plan, o cuando se mantenga el derecho a percibir las retribuciones ordinarias.

e) Suspensión del contrato de trabajo, salvo en los supuestos previstos en el apartado 4 siguiente y en los supuestos previstos en el apartado c) anterior cuando el puesto o cargo cuyo nombramiento de origen a la suspensión se encuentre dentro del ámbito de las Entidades Promotoras del Plan.

f) Declaración en las situaciones de excedencia voluntaria, excedencia por cuidado de familiares y excedencia voluntaria incentivada, a que se refieren los apartados 3, 4 y 7 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y el artículo 56 del Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, así como la declaración en situaciones equivalentes de otros convenios colectivos que resulten de aplicación. No obstante, no se pasará a la situación de partícipe en suspenso cuando la declaración en la situación de excedencia voluntaria venga determinada por la prestación de servicios dentro del ámbito de cualquiera de las Entidades Promotoras del Plan.

g) Suspensión firme de funciones.

h) Por pase a la situación de servicios en Comunidades Autónomas u obtener destino en comisión de servicios en dichas Administraciones, así como por el desempeño por el funcionario de un puesto de trabajo en servicio activo o en comisión de servicios en cualquier otra Administración Pública, Organismo público o Sociedad mercantil dependientes o vinculados a la misma, siempre que no proceda la baja en el plan, conforme a lo dispuesto en el artículo 27.

i) Por decisión voluntaria del partícipe.

4. No se pasará a la condición de partícipes en suspenso en los siguientes supuestos:

a) Licencia por enfermedad o incapacidad temporal.

b) Maternidad, adopción o acogimiento de menores en los casos en que legal o convencionalmente den lugar al disfrute de permiso.

c) Disfrute de licencias o permisos de carácter retribuido.

d) Huelga legal.

5. No obstante lo previsto en el punto 3 anterior, en los supuestos de los apartados c), d) e) y h) de ese mismo punto el partícipe podrá decidir voluntariamente no pasar a la condición de partícipe en suspenso y continuar realizando aportaciones, aunque el promotor no realice contribución alguna en su favor.

6. Desaparecida la causa determinante del cese de contribuciones, el partícipe en suspenso podrá reincorporarse como partícipe de pleno derecho al Plan, reanudándose las contribuciones del Promotor.

Artículo 17. *Baja de los partícipes en suspenso.*

Un partícipe en suspenso causará baja por alguno de los motivos siguientes:

a) Por recuperar la condición de partícipe de pleno derecho.

b) Por fallecimiento.

c) Por pasar a la situación de beneficiario, no derivada de otros partícipes.

d) Por terminación del Plan de Pensiones.

e) Por movilización a otro plan de pensiones promovido por otra Administración Pública, en el supuesto previsto en el artículo 27.1.a) de estas Especificaciones.

f) Por movilización a otro plan de pensiones, en el supuesto previsto en los apartados 1.c) y 2 del artículo 27 de estas Especificaciones.

Artículo 18. *Derechos y obligaciones de los partícipes en suspenso.*

1. Los partícipes en suspenso mantendrán los mismos derechos que los partícipes en activo, a excepción del derecho a que les sean hechas efectivas las contribuciones del promotor en las términos previstos en estas Especificaciones.

2. Los partícipes en suspenso mantendrán sus derechos a fecha de acceso a dicha situación más la imputación de resultados que les correspondan.

CAPÍTULO IV

De los beneficiarios

Artículo 19. *Beneficiarios.*

1. Serán beneficiarios del Plan aquellas personas físicas que, habiendo sido o no partícipes del mismo, tengan derecho a la percepción de prestaciones.

2. Para las contingencias de jubilación e incapacidad permanente tendrá la condición de beneficiario la persona física que en el momento de acaecer la contingencia ostente la condición de partícipe o partícipe en suspenso.

3. Para la contingencia de fallecimiento de partícipe, partícipe en suspenso o beneficiario podrán ser beneficiarios las personas físicas designadas. A falta de designación expresa serán beneficiarios los herederos legales o testamentarios. La Entidad Gestora tendrá en todo momento a disposición de los beneficiarios documentos en los que puedan proceder a la designación de beneficiarios o su modificación.

Artículo 20. *Baja de un beneficiario en el Plan.*

Los beneficiarios causarán baja en el Plan:

- En caso de fallecimiento.
- Por percibir las prestaciones establecidas en forma de capital.
- Por agotar las percepción de prestaciones en forma de renta temporal.
- Por terminación del Plan.

Artículo 21. *Derechos de los beneficiarios.*

a) Corresponde a los beneficiarios la titularidad, junto con los partícipes, de los recursos patrimoniales afectos al Plan.

b) Recibir, una vez producida y comunicada la contingencia, información apropiada sobre la prestación y sus posibles reversiones, sobre las opciones de cobro correspondientes, en su caso, y respecto del grado de garantía o del riesgo de cuenta del beneficiario.

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

c) Percibir las prestaciones establecidas al acaecer las contingencias previstas en el Plan.

d) Designar beneficiarios para la contingencia de fallecimiento mientras se esté percibiendo una prestación del Plan en forma de renta no asegurada

e) Participar en el desenvolvimiento del Plan a través de los representantes en la Comisión de Control.

f) Recibir con periodicidad anual una certificación de las prestaciones cobradas en cada ejercicio, de las retenciones fiscales efectuadas y del valor de sus derechos económicos remanentes a 31 de diciembre de cada año.

g) Recibir con periodicidad trimestral, en las condiciones acordadas por la Comisión de Control, un informe sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan así como sobre otros extremos que pudieran afectarles, especialmente modificaciones normativas, cambios en las especificaciones del Plan o en las normas del funcionamiento del Fondo o de su política de inversiones y de las comisiones de gestión y depósito.

