

Laboral

La «revolución» en el sistema de previsión empresarial: planes de pensiones de empleo simplificados y Fondo de Promoción Pública con gestión privada

Entre los compromisos recogidos en el Plan de Recuperación se incluye el impulso y promoción de la protección social complementaria al sistema público de pensiones. El Gobierno plantea la creación de un Fondo de Pensiones de Empleo de Promoción Pública de gestión privada y una nueva modalidad de planes de pensiones de empleo, ahora «simplificados», tendentes a cubrir con carácter sectorial a la población trabajadora y a otros colectivos que aún tenían una deficiente protección en esta materia, como los autónomos.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha publicado en su portal de transferencia para conocimiento público el anteproyecto de la ley por la que se regulará el impulso de los planes de pensiones de empleo, que modificará así la Ley de Planes y Fondos de Pensiones del 2002.

Esta actuación tiene dos elementos de referencia. Uno, los acuerdos alcanzados en el seno del Pacto de Toledo en el año 2020. En su recomendación 16.^a se destaca la necesidad de «dotar de estabilidad al actual modelo de previsión social complementaria» y de «impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la

negociación colectiva, de empleo, que integran el denominado *segundo pilar* del modelo de pensiones», a los que se deberá proporcionar «un régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado».

Otro, el propio Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el que se recoge expresamente (reforma 5.^a del componente 30) el compromiso del Gobierno de revisar e impulsar los sistemas complementarios de pensiones. A tal fin, deberá aprobarse durante el segundo trimestre del 2022 un nuevo marco jurídico que impulse los planes de pensiones de empleo y prevea la promoción pública de los fondos

de pensiones, permitiendo así dar cobertura a colectivos de trabajadores sin planes de empleo en sus empresas o autónomos. Entre otras medidas, se dispone la creación de un fondo de pensiones de promoción pública gestionado por el sector privado al que podrán adscribirse planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación o la extensión de la población cubierta por dichos planes con financiación mixta de empresa y trabajadores por medio de la negociación colectiva de dimensión preferentemente sectorial. Para ello, deberán simplificarse los trámites de adscripción y gestión mediante los procesos de digitalización y será necesario facilitar la movilidad de los trabajadores entre las diferentes empresas y sectores; asimismo, a tal fin, se prevé el diseño de incentivos fiscales para promover estos instrumentos colectivos y se valora la limitación de los costes de gestión de estos planes de empleo.

2. En este escenario, la reforma afectará a varios ámbitos. El primero, sin duda, el de los planes de pensiones de empleo —planes en los que son promotores las empresas y partícipes las personas trabajadoras—, que deberán replantearse desde la negociación colectiva —preferentemente sectorial—. Además de promover esta modalidad de planes de pensiones —en detrimento de otras— se pretende que empresas de pequeña o mediana dimensión que hasta el momento habían quedado al margen de esta protección complementaria de las pensiones se incorporen al sistema junto con sus trabajadores. El segundo, el empleo público. En efecto, la reforma persigue la generalización de estos planes de pensiones de empleo entre los empleados públicos, particularmente en las entidades (principalmente locales) de menor alcance. En tercer término, y de

no menor envergadura, se plantea extender la cobertura de estos planes de pensiones entre las personas trabajadoras autónomas que, por el momento, canalizaban el ahorro en materia de pensiones hacia planes individuales, en su caso.

Y, finalmente, y sin ánimo exhaustivo, con esta revisión se persigue simplificar las categorías existentes en esta materia. Como es sabido, en la actualidad, el ordenamiento recoge tres modalidades de planes de pensiones: planes de pensiones del sistema de empleo, del sistema asociado y del sistema individual. Su aceptación ha sido dispar, destacando los individuales, seguidos por los de empleo y, con una repercusión menor, los asociados. Pues bien, con esta reforma se pretende lograr una progresiva inserción de los asociados en los de empleo con mecanismos de transitoriedad adecuada y con incentivos para propiciar dicha transformación.

Entre otras medidas, se plantean —quizá las de mayor impacto— las de índole fiscal. Entre las muchas previsiones que se incluyen en el texto proyectado, el legislador pretende que el total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones no supere los 1500 euros, salvo en dos casos: un total de 8500 euros anuales siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial, o bien un total de 4250 euros anuales siempre que tal incremento provenga de aportaciones a los planes de pensiones de empleo simplificados de trabajadores por cuenta propia o autónomos o de aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de

pensiones de empleo de los que, a su vez, sea promotor y partícipe.

3. Todo ello supondrá una «revolución» en el desarrollo de la previsión empresarial. Atendiendo a la provisionalidad que implica el análisis de un anteproyecto normativo, la irrupción de un Fondo de Pensiones de Empleo de Promoción Pública y la creación de una nueva figura, la de los planes de pensiones de empleo «simplificados», removerán los soportes jurídicos relativamente inalterados en esta materia desde la aparición de los compromisos por pensiones.

