

Laboral

Nuevos planes de pensiones de empleo simplificados: más cobertura para más colectivos

La inclusión de un fondo de pensiones de promoción pública en el sistema de previsión social se acompaña con una nueva modalidad de planes de pensiones de empleo. Ahora también se destina a autónomos, socios trabajadores, empleados públicos y, lo más importante, sectores que, mediante su convenio colectivo, podrán promover planes de pensiones para las pequeñas y medianas empresas.

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. Junto con la inclusión de un fondo de pensiones de empleo público, la Ley 12/2022, de 30 de junio (BOE de 1 de julio), de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, introduce un nuevo capítulo XII para regular una nueva modalidad de planes de pensiones de empleo (arts. 67 y ss.), a saber, los planes de pensiones de empleo simplificados (PPES), con una expresa remisión a la normativa sobre planes de empleo de promoción conjunta en los aspectos no recogidos en esta nueva regulación. Y es que el artículo 4.1 de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (en adelante, LPFP o Ley de Planes y Fondos de Pensiones) ya considera

la posibilidad de que varias empresas o entidades puedan promover conjuntamente un plan de pensiones de empleo en el que podrán instrumentar los compromisos susceptibles de ser cubiertos por dicho plan. Se trata de planes de empleo de promoción conjunta que pueden ser constituidos por empresas de un mismo grupo, por pequeñas o medianas empresas o por varias empresas que tengan asumidos compromisos por pensiones en virtud de un acuerdo de negociación colectiva de ámbito superior al de la empresa.

Ahora, la Ley 12/2022 introduce una nueva modalidad, la de los planes de pensiones de empleo simplificados, que comprenderá la cobertura de diferentes colectivos, así:

- a) La de los planes de pensiones de empleo promovidos por las empresas incluidas en los acuerdos colectivos de carácter sectorial que instrumenten compromisos por pensiones en favor de sus personas trabajadoras, con especial atención a promover su implantación en las pequeñas y medianas empresas.
- b) La de los planes de pensiones de empleo del sector público promovidos por las Administraciones Públicas, incluidas las corporaciones locales, las entidades y organismos de ellas dependientes 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 los planes de pensiones anteriores o en éstos en función de los correspondientes acuerdos de negociación colectiva.
- c) La de los planes de pensiones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, promovidos por las asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social, en los que sus personas partícipes exclusivamente sean personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos. No se requerirá la condición previa de asociado al partícipe que desee adscribirse a un plan promovido por una asociación de trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- d) Finalmente la de los planes de pensiones de socios trabajadores y de socios de trabajo de sociedades cooperativas y laborales promovidos por sociedades cooperativas y laborales y por las organizaciones representativas de ellas.

De manera particular, el artículo 68 reconoce, en relación con los planes de pensiones de naturaleza sectorial, que las empresas incluidas en un convenio colectivo estatutario de carácter sectorial en el que se prevea la instrumentación de compromisos por pensiones con sus personas trabajadoras mediante un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado deberán adherirse a él si así lo establece el citado convenio. En todo caso, la empresa podrá mejorar las aportaciones acordadas en dicho convenio colectivo. Sin perjuicio de lo anterior, el convenio colectivo de carácter sectorial podrá prever la posibilidad de que las empresas del sector puedan no adherirse al plan sectorial simplificado sólo en el caso de acordar la promoción de su propio plan de pensiones de empleo, que en ningún caso podrá ser de inferiores condiciones al plan sectorial. Las personas trabajadoras autónomas podrán adherirse al plan de carácter sectorial que les corresponda por razón de su actividad mediante el procedimiento que se establezca en las especificaciones del plan de pensiones de empleo simplificado sectorial.

2. La promoción y formalización de estos planes de pensiones de empleo simplificados se rige por lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones con alguna especificidad:

En primer lugar, el proyecto inicial deberá establecerse mediante acuerdo colectivo de ámbito supraempresarial para las empresas incluidas en su campo de aplicación. La comisión promotora del plan de pensiones deberá ser designada directamente por la comisión negociadora del convenio o, en su defecto, por la comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio u otros órganos paritarios regulados en él. En segundo lugar, la promoción de estos planes en el sector público requerirá un acuerdo de

la mesa de negociación de la Administración Pública correspondiente.

En tercer lugar, si se trata de planes simplificados para trabajadores por cuenta propia o autónomos promovidos por las asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, por los sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social, así como en el caso de los planes de pensiones de socios y socias trabajadoras, la entidad promotora será la que establezca el proyecto inicial del plan de pensiones y designará de forma directa a los miembros de su comisión promotora. El proyecto incluirá, al menos, las especificaciones con las condiciones generales comunes a todas las empresas, entidades y trabajadores por cuenta propia o autónomos que se adhieran al plan de pensiones de empleo simplificado y, en su caso, la base técnica de dicho plan.