La información trimestral contendrá un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, informando, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades. Asimismo, deberá ponerse a disposición de los beneficiarios, en los términos acordados por la Comisión de Control y de acuerdo con las normas que a tal efecto pudiera aprobar la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, en la parte que sean imputables al plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición.

h) Efectuar por escrito a la Comisión de Control las consultas, sugerencias, reclamaciones y aclaraciones que considere convenientes sobre el funcionamiento del Plan.

Artículo 22. *Obligaciones de los beneficiarios.*

Son obligaciones de los beneficiarios:

a) Comunicar a la Entidad Gestora del Fondo los datos personales y familiares que sean necesarios y le sean requeridos para justificar el derecho a la percepción de las prestaciones y de su mantenimiento a lo largo del tiempo.

b) El beneficiario del plan de pensiones o su representante legal, deberá comunicar el acaecimiento de la contingencia, señalando, en su caso, la forma elegida para el cobro de la prestación y presentar la documentación acreditativa que proceda.

El plazo previsto para tal comunicación será de 6 meses desde que se hubiera producido la contingencia o desde su reconocimiento por el organismo competente correspondiente. En caso de fallecimiento el plazo se contará desde que el beneficiario o su representante legal tuviesen conocimiento de la muerte del causante y de su designación como bene-

ficiario, o desde que pueda acreditar su condición por disposición testamentaria u otros medios.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, la inobservancia por el beneficiario del citado plazo máximo podrá ser sancionable administrativamente con una multa que podrá alcanzar hasta el 1% del valor de los derechos económicos en el Plan en el momento en que se ponga de manifiesto tal inobservancia.

TÍTULO III

Régimen financiero del Plan

Artículo 23. *Sistema de financiación del Plan.*

El sistema financiero-actuarial que adoptará el presente Plan es la «Capitalización Financiera Individual».

Se constituirá un Fondo de Capitalización integrado por las contribuciones y, en su caso, aportaciones y los resultados de las inversiones atribuibles a las mismas, deducidos los gastos y quebrantos que les sean imputables

Dado que se trata de un plan de aportación definida, el plan no asume la cobertura de ningún riesgo relacionado con las prestaciones previstas, ni garantiza un interés mínimo a los partícipes. El Plan contratará con una entidad aseguradora el pago de todas las prestaciones que impliquen la asunción de un riesgo.

CAPÍTULO I

Aportaciones

Artículo 24. *Aportaciones al Plan.*

1. Las contribuciones serán obligatorias para las Entidades Promotoras en los términos y condiciones que se fijan en estas Especificaciones. Dichas contribuciones tendrán carácter irrevocable, desde el momento en que resulten exigibles según las Especificaciones del Plan de Pensiones, con independencia de su desembolso efectivo.

2. Cada Entidad Promotora realizará anualmente una contribución global cuya cuantía vendrá reflejada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. La distribución de dicha contribución entre los partícipes se realizará mediante el criterio de distribución contenido en el artículo 25 de estas Especificaciones.

3. El pago de la contribución se efectuará en el mes de junio de cada año y será realizada mediante transferencia de la Entidad Promotora a la cuenta de posición del Plan en el Fondo. Con carácter excepcional para el ejercicio 2004 el pago de la contribución correspondiente se efectuará en el mes de noviembre.

4. Los partícipes podrán realizar aportaciones voluntarias directamente a través de la Entidad Gestora o de la Entidad Depositaria.

5. Si la acumulación de las aportaciones realizadas directamente por el partícipe al Plan con otras realizadas por el propio partícipe a otro u otros planes de pensiones superase el límite máximo legal, el partícipe retirará los excesos de aportaciones del otro plan o planes, manteniendo las efectuadas a este Plan de Empleo.

Artículo 25. *Sistema de distribución de las contribuciones.*

Las contribuciones de los promotores serán distribuidas e imputadas a quienes tengan la condición de partícipes en activo a 1 de mayo de cada año de acuerdo con los criterios establecidos en el presente artículo.

1. Las contribuciones de los promotores se distribuirán entre los partícipes y les serán imputadas individualmente de la siguiente manera para el personal funcionario:

1.1 Las contribuciones de los promotores imputadas a cada partícipe tendrán dos componentes, uno calculado en función del sueldo y otro calculado en función del número de trienios devengados.

1.2 La cuantía global de contribuciones de los promotores disponible para este personal, calculada de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se dividirá en dos partes, una correspondiente al sueldo y otra correspondiente a los trienios, en la proporción del 75% y del 25% respectivamente.

1.3 El componente de la contribución individual correspondiente al sueldo se determinará anualmente mediante la aplicación de un porcentaje sobre el sueldo anual del funcionario, calculado de acuerdo con su situación

a 1 de mayo del año correspondiente. El porcentaje se determinará anualmente mediante la proporción que el volumen total de las contribuciones correspondientes al sueldo, según lo indicado en el punto 2 anterior represente respecto de la masa total del sueldo de los funcionarios que devenguen contribuciones a fecha 1 de mayo de cada año.