Por lo que se refiere a este nuevo Fondo de Pensiones de Empleo de Promoción Pública, el diseño planteado recoge una serie de características importantes. Así, se promoverán por medio de una comisión formada por miembros de la Administración General del Estado; podrán adscribirse planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación que así lo establezcan en sus especificaciones y nuevos planes de empleo simplificados, junto con los planes promovidos por las Administraciones Públicas; serán administrados por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria y bajo la supervisión de una única Comisión de Control Especial para todos los fondos de pensiones de promoción pública; los activos se invertirán teniendo en cuenta la rentabilidad, el riesgo y el impacto social de las inversiones; se desarrollará un proceso de selección de las entidades gestoras y depositarias basado en los principios de igualdad, transparencia y libre concurrencia y, en fin y entre otras características, se empleará una plataforma digital común para garantizar la operatividad entre gestoras y depositarias y la agilidad de las operaciones. Con dicha plataforma

se permitirá la trazabilidad del histórico de movimientos económicos tanto de los promotores como de los partícipes.

Sin duda, será la Comisión de Control Especial la que reúna las competencias más decisivas en el desarrollo de esta nueva modalidad de previsión. Su composición será plural, pues, de los diecisiete miembros que se prevén en ella, cuatro serán propuestos por las organizaciones sindicales más representativas; cuatro, por las organizaciones empresariales más representativas y nueve, por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, con un mandato de seis años. Los miembros actuarán con plena independencia, en defensa de los intereses de las personas partícipes y beneficiarias y sin que puedan recibir instrucciones de ninguna organización, grupo o asociación. En su composición se observará el principio de representación equilibrada, teniendo una representación mínima del 40 % cualquiera de los géneros, y actuará con la concurrencia de la mayoría de sus miembros, que adoptarán los acuerdos también por mayoría.

Uno de los aspectos de mayor relevancia será el régimen de inversiones que habrá de seguir el fondo público. En este sentido, y al margen de las normas específicas sobre riesgos de inversión, sí existe una expresión —como se ha expuesto— sobre la necesidad de invertir los fondos exclusivamente en interés de las personas partícipes y beneficiarias tomando en consideración la rentabilidad, el riesgo y el impacto social de las inversiones y debiendo evaluar periódicamente aspectos tales como los de carácter medioambiental, social y de buen gobierno corporativo derivados del proceso inversor, así como su eficacia en proyectos de impacto social.

A la selección de entidades gestoras podrán concurrir las que reúnan los requisitos del artículo 20 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y competirán, conforme al régimen de contratación pública, dentro de un procedimiento abierto que respete los principios de igualdad, transparencia y libre concurrencia. La norma prevé que se convoque un procedimiento abierto con una periodicidad máxima de tres años. Entre otros requisitos, la entidad que se somete a concurso deberá detallar su propuesta de política de inversión para cada tipo de fondo que se proponga gestionar a largo, medio y corto plazo mediante una inversión socialmente responsable. Por su parte, las entidades depositarias serán aquellas que cumplan los requisitos del artículo 21 de la citada Ley de Planes y Fondos de Pensiones, percibiendo una retribución total como comisión de depósito de forma individualizada para cada uno de los planes integrados en el fondo de pensiones.

4. También se propone el diseño de los nuevos planes de pensiones de empleo «simplificados». Esta calificación se reserva para los planes de pensiones de empleo siguientes:

- a) los promovidos por las empresas incluidas en los acuerdos colectivos estatutarios de carácter sectorial que instrumenten compromisos por pensiones en favor de sus trabajadores;
- b) los promovidos por las Administraciones Públicas —incluidas las corporaciones locales, las entidades y los organismos dependientes de ellas— que instrumenten compromisos por pensiones en favor del personal a su servicio (las sociedades mercantiles con participación mayoritaria de las Administraciones

y de entidades públicas podrán integrarse en este tipo de planes en función de los correspondientes acuerdos de negociación colectiva);

- c) los planes de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas promovidos por las asociaciones de tales trabajadores para sus asociados, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social en los que sus partícipes trabajen exclusivamente por cuenta propia;
- d) los planes de pensiones de socios trabajadores y de socios de trabajo de sociedades cooperativas y laborales promovidos por este tipo de sociedades y por las organizaciones representativas de éstas.

Existe una regulación específica para los planes de pensiones de empleo simplificados de naturaleza sectorial. Y ello, porque las empresas incluidas en un acuerdo colectivo estatutario de carácter sectorial en el que se prevea la instrumentación de compromisos por pensiones con sus personas trabajadoras mediante este tipo de planes de pensiones deberán adherirse a un plan de esta modalidad si así lo establece el citado acuerdo. No obstante, el acuerdo colectivo estatutario de carácter sectorial podrá prever, o bien la posibilidad de que las empresas del sector puedan no adherirse al plan sectorial y acordar la promoción de su propio plan de pensiones de empleo, o bien la posibilidad de que el plan de pensiones de ámbito sectorial pueda estar abierto a empresas de otros sectores de actividad.