3. Estos planes de pensiones de empleo simplificados podrán integrarse en un fondo de pensiones de empleo de promoción pública abiertos (FPEPP) o en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada de su elección. En el primer caso, será necesario designar el fondo o fondos de pensiones en los que pretenda integrarse. A la vista del proyecto del plan de pensiones de empleo simplificado, la Comisión de Control Especial adoptará, en su caso, el acuerdo de admisión del plan. Las nuevas incorporaciones requerirán la aprobación de la Comisión Promotora o de Control del plan cuando esté constituida, pudiendo delegar en la entidad gestora esta función.

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. Cada empresa o entidad será responsable del cumplimiento de las obligaciones de contribución al plan y, en el caso de planes promovidos por las asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social, dicha obligación corresponderá al trabajador por cuenta propia o autónomo, sin que la mera mediación de un tercero en el pago pueda alterar la naturaleza de las aportaciones.

4. Las especificaciones del plan 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 los anexos puedan contener cláusulas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales contenidas en las especificaciones del plan. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, mediante circular, podrá establecer el contenido y formato de las especificaciones de los planes de pensiones simplificados, así como los modelos normalizados de referencia.

En todo caso, los derechos consolidados de los partícipes de planes de pensiones de empleo simplificados sólo podrán ser movilizados a otros planes de pensiones de empleo en los términos y con las excepciones que se determinen reglamentariamente. Por su parte, la modificación del régimen de prestaciones y aportaciones o cualesquiera otros

extremos, y, en su caso, la consiguiente adaptación de la base técnica de dichos planes simplificados se pactará, en función del tipo de plan, en acuerdo colectivo entre la representación de las empresas y de las personas trabajadoras en el ámbito supraempresarial, mediante acuerdo en el seno de la mesa de negociación de la Administración Pública correspondiente, y mediante decisión de la asociación de autónomos, colegio profesional o mutualidad de previsión social y sociedades cooperativas y laborales u organizaciones representativas de ellas que lo promuevan, respectivamente.

Procede destacar, asimismo, que la Comisión de Control del correspondiente plan de pensiones de empleo simplificado ejercerá las funciones previstas en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, si bien la constitución de tal comisión se realizará mediante los procesos de designación directa. La designación de sus miembros tendrá una duración máxima de cuatro años y podrá coincidir con todos o parte de los componentes de la comisión negociadora u órgano paritario del convenio colectivo o representantes de empresas y personas trabajadoras, aun cuando no fueran personas partícipes o beneficiarios del plan de pensiones.

5. Con todo, uno de los aspectos más significativos de esta reforma se refiere al tratamiento fiscal de las aportaciones.

Y, así, a partir del 1 de enero del 2023 y atendiendo al nuevo artículo 5.3a de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, el total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones regulados en la presente ley no podrá exceder de 1500 euros. Dicho límite se incrementará, no obstante, en los siguientes supuestos y en las cuantías que se indican a continuación:

- a) En 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 al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente que resulte del cuadro que se reproduce en esta norma y que supone que, si el importe anual de la contribución es igual o inferior a 500 euros, se aplica un coeficiente de 2,5; si se aportan entre 500,01 y 1000 euros, un coeficiente de 2; entre 1000,01 y 1500 euros, un coeficiente de 1,5 y, para más de 1500 euros, un coeficiente de 1. En todo caso, se aplicará el coeficiente 1 cuando el trabajador obtenga en el ejercicio rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60 000 euros procedentes de la empresa que realiza la contribución, a cuyo efecto la empresa deberá comunicar a la entidad gestora que no concurre esta circunstancia. A estos efectos, las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador tendrán la consideración de aportaciones del trabajador.
- b) En 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 previstos en el artículo 67.1a y c de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, o de aportaciones propias que el empresario individual efectúe a planes de pensiones de empleo de los que, a su vez, sea promotor y partícipe.

En todo caso, la cuantía máxima de las aportaciones y contribuciones empresariales por aplicación de los incrementos descritos será de 8500 euros anuales; el límite se aplicará individualmente a cada partícipe integrado

en la unidad familiar y, excepcionalmente, la empresa promotora podrá realizar aportaciones a un plan de pensiones de empleo del que sea promotora cuando sea preciso para garantizar las prestaciones en curso o los derechos de los partícipes de planes que incluyan regímenes de prestación definida para la jubilación y se haya puesto de manifiesto, por medio de las revisiones actuariales, la existencia de un déficit en el plan de pensiones.