1.4 El componente de la contribución individual correspondiente al número de trienios se determinará multiplicando el número de trienios devengados por el funcionario a 1 de mayo del año correspondiente por un valor unitario por trienio. El valor unitario por trienio se determinará dividiendo el volumen total de las contribuciones correspondientes a trienios, según lo indicado en el punto 2, entre el número de trienios totales reconocidos a los funcionarios que devenguen contribuciones a fecha 1 de mayo de cada año.

2. En el caso de los contratados laborales, la cuantía de la contribución individual será equivalente a la de los funcionarios. A estos efectos, para el cálculo del componente de la contribución correspondiente al sueldo, se tomará como sueldo el mismo correspondiente a los funcionarios de carrera, con arreglo a la siguiente tabla de equivalencias:

Grupos de titulación de funcionarios públicos	Grupos profesionales equivalentes del Convenio Único del Personal Laboral
A	1
B	2
C	3 y 4
D	5 y 6
E	7 y 8

En el caso del personal laboral no comprendido en el ámbito del Convenio Único, la equivalencia de grupos o categorías profesionales del respectivo convenio a los grupos de titulación de funcionarios públicos se efectuará de acuerdo con el nivel de titulación exigido para el acceso a los referidos grupos o categorías. La correspondiente tabla de equivalencias se incorporará al Anexo de condiciones particulares de cada entidad promotora.

Para el cálculo del componente de la contribución individual correspondiente a los trienios devengados del personal laboral se aplicará el mismo valor unitario por trienio utilizado para el cálculo de la contribución de los funcionarios.

Al igual que para el cálculo de la contribución de los funcionarios, se tomará también para el personal laboral su situación laboral y profesional a 1 de mayo de año correspondiente.

3. Para aquellos colectivos de partícipes que no devenguen trienios, el componente de la contribución individual correspondiente a trienios se calculará multiplicando el mismo valor unitario por trienio por cada período de tres años de servicios efectivos prestados, en las condiciones previstas en los párrafos segundo y cuarto del artículo 11.

4. En el caso del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Único de la AGE que esté devengando un complemento personal de antigüedad, el tiempo de servicios anteriores al comienzo del cómputo de los trienios, a que corresponde dicho complemento personal, se traducirá en un índice de antigüedad personal (IAP) del partícipe, que será el resultado de dividir el número de días totales que comprende dicho periodo (NDT) entre el número de días comprendido en un periodo de tres años, expresándose dicho resultado con dos decimales, y conforme a la siguiente fórmula:

$$IAP = \frac{NDT}{365 \times 3}$$

En el caso anterior, el componente de la contribución correspondiente a la antigüedad se calculará sumando, a la cuantía que resulte de multiplicar el número de trienios devengados a 1 de mayo por el valor unitario de la contribución por trienio, la cantidad que resulte de multiplicar el IAP del partícipe por dicho valor unitario.

5. El personal que tenga la condición de Alto Cargo tendrá una contribución por el componente de la contribución correspondiente al sueldo equivalente a los funcionarios del grupo A de titulación. El componente de la contribución individual correspondientes a trienios tendrá el mismo valor unitario que la del resto de los partícipes.

CAPÍTULO II

Derechos consolidados

Artículo 26. *Derechos consolidados de los partícipes.*

1. Los derechos consolidados de los partícipes consistirán en la cuota parte del Fondo de capitalización que le corresponda, determinada en función de las aportaciones, directas e imputadas, y los rendimientos generados por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los gastos y quebrantos que se hayan generado.

2. Los derechos consolidados de los partícipes en suspenso se verán ajustados por la imputación de rendimientos que les correspondan durante los ejercicios de su mantenimiento en el Plan.

3. Los derechos consolidados únicamente se harán efectivos en caso de enfermedad grave o desempleo de larga duración en las condiciones previstas en el artículo 28 de estas especificaciones.

4. Los derechos consolidados no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa hasta el momento en que se cause la prestación o se hagan efectivos en caso de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

Artículo 27. *Movilidad de derechos consolidados a otro Plan.*

1. Los derechos consolidados podrán ser movilizadas exclusivamente en los siguientes casos:

a) En el caso de traslado o adscripción a otra Administración Pública, se podrán movilizar los derechos consolidados a otro plan de pensiones de empleo del que sea promotor esa Administración Pública.

b) En caso de terminación del Plan, los derechos consolidados y económicos deberán ser movilizadas a otro u otros planes de pensiones de empleo designados por la Comisión de Control y, en su defecto, por el partícipe en los que el trabajador pueda ostentar la condición de partícipe, o en caso contrario, a planes de pensiones individuales o asociados.

c) Por extinción definitiva de la relación laboral o de servicios con el promotor. En estos casos, la movilización se realizará al plan de pensiones de empleo en el que el trabajador pueda ostentar la condición de partícipe o, en caso contrario, a planes de pensiones individuales o asociados.

Para ello, el partícipe que causa baja deberá entregar a la Entidad Gestora o a la Entidad Promotora del Plan un certificado de pertenencia al plan al que desee movilizar expedido por la entidad gestora del fondo en el que dicho plan esté integrado.

Efectuada dicha designación la Entidad Gestora dispondrá de un plazo máximo de siete días para proceder a transferir los derechos consolidados al fondo de pensiones correspondiente.