Con carácter general, el plan de pensiones de empleo simplificado requerirá un proyecto inicial (un acuerdo colectivo estatutario

de ámbito supraempresarial, un acuerdo de la mesa de negociación de la Administración Pública y, para los planes de las personas trabajadoras autónomas, será la entidad promotora la que establezca el proyecto inicial del plan de pensiones, designando de forma directa a los miembros de su comisión promotora). En el proyecto se incluirán las especificaciones con las condiciones generales comunes para quienes se adhieran al plan de pensiones de empleo simplificado y, en su caso, la base técnica de dicho plan. Será la Comisión de Control Especial la que adopte, también en su caso, el acuerdo de admisión por el que se entenderá formalizado el plan de pensiones simplificado correspondiente, sin perjuicio de la posterior adhesión de empresas, entidades o personas trabajadoras autónomas mediante la suscripción de los correspondientes anexos. Las especificaciones del plan de pensiones de empleo simplificado serán comunes para todas las empresas o entidades integradas en él. Además, deberán incorporar un anexo normalizado por cada empresa o entidad integrada en el plan que contendrá las condiciones particulares relativas a las aportaciones y contribuciones, sin que en los anexos puedan figurar cláusulas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales contenidas en las especificaciones del plan.

En todo caso, los planes de pensiones de empleo simplificados deberán ser de la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación. Las prestaciones definidas que se prevean, en su caso, para las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente y dependencia del partícipe, así como las garantizadas a los beneficiarios una vez acaecida cualquier contingencia y sus reversiones,

deberán articularse en su totalidad mediante los correspondientes contratos de seguro previstos por el plan, el cual en ningún caso asumirá los riesgos inherentes a dichas prestaciones.

Al igual que las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo, la de los planes de pensiones simplificados ejercerá las mismas funciones que se prevén en la normativa. La constitución de la comisión de control del plan se realizará mediante los procesos de designación directa para la comisión promotora de planes de empleo simplificados. La designación de los representantes en la comisión de control podrá coincidir con todos o con parte de los componentes de la comisión negociadora u órgano paritario del convenio o representantes de empresas y personas trabajadoras, aun cuando no fueran partícipes o beneficiarios del plan de pensiones. Su nombramiento tendrá un periodo máximo de cuatro años.

Se establece, finalmente, un proceso de adaptación. Y, así, los planes de pensiones de empleo existentes podrán adaptar sus especificaciones para integrarse en la categoría de planes de pensiones de empleo simplificados. En cuanto a los planes asociados de personas trabajadoras autónomas o asociaciones o colegios profesionales existentes, dispondrán de un periodo máximo de cinco años para transformarse en planes de pensiones de empleo simplificados. En cualquier caso, a partir de la entrada en vigor de esta disposición, no se podrán promover nuevos planes de pensiones del sistema asociado y los planes asociados existentes que no se hayan transformado transcurrido el plazo máximo de cinco años antes indicado se mantendrán en dicha condición como planes asociados regidos por la normativa

vigente hasta su extinción. Finalmente, y por lo que respecta a la movilización de derechos consolidados, sólo se atiende a los planes asociados, previéndose que dichos derechos puedan movilizarse a los planes de pensiones del sistema de empleo en los que las personas partícipes del plan asociado de origen puedan ostentar la condición de partícipes del plan de empleo de destino, si bien es cierto que hasta el ejercicio 2023 no se permitirá la movilización de los derechos consolidados de las personas partícipes de los planes de pensiones simplificados integrados en fondos de pensiones de promoción pública a otros planes de pensiones.

5. Se trata de una oportunidad única para los operadores jurídicos en el ámbito general de las pensiones porque, para la empresa, significa rediseñar sus instrumentos de previsión en función de su dimensión, sector y

de los instrumentos actuales y futuros; para los sindicatos, supone una oportunidad de incluir en los convenios de sector todas aquellas sensibilidades de las empresas que, hasta el momento, no habían participado de la protección complementaria por no encontrar un cauce jurídico adecuado; para las Administraciones Públicas, implica interiorizar este tipo de protección complementaria en sus empleados públicos y en las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas del sector público; para el régimen de autónomos, representa la consecución de una reivindicación perseguida, materializada hasta el momento mediante planes individuales que escapaban del control propio, y, en fin, para el sector asegurador, conlleva un nuevo cauce de actuación que, si bien estará tutelado por el poder ejecutivo, no interferirá en la gestión privada de los fondos acumulados.

Advertencia legal: Este boletín sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

Para más información, consulte nuestra web www.ga-p.com, o diríjase al siguiente e-mail de contacto: info@ga-p.com.