

PLAN DE PENSIONES

En Orange existe un plan de pensiones colectivo del que participan y benefician casi 3.000 personas, con un fondo asociado de 84 millones de euros y una rentabilidad del 5,59% durante los últimos 12 meses.

El sistema español de pensiones se asienta sobre la pensión de jubilación pública, los planes privados de pensiones y los planes de empleo, que son planes colectivos de pensiones constituidos en las empresas para las personas trabajadoras.

En Orange –en **OSP** y en la antigua **OSFI**– existe un plan de empleo desde hace más de 20 años; Simyo tiene un sistema propio. Sin embargo, en la mayoría de las empresas procedentes de MásMóvil no existe nada ni remotamente parecido, cuestión que en **CCOO** consideramos injusta.



Tampoco hay que confundir el **Plan de Pensiones de Orange** con el **Seguro de Ahorro** de Flexplan; aunque las contingencias son parecidas, en el seguro de ahorro la Dirección no aporta ni un euro y todo el coste es para el trabajador/a.

Puedes consultar todos los datos de tu plan de pensiones **aquí**, con tu DNI y con tu clave.

CARACTERÍSTICAS

RELACIÓN LABORAL. El plan de empleo se vincula al trabajo. Su promotor es una empresa y los partícipes son sus trabajadores/as, aunque también pueden ser beneficiarios los herederos en caso de fallecimiento del titular. La ley dice que puede solicitarse el plan de empleo desde el primer día, sin que sea necesaria una antigüedad mínima en la empresa.

APORTACIONES. Las aportaciones económicas van a cargo de la persona trabajadora, de la empresa o, como sucede en Orange, a cargo de ambas. El **Convenio de Orange** establece que, si el partícipe contribuye con un 1% del salario al plan, el promotor aporta el 2%; con un 3%, la compañía añade otro 4%.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange

✉ comitempresa.es@masorange.es

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



Ejemplo de una persona de Orange con un sueldo fijo anual de 40.000€:

- 1% + 2%. El empleado/a aporta 400 euros (33,33€ en cada nómina) y la empresa 800 euros; en total, 1.200 euros para complementar la futura pensión pública.
- 3% + 4%. El empleado/a aporta 1.200 euros (100€ en cada nómina) y la empresa añade 1.600 euros cada año; 2.800 euros en total.

VALOR DEL FONDO. Todo ese dinero constituye un patrimonio económico que administra una entidad gestora, en el caso de Orange, el BBVA. Ayer mismo, el valor del fondo de pensiones de Orange ascendía a **84.000.000 euros**.

RENTABILIDAD. El dinero no se queda *quieto*, sino que se invierte en una combinación diversificada de activos financieros para obtener rentabilidad, tanto en renta variable (acciones y participaciones en empresas) como fija (bonos, incluida la inversión en letras del tesoro o títulos equivalentes de varios países). La proporción de estos activos financieros varía según el perfil de riesgo; las políticas de gestión del fondo de pensiones de Orange son bastante conservadoras. Y, aun así, **la rentabilidad durante los 12 meses anteriores asciende al 5,59%**, situándose el interés anualizado de los últimos 15 años en torno al 4%.

En cualquier caso, no es del todo correcto hablar de una rentabilidad del 4%, del 5% o del 6%... En realidad, es muchísimo más alta: si tenemos en cuenta la contribución empresarial, **la rentabilidad para el trabajador/a oscila entre el 140% y el 215% por cada euro aportado**. No existe un plan privado de pensiones, un depósito bancario o un fondo de inversión que se acerque, ni siquiera mínimamente, a estas cifras.

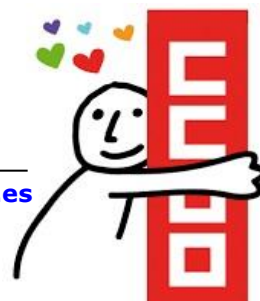
GARANTÍAS. El Plan de Pensiones de Orange no asegura una rentabilidad mínima, pero sí cuenta con garantías relevantes:

- a) La primera es la **diversificación** de las inversiones, con multitud de activos de muy distinta procedencia, empresas o países, lo que hace prácticamente imposible una quiebra absoluta... Solo una hecatombe a nivel planetario haría peligrar toda la inversión.
- b) El fondo de pensiones está separado de la entidad gestora y constituye un **patrimonio segregado** que no entra en su balance. Por tanto, si la entidad gestora quiebra, el capital del fondo de pensiones permanece intacto y a salvo de los posibles acreedores.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange

✉ comitempresa.es@masorange.es
☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



- c) **Comisión de Control.** En **CCOO** participamos en la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Orange, que se reúne varias veces al año para velar por su correcto funcionamiento y evolución.
- d) La **Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP)**, un organismo público dependiente del Ministerio de Economía, se encarga de la supervisión y control de los planes de pensiones. Tiene funciones específicas de vigilancia sobre las entidades gestoras y depositarias para garantizar su solvencia y el cumplimiento normativo; también protege a la ciudadanía a través de un servicio público de reclamaciones.