2. Los partícipes que en el momento de la extinción definitiva de la relación con el promotor tengan una antigüedad no superior a cuatro años, deberán movilizar sus derechos consolidados en el plazo de seis meses desde la referida extinción, debiendo comunicar a la gestora, a tal efecto, el plan de empleo del que puedan ser partícipes o, en su defecto, el plan de pensiones individual o asociado al que deseen que le sean movilizadas sus derechos consolidados.

Artículo 28. *Liquidez de derechos consolidados en caso de enfermedad grave o desempleo de larga duración.*

La Comisión de Control podrá autorizar que los partícipes hagan efectivos sus derechos consolidados en los supuestos excepcionales de enfermedad grave o desempleo de larga duración. Esta facultad la podrá delegar en la Entidad Gestora.

1. Se considera enfermedad grave a estos efectos, siempre que se pueda acreditar mediante certificado médico expedido por los servicios competentes de las instituciones sanitarias de la seguridad social o entidades concertadas que atiendan al afectado:

a) Cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un periodo continuado mínimo de tres meses, y 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 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.

Los supuestos anteriores se reputarán enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por el partícipe de una prestación de incapacidad

permanente en cualquiera de sus grados, conforme al régimen de Seguridad Social, y siempre que supongan para el partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o disminución de ingresos.

El afectado por la enfermedad grave podrá ser el partícipe, o bien su cónyuge, o alguno de sus descendientes o ascendientes de aquellos en primer grado, o persona que, en régimen de tutela o acogimiento conviva con el partícipe o de él dependa.

2. Tendrá la consideración de desempleo de larga duración, a los efectos previstos en este artículo, la situación legal de desempleo del partícipe durante un período continuado de al menos doce meses, siempre que figure inscrito en el momento de la solicitud en el Servicio Público de Empleo u organismo público competente, como demandante de empleo, y no tenga derecho o haya agotado las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo.

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 los apartados 1 y 2 del artículo 208.1 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y normas complementarias y de desarrollo.

3. Los derechos consolidados podrán hacerse efectivos mediante un pago o pagos sucesivos mientras se mantenga tal situación debidamente acreditada.

La percepción de derechos consolidados por enfermedad grave o desempleo de larga duración será incompatible con la realización de aportaciones a cualquier plan de pensiones mientras se mantengan dichas circunstancias. No obstante sí será compatible con la realización de contribuciones del Promotor en el caso de enfermedad grave.

CAPÍTULO III

Prestaciones

Artículo 29. *Contingencias cubiertas por el Plan*

Las contingencias que pueden dar lugar al pago de prestaciones de este plan de pensiones son:

1. Jubilación.

a) Se entenderá producida cuando el partícipe acceda efectivamente a la jubilación en el Régimen de Seguridad Social o de Clases pasivas del Estado.

b) 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, en el momento en el que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional, y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación para ningún Régimen de la Seguridad Social.

c) Podrá anticiparse la percepción de la prestación correspondiente a partir de los 60 años de edad si el partícipe ha cesado en la actividad determinante del alta en Seguridad Social o en Clases Pasivas del Estado, sin perjuicio de que continúe o no asimilado al alta, y que teniendo expectativa de acceder a la jubilación, todavía no reúna los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el Régimen de Seguridad Social correspondiente o Clases Pasivas del Estado.

2. Incapacidad.—Se entenderá producida, en el grado que corresponda, cuando sea declarada por parte del órgano competente de la Seguridad Social y dé lugar a prestaciones de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez

3. Muerte del partícipe o beneficiario.—Se entenderá por esta contingencia la muerte o declaración legal de fallecimiento del partícipe o beneficiario y puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.

Artículo 30. *Cuantía de las prestaciones.*

Las prestaciones se determinarán a partir del derecho consolidado del partícipe o del derecho económico del beneficiario en el momento de cobro de las correspondientes prestaciones.

Artículo 31. *Forma de cobro de las prestaciones.*

Las prestaciones a percibir por los beneficiarios del Plan podrán percibirse, a su elección, en forma de:

a) Prestación en forma de capital, consistente en una percepción de pago único. Dicho pago podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

Si llegado el vencimiento, el beneficiario se opone al cobro del capital, o no señalase el medio de pago, la Entidad Gestora depositará su importe

en una entidad de crédito a disposición o por cuenta del beneficiario, entendiéndose así satisfecha la prestación a cargo del Plan

b) Prestación en forma de renta, consistente en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, incluyendo al menos un pago en cada anualidad.

El pago de las rentas podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

La cuantía podrá ser constante o variable en función de algún índice o parámetro de referencia predeterminado. Si se opta por una renta de esta naturaleza, el beneficiario definirá el criterio de revalorización, en el momento en que opte por la forma de cobro de la prestación.

Las prestaciones en forma de renta podrán adoptar a elección del beneficiario la modalidad de renta financiera sin ningún tipo de garantía o de renta actuarial. En este último caso el Plan deberá suscribir con una compañía aseguradora una póliza que asegure el cobro de estas rentas actuariales.

c) Prestación en forma mixta, consistente en la combinación de cualquiera de las modalidades de renta con un único cobro en forma de capital, debiéndose ajustar a lo descrito en los apartados anteriores.

El beneficiario de una prestación diferida o en curso de pago, siempre que las condiciones del aseguramiento lo permitan, podrá solicitar, una sola vez en cada ejercicio, la anticipación de vencimientos y cuantías inicialmente señaladas.

