

PLAN DE PENSIONES DE EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

A continuación exponemos los aspectos más significativos de este Plan de Pensiones:

1. En que consiste

Es un Plan de Pensiones de Sistema de Empleo (Colectivo). Un Plan de Previsión y Ahorro para el futuro con el que se trata de conseguir en el momento de la jubilación un complemento para la pensión pública. Actualmente, este tipo de planes, se han convertido en un importante instrumento de negociación en las empresas, privadas y públicas, incorporándose en muchos convenios colectivos como parte del salario social de los trabajadores.

2. Quienes lo forman

La Universidad y sus trabajadores acuerdan la puesta en marcha del Plan. La Universidad es el Promotor e insta a la creación del mismo a favor de sus empleados. Estos últimos son los partícipes en cuyo interés se crea el Plan. **“Podrá ser partícipe cualquier persona física que sea empleado de la Universidad a tiempo completo, con una antigüedad en la Relación de Puestos de Trabajo (RTP) ó Plantilla Presupuestaria de un mínimo de 2 años y manifieste a aquella su voluntad de integrarse en el mismo.”** (Art. 7 del Reglamento).

3. Como se financia

3.1) El Promotor (la Universidad) realiza las aportaciones acordadas, **25 euros**, de manera lineal, para todos y cada uno de los partícipes y con una periodicidad mensual. Estas aportaciones serán determinadas para cada trienio con una valoración determinada por el Consejo Económico, a propuesta de la Comisión de Control del Plan y de acuerdo a los presupuestos anuales (Art. 21 2.2). Se revaloriza cada año en función del IPC.

El Partícipe (el empleado) realizará una aportación obligatoria que será, como mínimo, igual a la del promotor y que será deducida en la correspondiente nómina. Esta aportación se revalorizará en el mes de Enero de cada año en función del IPC. También puede realizar aportaciones por su cuenta con carácter voluntario con periodicidad mensual, así como aportaciones extraordinarias (Art. 21 2.1).

A la fecha de formalización del Plan de Pensiones, el Promotor y los Partícipes podrán efectuar una aportación adicional equivalente a las que hubiera podido corresponderles si el mismo se hubiese implantado en Enero de 2002. Tendrán derecho a esta aportación adicional los partícipes que hayan efectuado su alta en el Plan antes del 30 de Noviembre de 2003. Al igual que lo establecido para las aportaciones periódicas, esta aportación del Promotor está condicionada a que el Partícipe efectúe la que le corresponde (Art. 21 2.2). Estas aportaciones podrán diferirse, a voluntad de cada Partícipe, con las opciones siguientes:

- a) Liquidar a la fecha de formalización del alta del partícipe la totalidad de la aportación acumulada.
- b) Fraccionar dicho total en doce mensualidades a contar desde la fecha de alta del Partícipe en el Plan de Pensiones.

Cada partícipe mantiene su cuenta de posición individual en el Plan con las aportaciones del promotor, las suyas, y la correspondiente rentabilidad.

3.2) La aportación se destina al Plan de Pensiones, salvo que el partícipe voluntariamente opte por un seguro de fallecimiento e invalidez absoluta y permanente con una prestación de 20.000 euros. En este caso la prima para la cobertura de esas prestaciones se deducirán de la aportación del promotor al Plan de Pensiones.

4. Como se rentabiliza el dinero aportado

Como se le aplican sistemas financieros y actuariales de capitalización y es una fórmula a largo plazo, se obtiene una buena rentabilidad. Siempre dependerá de cómo queramos que se invierta el dinero del Plan (renta variable o renta fija; criterios conservadores o mas arriesgados).

5. Cuando se puede disponer del ahorro

Como es una fórmula de ahorro con el objetivo de la jubilación solo puede disponerse del dinero en los casos siguientes: jubilación (en el momento en que se produzca, no necesariamente a los 65 años), fallecimiento e invalidez, largo desempleo y enfermedad grave. Cuando llegue el momento se podrá disponer del patrimonio del Plan (aportaciones + rentabilidad) en forma de Capital o de Renta. En éste último caso se acomodará a la conveniencia de cada partícipe.

6. El Plan de Pensiones de Sistema de Empleo ¿es igual que el individual?

Tiene características diferenciadas que le ofrecen indudables ventajas:

- Los gastos de gestión suelen ser inferiores al individual. En este plan de la Universidad son muy inferiores (0,25%).
- Las aportaciones disfrutan de mayor flexibilidad.
- Existe un mayor Control del Plan por los partícipes.
- Son dos figuras las que aportan: el Promotor y el Partícipe (En el individual solo aporta el partícipe).

Aquellos partícipes que posean un plan de pensiones individual podrán, si así lo desean, traspasarlo a éste. Este traspaso podrá ser considerado como aportación para el cobro de la del promotor señalada en el punto 3. Párrafo 3º.

7. Las ventajas fiscales

Las aportaciones realizadas al Plan se deducen de la Base Imponible en la Declaración del Impuesto hasta 8.000 euros anuales. Este límite aumenta para los mayores de 52 años, a razón de 1.250 euros por año. El Promotor no cotiza por esos importes a la S. Social. Las aportaciones no están sujetas a retención.

Cuando las prestaciones se cobren en forma de renta se integrarán como rendimientos del trabajo. Y en forma de capital el rendimiento del trabajo se reduce en un 40% a partir de los dos años.

8. Se participa en la gestión

El Plan exige la constitución de una Comisión de Control formada por representantes del Promotor y de los Partícipes. En nuestro plan la representación es: 6 Promotor, 6 Partícipes y 1 Beneficiarios. Ésta, a su vez, designa dos representantes en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones que es la que supervisa la gestión y las políticas del mismo. En estos momentos está constituida una Comisión Promotora, que tiene como objetivo la puesta en marcha del Plan y la aprobación de su reglamento, y que en seis meses dará paso a la definitiva Comisión de Control.

9. Fondo de Pensiones en el que se integra el Plan

El Plan ha optado inicialmente por incorporarse a un Fondo de Pensiones (PREVICORP F.P.) creado por Mediterráneo Vida S.A. y la Caja de Ahorros del Mediterráneo en el que se integran únicamente planes de pensiones promovidos por Administraciones Publicas, como Ayuntamientos e Instituciones. Con una vocación moderada en sus inversiones se mantiene entre el 15% y el 30% en R. Variable y resto en R. Fija.

10. Que es el Reglamento de Especificaciones?

Es la Norma aprobada por el Consejo Económico de la Universidad, a propuesta de la Comisión Promotora, que regula las especificaciones del Plan en aspectos como: ámbito personal del plan, normas para la constitución y funcionamiento de la comisión de control, sistema de financiación, definición de las prestaciones, normas relativas a las altas y bajas de los partícipes, requisitos para la modificación del Plan, derechos y obligaciones de los partícipes, etc., y que recomendamos su lectura para todos los interesados en ser partícipes.