FISCALIDAD. Un aspecto relevante de los planes de empleo es su tratamiento fiscal. Las cantidades que aporta el trabajador y las que hace el empresario reducen la base imponible. Además, como la base imponible se minora, también será más bajo el tipo de IRPF. Pero esto es al principio.

El impuesto se paga al *rescatar* el plan de pensiones, es decir, cuando el trabajador/a se jubila y recupera su dinero: sus aportaciones, las de la empresa y la rentabilidad obtenida tributarán entonces como rendimientos del trabajo. Así que, llegada la jubilación, tocará hacer cuentas para ver qué modo de rescate resulta más conveniente: si un solo pago (mayor carga fiscal, pero con todo el dinero disponible de manera inmediata), recuperar el fondo "a plazos" en forma de renta durante varios años, o una combinación de ambas opciones.

Tampoco hay que confundir la reducción fiscal inicial de los planes de empleo con la **cotización**: las aportaciones no tributan por el IRPF hasta que se rescata el fondo, pero desde el primer momento cotizan a la Seguridad Social, lo que por otra parte aumenta la base de cotización y, en consecuencia, la futura pensión pública.

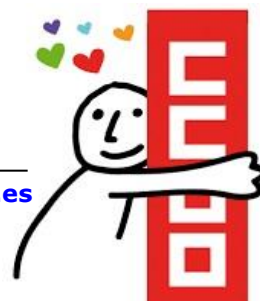
RESCATE ANTICIPADO. Como la finalidad principal de los planes de empleo es complementar la futura pensión de la Seguridad Social, los trabajadores/as no podemos disponer del dinero cuando queramos y, con carácter general, hay que esperar a que se produzca la jubilación. Sin embargo, **es posible rescatar el plan de empleo en circunstancias distintas a la jubilación**: incapacidad laboral permanente o dependencia severa, enfermedad grave, desempleo de larga duración, desahucio de la vivienda habitual o fallecimiento del titular del plan (en cuyo caso los herederos pueden acceder al fondo).



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange

✉ comitempresa.es@masorange.es

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



Desde el 1 de enero de 2025 existe la posibilidad de **rescate de las aportaciones económicas a los planes de empleo que tengan más de 10 años de antigüedad**. Para ello, debe aparecer contemplando en las especificaciones del plan. En Orange no es así y desde **CCOO** ya **solicitamos** hace meses un estudio a la entidad gestora para ver la viabilidad de esta medida, así como su impacto en el plan.

RESUMIENDO

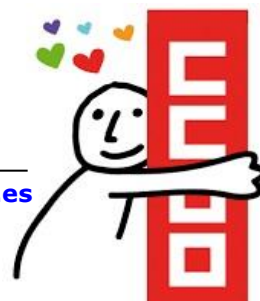
1. Casi toda la plantilla de Orange ha suscrito ya el plan de pensiones, algo normal si se tiene en cuenta que es uno de los mejores beneficios sociales del convenio.
2. Como la empresa añade una cantidad adicional a lo aportado por el trabajador/a, la rentabilidad es enorme.
3. Existen garantías relevantes que dan mucha seguridad al plan.
4. También hay importantes ventajas fiscales.
5. En determinadas circunstancias, se puede rescatar el dinero del plan antes de la jubilación.
6. No confundas este beneficio social con el seguro de ahorro de Flexplan, allí todo lo pagas tú.
7. Si todavía no has suscrito el plan, puedes hacerlo **aquí**. Es un derecho que multiplica el ahorro cuando llega la jubilación y que no existe en la mayoría de empresas del país.

Queremos ayudarte. Mientras tanto, seguiremos informando. Te recomendamos prestar atención al canal de **WhatsApp** de **CCOO**. También puedes escribir a **comitempresa.es@masorange.es** o ponerte en contacto con tu delegado o delegada de **CCOO** en MasOrange en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria...



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange

✉ **comitempresa.es@masorange.es**
☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



SITUACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES EN LA ANTIGUA OSFI

Ayer mismo se hicieron las gestiones necesarias desde la Comisión de Control para regularizar la situación del plan de pensiones en Masbusiness; en Netco queda pendiente todavía algún trámite.

Desde que hace unos meses la Dirección escindiera Orange España Comunicaciones Fijas en dos empresas distintas a las que subrogó a la plantilla, las aportaciones al plan de pensiones de las trabajadoras y trabajadores de la antigua OSFI no aparecen consignadas en la web de la entidad gestora del fondo, pero sí detraídas de las nóminas, problema que se arrastra desde mayo.

En **CCOO** hemos vuelto a reiterar que esta **anomalía** debe corregirse con celeridad y, en todo caso, antes de fin de año para evitar líos con Hacienda.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange

✉ comitempresa.es@masorange.es

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757