Artículo 32. *Procedimiento y reconocimiento del pago de prestaciones.*

Producida la contingencia determinante de una prestación y en el plazo de seis meses el potencial titular beneficiario lo pondrá en conocimiento de la Entidad Gestora del Fondo, señalando la forma elegida para el cobro de la prestación, debiendo acompañar la información necesaria y la documentación acreditativa de su derecho a la prestación. Si esta información es recibida por la entidad promotora, deberá hacerla llegar inmediatamente a la Entidad Gestora.

La documentación referida será examinada por la Entidad Gestora, la cual podrá solicitar cuantos datos complementarios estime necesarios.

La Entidad Gestora notificará al potencial beneficiario el reconocimiento de su derecho a la prestación, o la denegación en su caso, en el plazo máximo de quince días desde la recepción de toda la documentación, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad y vencimientos, formas de revalorización, posibles reversiones, y grado de aseguramiento o garantía, informando en su caso del riesgo a cargo del beneficiario, y demás elementos definitorios de la prestación de acuerdo con la opción elegida por el beneficiario. La denegación deberá ser motivada. Igual notificación cursará de forma simultánea a la Comisión de Control del Plan, a quien corresponde la supervisión del cumplimiento de las normas de este Plan.

Para cualquier reclamación que los potenciales beneficiarios puedan formular, se dirigirán a la Comisión de Control del Plan, a través de su Secretario, quien lo incluirá en el orden del día de la primera reunión que se celebre. Del acuerdo que se adopte al respecto se dará traslado al beneficiario, así como a la Entidad Gestora del Fondo.

Con la frecuencia que decida la Comisión de Control del Plan, la Entidad Gestora del Fondo podrá solicitar de los beneficiarios la documentación necesaria para que acrediten que siguen teniendo derecho a la percepción de sus prestaciones.

TÍTULO IV

Organización y control

Artículo 33. *La Comisión de Control del Plan.*

1. El funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones será supervisado por una Comisión de Control, formada por representantes de las Entidades Promotoras, partícipes y beneficiarios, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses. Los representantes de los partícipes ostentarán la representación de los beneficiarios del plan de pensiones.

2. La Comisión de Control estará integrada por 22 miembros, de los cuales 11 representarán conjuntamente al colectivo de Entidades Promotoras del Plan de Pensiones y los 11 restantes representarán conjuntamente al colectivo de partícipes y beneficiarios.

3. Los miembros de la Comisión de Control serán designados por la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado conforme a los siguientes criterios:

a) La representación de las entidades promotoras se designará a propuesta de la Administración y estará formada, entre otros, por los siguientes miembros: un representante de la Dirección General de Costes de Per-

sonal y Pensiones Públicas; un representante de la Dirección General de la Función Pública; un representante de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones; un representante de la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa y dos representantes del Ministerio del Interior. También formará parte de la Comisión de Control un miembro de las Fuerzas Armadas que velará especialmente por los intereses del personal de esta Institución.

Los representantes del Ministerio del Interior velarán, especialmente, por los intereses del colectivo integrante de la Guardia Civil.

b) La representación de los partícipes y beneficiarios se designará a propuesta de la mayoría de la representación de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado, conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

4. Los miembros de la Comisión de Control del Plan serán nombrados por periodos de cuatro años consecutivos, pudiendo ser reelegidos.

5. El cargo de miembro de la Comisión de Control será gratuito.

6. Los miembros de la Comisión de Control del Plan no podrán adquirir derechos ni acciones de la Entidad Gestora de su Fondo de Pensiones durante el desempeño de su cargo en tal Comisión. De mediar esa adquisición, procederá su cese como miembro de aquella Comisión de Control.

Artículo 34. *Funciones de la Comisión de Control.*

La Comisión de Control del Plan tendrá las siguientes funciones:

a) Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan en todo lo que se refiere a los derechos de los partícipes y beneficiarios.

b) Seleccionar el actuario o actuarios que deban certificar la situación y dinámica del Plan, así como otros profesionales que pudieran ser necesarios para el desenvolvimiento del Plan y designar al actuario independiente para la revisión del plan.

c) Nombrar los representantes de la Comisión de Control del Plan en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones al que está adscrito y supervisar la adecuación del saldo de la cuenta de posición del Plan, en su respectivo Fondo de Pensiones, a los requerimientos del régimen financiero del propio Plan.

d) Proponer y, en su caso, acordar las modificaciones que estime pertinentes sobre contribuciones, prestaciones u otras variables o aspectos del Plan de Pensiones, según el procedimiento establecido en las presentes Especificaciones.

e) Representar judicial y extrajudicialmente los intereses colectivos de los partícipes y beneficiarios en relación con el Plan de Pensiones.

f) Promover y, en su caso, decidir las demás cuestiones sobre las que la legislación vigente y las presentes Especificaciones le atribuya competencias.

g) Resolver las reclamaciones que le formulen los partícipes y beneficiarios.

h) Acordar la movilización de la cuenta de posición del Plan en el Fondo y decidir su integración en otro fondo distinto.

i) Seleccionar la Compañía de Seguros con la que se aseguran las prestaciones causadas percibidas en forma de renta actuarial

j) Decidir las demás cuestiones sobre las que las disposiciones generales aplicables y las especificaciones le atribuyen competencia.