6. Finalmente, conviene precisar asimismo algunos aspectos de interés introducidos por esta Ley 12/2022, de Planes y Fondos de Pensiones:

En primer lugar, esta ley admite en su nuevo artículo 5.1 que la no discriminación en el acceso al plan del sistema de empleo sea compatible con la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan. Bien es cierto que, en todo caso, deberá garantizarse el desarrollo de medidas correctoras para evitar la brecha de género como, entre otras, el mantenimiento de las contribuciones en los supuestos de reducción de jornada y de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

En segundo lugar, la nueva disposición adicional décima de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones permite la adaptación de los planes de pensiones de empleo existentes a la nueva normativa. En este sentido, dispone que los planes de pensiones de empleo u otros instrumentos de previsión social empresarial con el mismo régimen fiscal aplicable en el impuesto sobre la renta de las personas físicas que el aplicable respecto de los planes de pensiones de empleo existentes a la entrada en vigor de esta ley podrán

adaptar sus especificaciones, pólizas o reglamentos de prestaciones para integrarse en la categoría de planes de pensiones de empleo simplificados del artículo 67 de la ley mencionada. Aquellas empresas que tuvieran constituido un plan de pensiones de empleo u otros instrumentos de previsión social empresarial y se vean afectadas con posterioridad por un acuerdo colectivo de carácter sectorial en el que se prevea la instrumentación de compromisos por pensiones con sus personas trabajadoras a través de un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado podrán mantener los compromisos por pensiones en los instrumentos de previsión social de empleo preexistentes. La transformación se acordará por decisión voluntaria de la comisión de control del plan o del órgano competente en virtud de la modalidad de instrumento de previsión social empresarial; deberán adaptar sus elementos institucionales en un plazo de doce meses desde la adopción de dicha decisión. En las comunidades autónomas con competencia exclusiva en mutualidades no integradas en la Seguridad Social, las empresas que tuvieran constituido un instrumento propio de previsión social de empleo y se vean afectadas con posterioridad por un acuerdo colectivo de carácter sectorial en el que se prevea la instrumentación de compromisos por pensiones con sus personas trabajadoras mediante un plan de pensiones de empleo simplificado podrán mantener los compromisos por pensiones en el instrumento propio de previsión social preexistente.

Por lo que se refiere a los planes de pensiones de las Administraciones Públicas (disp. adic. undécima LPFP), éstos deberán ser objeto de negociación en las mesas generales de negociación colectiva, incluida, en su caso, la integración de dichos planes dentro de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos. En las comunidades

autónomas con competencia exclusiva en mutualidades no integradas en la Seguridad Social y que cuenten con instrumentos propios de previsión social, en las Administraciones Públicas de ámbito territorial igual o inferior al de la propia comunidad autónoma serán objeto de negociación los instrumentos propios de previsión social, dentro de las medidas generales de negociación.

Y, por lo que se refiere a la adaptación de los planes de pensiones asociados, la disposición transitoria undécima de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones prevé que los planes de pensiones del sistema asociado de trabajadores por cuenta propia o autónomos —promovidos por las asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos para sus asociados o por colegios profesionales— existentes a la entrada en vigor de esta ley dispondrán de un periodo máximo de cinco años para transformarse en planes de pensiones de empleo simplificados. El resto de los planes de pensiones del sistema asociado preexistentes dispondrán igualmente de un plazo de cinco años para transformarse en un plan de pensiones individual. Cuando un plan de pensiones asociado cuente simultáneamente con partícipes que sean trabajadores por cuenta propia o autónomos y trabajadores por cuenta ajena, podrá acordarse la incorporación de los primeros a un plan de pensiones simplificado en los términos que se fijen reglamentariamente. La transformación se acordará por decisión voluntaria de la comisión de control del plan, debiendo adaptar sus elementos institucionales en un plazo de doce meses desde la adopción de dicha decisión, a partir de la cual se atenderán a los preceptos que les sean de aplicación según la modalidad a la que pertenezcan. Desde 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 de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores se mantendrán en dicha condición como planes asociados regidos por la normativa vigente hasta su terminación. Durante el periodo máximo establecido, los derechos consolidados de las personas partícipes de los planes de pensiones asociados existentes se podrán movilizar 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 personas partícipes del plan de empleo de destino.

Por último, y atendiendo a la nueva redacción de la disposición adicional cuadragésima séptima de la Ley General de la Seguridad Social, a partir del 1 de enero del 2023, por las contribuciones empresariales satisfechas mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, y a los instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por las comunidades autónomas, las empresas tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive de forma directa de la aportación empresarial al plan de pensiones. El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará una reducción del cien por ciento es el que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del régimen general de la Seguridad Social para contingencias comunes el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias. Estas reducciones de cuotas se aplicarán a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras, del periodo de liquidación y del importe de las contribuciones empresariales efectivamente realizadas. Para que la reducción de las cuotas resulte de aplicación, estas

comunicaciones se deberán presentar antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente a través del sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (sistema RED), debiendo hallarse la empresa solicitante al corriente de pago en las cuotas de la Seguridad Social.

Desaparecen, pues, los planes de pensiones asociados, se amplía la cobertura de los

planes de empleo a colectivos que antes tenían vetado su acceso a este tipo de protección complementaria y se reafirma la apuesta por el convenio colectivo sectorial como eje de transformación previsional de las empresas, especialmente de la pequeña y mediana empresa; en fin, se trata de una normativa que, sin erosionar el sistema público, fomenta la previsión privada en materia de pensiones.