EL IMPULSO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

El 30 de junio era la fecha límite para cumplir con una de las exigencias impuestas por la Comisión Europea para acceder a otro tramo de ayudas del plan *Next Generation*. Ese mismo día vio la luz la Ley 12/2022, destinada a dar un impulso a los planes de pensiones de empleo, con la cual se ha tratado de dar cumplimiento a lo demandado por Bruselas. Afán de satisfacer en tiempo y forma el compromiso asumido que hizo de la urgencia divisa y condicionó un procedimiento poco modélico tanto en su tramitación parlamentaria como en la fase previa, donde la premura llevó a prescindir del diálogo social, pese a reconocer de manera explícita que la negociación colectiva constituye pieza clave en la expansión de la previsión social a un gran número de sectores.

Junto a la colaboración de los interlocutores sociales, la entidad de los estímulos que recoge se convierte en el otro gran factor que determinará el éxito o el fracaso a la hora de diseñar ese "régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado" al cual aluden la recomendación 16ª del Pacto de Toledo y el componente 30 del Plan de Recuperación.

Entre estos incentivos, y con el fin de revertir la acusada tendencia decreciente de la participación de los fondos de pensiones de empleo en el conjunto de la previsión social complementaria, la medida estelar viene dada por introducir una doble excepción al límite de 1500 euros como reducción máxima en la base imponible del IRPF por aportaciones y contribuciones a los planes de pensiones. Operará, en primer lugar y con carácter general, respecto a las efectuadas por el partícipe en el mismo importe que las llevadas a cabo por la empresa al sistema de previsión social, hasta el tope máximo de 8500 euros (con un coeficiente multiplicador en los supuestos de aportaciones inferiores a 1500 euros); en segundo término, y sin duda para compensar y recuperar el tiempo de ahorro perdido en este ejercicio y en el pasado (en el cual el límite había bajado drásticamente desde los 8000 a los 2000), la posibilidad de que el colectivo de autónomos puedan elevar ese umbral en 4250 euros.

Para atraer a las empresas y Administraciones se establece en su favor la reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes derivada del incremento que provenga directamente de su aportación al plan de empleo. El importe máximo será el producto de multiplicar por 13 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización por contingencias comunes del grupo 8, el tipo general de cotización a cargo de la empresa; esto es, los tan publicitados 115 euros por trabajador (1380 al año) con un ahorro de 400 euros por empleado. Además, cabrá unir la exención del Impuesto de Transacciones Financieras (la tasa Tobin), la sustancial reducción en las comisiones (que, a falta de desarrollo reglamentario, se espera quede situada entre un 0.3 y un 0.5%, frente al más de1% actual en los planes individuales) y la deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades de las contribuciones empresariales

imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27000 euros, o la parte proporcional si los emolumentos superan tal cantidad.

Como último aliciente en este apretado compendio, procederá saludar la idea de una plataforma digital común, calificada como "medio indispensable en esta norma", a usar por todas las gestoras y depositarias y llamada a constituir el punto de encuentro de los fondos no solo para facilitar las operaciones de contratación y traspaso, sino también para garantizar la accesibilidad a la información que permita, entre otras acciones, la comparación entre fondos o el control de las comisiones.

Al lado del anterior despliegue de estímulos, y como verdadero núcleo central de la reforma desde el punto de vista jurídico, destaca la creación de cuanto pasará a ocupar los capítulos XI y XII del RDL 1/2002: los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública abiertos (FPEPP) y los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPES).

Integrados por los PPES o por planes de empleo de aportación definitiva para la contingencia de jubilación, la recién creada Comisión Paritaria de Supervisión (integrada por nueve funcionarios de carrera de designación ministerial) actuará como entidad promotora de los FPEPP, siendo la encargada de su diseño y puesta en funcionamiento; de la selección de las gestoras y depositarias (a través de un procedimiento abierto cuya periodicidad no superará los tres años); de velar por una política de inversiones cuya estrategia a largo plazo (con revisión cada cinco años como máximo) deberá ser socialmente responsable (sopesando rentabilidad y riesgo, pero también el impacto social y medioambiental) y no podrá tener por destinatarios empresas o negocios que cuenten con alguna sede en paraísos fiscales o en entidades que hayan cometido delitos medioambientales o laborales en los diez últimos 10 años; en fin, nombrará a los miembros de la también nueva Comisión de Control Especial (de composición tripartita, con 5 miembros designados por el Ministerio del ramo y 8 –4 y 4— por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas), cuyas funciones quedan vinculadas genéricamente a cuanto supone supervisar la gestión de los fondos y vigilar la calidad del servicio.

Por cuanto hace a los PPES, que se podrán adscribir a los FPEPP o a fondos privados, la norma reconoce distintas modalidades en función de sus promotores: bien por empresas incluidas en los acuerdos colectivos sectorial que instrumenten compromisos por pensiones, bien por Administraciones públicas (incluidas las Corporaciones Locales y entidades y organismos de ellas dependientes) que hagan lo propio en favor del personal a su servicio; ya por asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de autónomos para sus asociados o por sindicatos, colegios profesionales o mutualidades de previsión social vinculadas a estos en los que sus partícipes sean exclusivamente trabajadores por cuenta propia; ya, en fin, por sociedades cooperativas y laborales, u organizaciones representativas de las mismas, en favor de sus socios trabajadores y de trabajo.

Asignado el diseño de su proyecto inicial a la comisión paritaria, será la Comisión de Control Especial la que decida su concreta integración, aun cuando cabrá también solicitar su adscripción a otros fondos de previsión de empleo privados diferentes de los FPEPP; en igual sentido, los planes de pensiones de empleo existentes antes de la nueva ley podrán adaptar sus especificaciones para integrarse en la categoría de PPES o, por el contrario, cuantas empresas los tuvieran ya constituidos y se vean afectadas por un acuerdo sectorial que prevea la instrumentación del compromiso a través de un PPES, podrán mantener los preexistentes.

Necesariamente de modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación, las especificaciones (reglamento) del PPES serán comunes para todas las empresas o entidades en el plan, incorporando un anexo por cada una de ellas que

contemple las condiciones particulares de aportaciones y contribuciones. Dos precisiones aclaran sendos aspectos sustanciales en la dinámica del plan: de un lado, mientras cada empresa promotora será responsable del cumplimiento de las obligaciones de contratación respecto de sus trabajadores, en los promovidos en favor de los autónomos la obligación pesará, lógicamente, sobre estos; de otro, los derechos consolidados de los partícipes únicamente podrán ser movilizados a otros planes de pensiones de empleo. Cambio esperado era, en fin, el destinado a aquilatar el concepto de no discriminación y abrir el acceso a la mayor parte de los posibles interesados; en este sentido, se establece que no cabrá considerar que un plan es contrario al derecho fundamental cuando la totalidad del personal empleado por el promotor se haya acogido o esté en condiciones de acogerse al mismo, y no cabrá exigir una antigüedad superior a un mes (antes un máximo de dos años) para poder acceder a su beneficio.