Para el desempeño de sus funciones de control y supervisión, la Comisión de Control podrá requerir de la Entidad Gestora y a las Entidades Promotoras, de manera individual o agregada, todos los datos, ficheros y listados referidos a los datos necesarios para el desenvolvimiento del Plan y que considere oportunos para el seguimiento de las contribuciones realizadas, el reconocimiento y pago de las prestaciones, y la ejecución de la gestión de las inversiones. Para el mejor desempeño de sus funciones, se podrán establecer subcomisiones en el seno de la Comisión de Control con la composición, funciones, competencias y régimen de funcionamiento específicas que le otorgue la Comisión de Control.

Artículo 35. *Funcionamiento de la Comisión de Control.*

1. La Comisión de Control designará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

El Presidente y el Secretario se designarán entre los representantes de la Comisión de Control integrados en la Mesa General de Negociación. Si el Presidente designado fuese un representante de los promotores, el Secretario corresponderá a los representantes de los partícipes, y viceversa.

La Comisión de Control designará también un Vicepresidente y un Vicesecretario, que sustituirán respectivamente al Presidente y al Secretario, en ausencia de éstos.

2. El Presidente de la Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) La representación legal de la Comisión de Control, ejercitando cuantas acciones administrativas y judiciales se estimen oportunas, y sin perjuicio de la posibilidad de otorgar poderes a terceros conforme decida la propia Comisión o, en su defecto, informando a la misma en el menor plazo posible a efectos de su ratificación.

b) La presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de Control, actuando de moderador en las mismas, haciendo ejecutar los acuerdos adoptados en aquella y pudiendo delegar estas facultades con carácter general o particular.

c) La convocatoria de toda clase de reuniones, previa elaboración y comunicación a todos los miembros del orden del día.

d) Las demás que pueda delegarle la Comisión de Control.

3. Serán funciones del Secretario:

a) Levantar el acta correspondiente de cada reunión con el visto bueno del Presidente.

b) Llevar registro de las actas, así como de toda clase de escritos dirigidos a la Comisión de Control.

c) Custodiar la documentación relativa al Plan, que físicamente permanecerá en el local de la Comisión de Control, salvo que ésta acuerde otra ubicación.

d) Expedir certificaciones, con el visto bueno del Presidente, sobre las actas y sobre las comunicaciones que se hayan de realizar a partícipes y beneficiarios o a los Organismos públicos a los que sea preceptivo según la normativa vigente.

e) Las demás que puedan delegarle el Presidente o, en su caso, la misma Comisión de Control.

4. La Comisión de Control quedará válidamente constituida, cuando debidamente convocada, estén presentes o representados al menos la mitad más uno de sus miembros. La representación de un miembro de la Comisión de Control solo podrá ser delegada por escrito en otro miembro de la misma.

No obstante lo anterior, la Comisión se entenderá convocada y quedará válidamente constituida para tratar cualquier asunto siempre que estén presentes todos sus miembros y los mismos acepten por unanimidad la celebración de la reunión.

5. Los acuerdos de la Comisión de Control se adoptarán por mayoría simple de sus miembros presentes y representados, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

En todo caso las decisiones de la Comisión de Control que afecten a la política de inversión del Fondo de Pensiones incluirán, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes en la Comisión de Control.

6. La Comisión de Control se reunirá, al menos, trimestralmente, y cuando así lo decida su Presidente o lo soliciten, como mínimo, el veinticinco por ciento de sus miembros.

7. Si la Comisión de Control crea subcomisiones, deberá establecer un Reglamento interno de funcionamiento y coordinación para el mejor desenvolvimiento del plan y la adopción de decisiones.

Artículo 36. *Modificación del Plan de Pensiones.*

1. La propuesta de modificación de las presentes Especificaciones del Plan de Pensiones podrá realizarse a instancias de, al menos, el 25 % de los miembros de su Comisión de Control.

2. Para la aprobación de las modificaciones se requerirá el voto favorable de, al menos, las tres cuartas partes (3/4) de los miembros de la Comisión de Control si la modificación afecta a las siguientes materias:

Movilización de la cuenta de posición del Plan a otro fondo de pensiones.
Régimen de contribuciones y criterio de individualización de las mismas.

Sistema de financiación.

Composición y funcionamiento de la Comisión de Control.

Elección de la entidad aseguradora.

Régimen de mayorías para la adopción de acuerdos.

Artículo 37. *Terminación de Plan de Pensiones.*

1. Serán causas para la terminación, y posterior liquidación, del presente Plan de Pensiones:

a) El acuerdo de liquidación del Plan tomado por, al menos, las tres cuartas partes (3/4) de los miembros de la Comisión de Control.

b) Cualquier causa legalmente establecida.

2. En todo caso serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los partícipes en otro plan de pensiones.

Artículo 38. *Normas para la liquidación del Plan de Pensiones.*

Decidida la terminación del Plan de Pensiones, su liquidación definitiva se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

a) La Comisión de Control del Plan comunicará la terminación del Plan a todos los partícipes y beneficiarios con una antelación de seis meses.

b) Durante dicho período, los partícipes deberán comunicar a la Comisión de Control del Plan a qué plan o planes de empleo, en los que el trabajador pueda ostentar la condición de partícipe, o en caso contrario, a qué planes de pensiones individuales desean trasladar sus derechos consolidados.

c) Durante el mismo período, los beneficiarios deberán comunicar a la Comisión de Control del Plan:

Si desean cobrar en forma de capital el importe total de sus derechos económicos remanentes.

