

Número:12 | 2025

Fecha: 7 de abril de 2025

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

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

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

## **Informe sobre disposición de derechos consolidados correspondientes a aportaciones con más de 10 años de antigüedad**

Estimados compañeros y compañeras:

Desde el 1 de enero, las personas partícipes de planes de pensiones individuales y asociados pueden disponer, si así lo desean, de los derechos consolidados procedentes de aportaciones y contribuciones del promotor realizadas antes del 31 de diciembre de 2015. En el caso de los planes de pensiones de empleo es necesario que venga regulado en las especificaciones.

A diferencia de los supuestos excepcionales de liquidez (desempleo, enfermedad grave y otras puntuales) no es necesario motivar la disposición ya que es un derecho incondicionado.

Desde CCOO no compartimos dicha regulación. Cabe recordar que el ahorro a planes de pensiones es finalista, destinado para complementar la pensión pública, y por esta característica se benefició de un tratamiento fiscal especial.

Este tratamiento fiscal consiste en una reducción en la base imponible, es decir, si destinamos 1000 euros a un plan de pensiones, nuestra base imponible se reduce en dicho importe. Si es el promotor el que lo aporta, se introduce como rendimiento de trabajo, tal como ocurre con el salario, pero posteriormente se reduce de la base imponible. En otras palabras, se difiere su tributación al momento de su percepción efectiva.

Este tratamiento fiscal supone una merma de recaudación presupuestado en 645 millones de euros en 2023, que se recuperará, parcialmente, al cobrar la persona partícipe sus derechos económicos.

También la empresa se benefició fiscalmente, no solamente como gasto deducible en el impuesto de sociedades, sino como deducción adicional en la cuota. La empresa se puede deducir adicionalmente en la cuota del impuesto de sociedades hasta un 10% de su contribución.

Adicionalmente la empresa tiene una bonificación en la cuota empresarial de Seguridad Social por las contribuciones a planes de pensiones que incrementen la base imponible (todos aquellos trabajadores que estén por debajo de la base máxima).

En definitiva, nos encontramos con un ahorro finalista, incentivado presupuestariamente, por su interés social y al que, se le permite una salida anticipada sin necesidad y para fines distintos al objetivo para el que fue diseñado.

Pero no solamente la Sociedad en su conjunto, es afectada por esta liquidez no suficientemente justificada, sino que son el conjunto de los partícipes y beneficiarios los que se ven perjudicados. Si un porcentaje importante del patrimonio se dispone anticipadamente puede ser necesario liquidar activos anticipadamente, bien para hacer frente a esta liquidez, bien para ajustar la cartera a la política de inversiones. Pero, aunque esto no ocurra, la mera posibilidad de que esto pueda ocurrir, al incluirlo en las especificaciones puede obligar a modificar nuestro horizonte de inversión teniendo que renunciar a rentabilidad adicional obtenida como prima de iliquidez.

### **Planes de Pensiones de Empleo**

Los Planes de Pensiones de empleo, al tener restringida la movilidad mientras exista la relación laboral y a partir del paso al beneficiario, pueden ser más afectados, al poder aprovechar más dicha prima de iliquidez, y resulta todavía más dañino cuando los planes de pensiones han modificado en los últimos años su cartera, adquiriendo activos distintos a los tradicionales activos de renta variable y fija, como es la inversión en activos inmobiliarios, infraestructuras, sociedades no cotizadas e inversiones de impacto que mejoran el binomio rentabilidad-riesgo. Si un porcentaje importante del patrimonio es susceptible del rescate, la inversión en este tipo de activos puede quedar comprometida.

Además, cabe recordar que muchos de los planes de pensiones actuales son el fruto de un proceso de negociación colectiva en el cual se generaron compromisos de pensiones para la contingencia de jubilación, en ocasiones sustituyendo compromisos existentes en convenios colectivos. Abrir la posibilidad de una liquidez, modifica el objetivo para el que se negoció y da lugar a situaciones dispares en la empresa, personas que mantienen sus derechos en el Plan y otras que los sacan. En administraciones públicas, significaría que unas personas mantienen el sistema y otras salen de él.

Somos conscientes de que el mantenimiento de la restricción para hacer contribuciones en el sector público reduce la validez de este mensaje. Desde CCOO hemos manifestado nuestra oposición al mantenimiento de esta restricción, máxime teniendo en cuenta que la Ley para el Impulso de los Planes de Pensiones consideraba al colectivo de empleados públicos uno de sus objetivos diana.

Otra cuestión que debe ser tomada en cuenta es que los derechos consolidados en planes de pensiones, no pueden ser objeto de trabas ni de embargos judiciales. Pero desde el momento que por antigüedad y en el caso de los planes de pensiones de empleo, a partir de su inclusión en sus especificaciones, esos derechos son disponibles, pueden ser objeto de traba o embargo.

En el caso de que, pese a las anteriores indicaciones, se haya previsto la liquidez en las especificaciones de un plan de empleo, la Dirección General de Tributos ha respondido a una consulta a la que se puede acceder en este [enlace](#). Entre los puntos más relevantes está que si existen derechos consolidados anteriores a 2007 y que, por tanto, tienen derecho a la reducción del 40% si se percibe en forma de capital, el plazo para ejercer la opción a la reducción no empieza hasta su cobro. Adicionalmente, si se utiliza la disposición anticipada, no se podrá volver a ejercer si quedan derechos consolidados en el mismo plan cuando acaezca la contingencia de jubilación.

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

Recibid un cordial saludo.

**Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social  
Confederación Sindical de Comisiones Obreras**