Si desean trasladar dicho importe a otro plan de pensiones que les garantice individualmente el cobro de sus prestaciones ya causadas. En este caso, deberán indicar a qué plan hay que trasladar sus derechos económicos remanentes.

Si llegada la fecha de terminación del Plan, algún partícipe o beneficiario no hubiese comunicado a la Comisión de Control lo indicado en los anteriores apartados, se procederá al traslado de sus derechos consolidados y/o económicos a otro plan de pensiones que haya sido seleccionado por la Comisión de Control.

d) Una vez trasladados o percibidos los derechos consolidados de todos los partícipes y beneficiarios, la Comisión de Control del Plan comunicará a la Entidad Gestora del Fondo al que estaba adscrito la terminación definitiva del Plan.

e) Finalmente, la Comisión de Control del Plan procederá a su disolución.

Artículo 39. *Oficina de atención al partícipe.*

En el ámbito del presente Plan de Pensiones existirá, bajo la dependencia funcional de la Comisión de Control, una Oficina de atención al partícipe, cuya estructura, organización y asignación de recursos se determinará, por los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas, conforme a los procedimientos legalmente establecidos.

La Oficina de atención al partícipe tendrá como funciones: atender las consultas que le formulen los partícipes y beneficiarios, facilitar las relaciones de los partícipes y beneficiarios con la entidad gestora del plan cuando así le sea requerido y cualesquiera otras que le sean expresamente conferidas por las presentes especificaciones.

TÍTULO V

La entidad gestora, depositaria y el fondo de pensiones

Artículo 40. *La Entidad Gestora.*

La entidad Gestora será seleccionada mediante concurso convocado por la Comisión Promotora del Plan de Pensiones entre las entidades gestoras de fondos de pensiones autorizadas. Entre los criterios de valoración se incluirá necesariamente:

- Capacidad financiera y de gestión tanto administrativa como financiera.
- Presencia en el territorio nacional.
- Servicio de atención a partícipes y beneficiarios.
- Calidad de la información.
- Comisiones y gastos.
- Controles independientes de auditores, actuarios, y asesores de inversiones.

Artículo 41. *La Entidad Depositaria.*

La Entidad Depositaria será seleccionada mediante concurso convocado por la Comisión Promotora del plan de pensiones entre las entidades depositarias de fondos de pensiones autorizadas, teniendo en cuenta los criterios señalados en el artículo anterior.

Artículo 42. *Fondo de Pensiones.*

El plan de pensiones se integrará en el Fondo de Pensiones previsto en el artículo 4.

La política de inversiones se regirá de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Addenda (a las especificaciones del Plan de Pensiones)-Relación de entidades promotoras del Plan de Pensiones a 30 de septiembre de 2004

Ministerios, Organismos públicos y entidades gestoras de la Seguridad Social promotoras del plan de pensiones de la Administración General del Estado

Denominación:

- Ministerio de Administraciones Públicas.
- Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.
- Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Vivienda.
- Ministerio de Cultura.
- Ministerio de Economía y Hacienda.
- Ministerio de Educación y Ciencia
- Ministerio de Fomento.
- Ministerio del Interior.
- Ministerio de Justicia.
- Ministerio de Medio Ambiente.
- Ministerio de la Presidencia.
- Ministerio de Sanidad y Consumo.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE).
- Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
- Fondo Español de Garantía Agraria (FEGA).
- Agencia para el Aceite de Oliva.
- Entidad Estatal de Seguros Agrarios (ENESA).
- Fondo de Regulación y Organización del Mercado de Productos de la Pesca y Cultivos Marinos (FROM).
- Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI).
- Instituto Cervantes.
- Instituto de Astrofísica de Canarias.
- Centro Español de Metrología (CEM).
- Instituto Geológico y Minero de España (IGME) OPI.
- Instituto Español de Oceanografía (IEO) OPI.
- Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM).
- Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA) OPI.
- Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) OPI.
- Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) OPI.
- Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial «Esteban Terradas» (INTA) OPI.
- Fondo de Explotación de los Servicios de Cría Caballar y Remonta.
- Gerencia de Infraestructura y Equipamiento de la Defensa.
- Servicio Militar de Construcciones.
- Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS).
- Canal de Experiencias Hidrodinámicas de El Pardo.
- Centro Nacional de Inteligencia (CNI).
- Instituto para la Vivienda de las Fuerzas Armadas (INVIFAS).
- Instituto de Turismo de España (TURESPAÑA).
- Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras.
- Tribunal de Defensa de la Competencia.
- Comisionado para el Mercado de Tabacos.
- Consejo de Seguridad Nuclear.
- Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX).
- Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.
- Consejo Superior de Deportes.
- Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- Gerencia de Infraestructuras y Equipamiento de Cultura.
- Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM).
- Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA).
- Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Biblioteca Nacional.
- Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.
- Museo Nacional del Prado.
- Centro Nacional de Información Geográfica (CNIG).
- Centro de Estudios y Experimentación de Obras Públicas (CEDEX).
- Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT).
- Loterías y Apuestas del Estado (ONLAE).
- Parque Móvil del Estado.
- Instituto de Estudios Fiscales.

Gerencia de Infraestructuras y Equipamiento de la Seguridad del Estado (GIESE).

Jefatura Central de Tráfico.
 Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.
 Centro de Estudios Jurídicos.
 Mutualidad General Judicial (MUGEJU).
 Agencia de Protección de Datos.
 Parque de Maquinaria.
 Parques Nacionales.
 Confederación Hidrográfica del Duero.
 Confederación Hidrográfica del Ebro.
 Confederación Hidrográfica del Guadalquivir.
 Confederación Hidrográfica del Guadiana.
 Confederación Hidrográfica del Júcar.
 Confederación Hidrográfica del Norte.
 Confederación Hidrográfica del Sur.
 Confederación Hidrográfica del Tajo.
 Mancomunidad de los Canales del Taibilla.
 Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
 Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
 Consejo de Administración del Patrimonio Nacional.
 Boletín Oficial del Estado (BOE).
 Instituto de Salud Carlos III OPI.
 Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.
 Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios.
 Instituto Nacional del Consumo.
 Agencia Española de Seguridad Alimentaria (AES).
 Centro Nacional de Trasplantes y Medicina Regenerativa.
 Consejo de la Juventud de España.
 Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).
 Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).
 Instituto Social de la Marina (ISM).
 Intervención General de la Seguridad Social.
 Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
 Consejo Económico y Social.
 Instituto de la Mujer.
 Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
 Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
 Instituto de la Juventud.
 Real Patronato sobre Discapacidad.
 Servicio Público de Empleo Estatal.
 Gestor de Infraestructuras Ferroviarias.

Promotores incorporados mediante aprobación de la Comisión de Control en su reunión del día 30 de septiembre de 2004

Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial.
 Consejo General del Poder Judicial.
 Tribunal de Cuentas.
 Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento del Suelo.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

17690 *ORDEN APU/3308/2004, de 7 de octubre, sobre delegación de competencias en los órganos del Ministerio de Administraciones Públicas.*

Mediante el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales y el Real Decreto 562/2004, de 19 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales se han introducido novedades en materia organizativa, suprimiéndose determinados órganos tanto de nivel superior como directivo y creando otros que vienen a confirmar la nueva estructura del Departamento.

Así pues, con este nuevo marco regulador y para facilitar la adecuada y necesaria fluidez en el desarrollo de las funciones que han sido asignadas a los diferentes órganos departamentales, sin olvidar la dependencia orgánica de este Ministerio de la estructura periférica de Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares, así como de los Organismos Públicos del INAP y MUFACE, resulta imprescindible acudir a la fórmula administrativa de la delegación de competencias, regulada en el artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En la presente Orden se incluyen tanto competencias delegadas por el titular del Departamento en diferentes órganos del mismo, como las delegaciones efectuadas principalmente por el Secretario de Estado de Cooperación Territorial, el Secretario General para la Administración Pública y la Subsecretaría en otros órganos, necesitándose, en este último supuesto, aprobación del órgano superior del que dependa aquél que efectúa la delegación, de acuerdo con lo previsto en la Disposición adicional decimotercera de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

Por otra parte, se produce también delegación de atribuciones en favor de los Organismos Públicos adscritos al Departamento, en cuyo caso no sólo resulta necesaria la aprobación del Ministro sino también la propia aceptación del ejercicio de tales funciones por el órgano delegado que las recibe.

Con la articulación de este nuevo esquema en ejercicio de competencias de las diferentes estructuras del Ministerio se busca, en definitiva, la consecución de un equilibrio en las cargas de trabajo que mejore el ejercicio eficaz y eficiente de las funciones, redundando todo ello en la mejora de la claridad de los servicios dispensados por este Departamento.

En su virtud, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en la Disposición adicional decimotercera de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, dispongo:

I. Competencias delegadas por el Ministro

Primero. *Secretario de Estado de Cooperación Territorial.*—Se delegan en el Secretario de Estado de Cooperación Territorial las siguientes competencias del titular del Departamento:

1. La convocatoria de las pruebas de acceso a la Escala de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
2. El nombramiento como funcionarios de carrera de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y la expedición de los correspondientes títulos administrativos.
3. La integración de los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos Nacionales de Secretarios, Interventores y Depositarios de Administración Local.
4. La imposición de las sanciones de destitución del cargo o la separación del servicio de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, así como la sanción de suspensión de funciones cuando la falta se hubiere cometido en Corporación distinta de la que se encuentre actualmente prestando servicios, según lo dispuesto en el artículo 151.a) del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.

Segundo. *Subsecretaría de Administraciones Públicas.*—Se delegan en la Subsecretaría de Administraciones Públicas las siguientes competencias del Titular del Departamento:

1. En materia de personal:
 - 1.1 La provisión de puestos de trabajo de libre designación previa convocatoria pública, salvo la relativa a los puestos de Subdirector General; y a excepción de las que hayan sido delegadas en el Secretario General para la Administración Pública.
 - 1.2 La administración de los Recursos Humanos del Departamento, de acuerdo con la legislación específica en materia de personal.
 - 1.3 El nombramiento y cese del personal eventual dependiente del titular del Departamento.
 - 1.4 El ejercicio de las potestades disciplinarias sobre los funcionarios públicos con arreglo a las disposiciones vigentes, excepto la separación del servicio.
 - 1.5 El otorgamiento de premios y recompensas.
 - 1.6 La proposición y ejecución de los planes de empleo que afecten al Ministerio o a sus Organismos Públicos dependientes.
 - 1.7 La fijación de los criterios para la evaluación del personal y para la distribución del complemento de productividad y de otros incentivos al rendimiento legalmente previstos.