

El futuro de los planes de pensiones de empleo a través de los convenios colectivos sectoriales: ¿un modelo de inscripción obligatoria de empresas y trabajadores?

Carlos de la Torre

Abogado Of Counsel (Inspector de Trabajo en excedencia) Baker Mckenzie



Con fecha 1 de julio, se ha publicado en el BOE la [Ley 12/2022, de 30 de junio](#), 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](#), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre

¿CUÁL ES LA FINALIDAD DE LA LEY 12/2022?

La [Ley 12/2022](#) se aprueba en un entorno demográfico en España en que conviven una creciente longevidad (nos acercamos a una vida de 100 años) y una decreciente natalidad (cada vez hay menos nacimientos) lo que abre una nueva relación diabólica entre cotizantes (que disminuyen) y beneficiarios (que aumentan). Más concretamente, las proyecciones estadísticas indican un incremento de la esperanza de vida (en 2033 alcanzaría a 83 años en hombres y 87,7 en mujeres); una caída de la tasa de natalidad con un número de 5,7 millones de niños en el período entre 2028 y 2032 (un 16,2% menos que en los 15 años anteriores); un envejecimiento notorio de la población con un porcentaje de la población de 65 y más años que llegaría al 25,2% en 2030; y un incremento de la tasa de dependencia que llegaría a casi el 50% en 2033. Los datos del número de pensionistas en 2021 (8,9 millones) y el gasto de pensiones en 2021 (180.000 millones) con una pensión media de jubilación de 1250 euros muestran que serán necesarias reformas en el futuro que prioricen, además de la suficiencia, la sostenibilidad financiera del sistema y, por tanto, se reducirá la tasa de sustitución de prestaciones por salarios (ahora en el 72% pero que tenderá a reducirse hasta el 58% en 2030).

En este contexto, Ley modifica la regulación de los planes de pensiones con la finalidad de fomentar y potenciar los planes de pensiones de empleo (pilar 2) y atender la recomendación 16 del Pacto de Toledo que señalaba la conveniencia de dotar de más estabilidad a la previsión social complementaria con preferencia a través de la negociación colectiva sectorial y sin cuestionar la centralidad de un sistema público de pensiones basado en una financiación de reparto (pilar 1). El objetivo es incrementar el número de trabajadores incorporados a dichos sistemas de previsión social complementaria para elevar los recursos económicos disponibles de los trabajadores durante su jubilación y, por ende, el bienestar y calidad de vida, a la vez que favorecer el ahorro en las pequeñas y medianas empresas.

Hasta 2022, según los datos citados en la Exposición de Motivos de la norma, solo hay en España 2 millones de participes de planes de pensiones de empleo con un volumen de 35.621 millones de euros (solamente un 1% de la masa salarial) y alcanzan a solo el 10% de la población activa. Idealmente, se pretende con esta reforma que en 2050 el 80% de la población activa tenga un plan de pensiones de empleo.

¿QUÉ PALANCAS SE ADOPTAN EN LA NUEVA ARQUITECTURA JURÍDICA DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO?

Entre las principales medidas adoptadas para alcanzar tales objetivos se incluyen las siguientes:

- Se crean los **fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos (FPEPP)** promovidos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través de una Comisión Promotora y de Seguimiento que seleccionará a las entidades gestoras y depositarias. Dichos fondos serán administrados por entidades gestoras

privadas.

- Se crean los **planes de pensiones de empleo simplificados (PPES)** en cuatro modalidades según sus entidades promotoras: (i) planes de empresas privadas incluidas en el ámbito de aplicación de acuerdos colectivos de carácter sectorial; (ii) planes de Administraciones Públicas y sociedades mercantiles públicas, incluidas Ayuntamientos; (iii) planes de asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de autónomos; sindicatos; **colegios profesionales** y mutualidades; y (iv) planes de cooperativas o sociedades laborales.
- Los **convenios colectivos de carácter sectorial** serán el vehículo jurídico para cumplir el mandato constitucional del **art. 41.2 CE** («las prestaciones complementarias serán libres») y, de ese modo, instrumentar compromisos por pensiones en favor de las personas trabajadoras, con especial atención a promover su implantación en las pequeñas y medianas empresas. Los convenios de sector tendrán un papel central en la gobernanza de los planes de pensiones de empleo. Los convenios de empresa tendrán un papel secundario y de relación de complementariedad con el nivel superior (las empresas podrán mejorar el importe correspondiente a las contribuciones empresariales acordadas en el plan sectorial o no adherirse al mismo en el caso de acordar un plan de pensiones de empresa que no podrá ser inferior al sectorial) o, de supletoriedad (podrán promover un plan de empresa si no lo hace el sector).
- Los **incentivos fiscales y de Seguridad Social** para empresas y trabajadores facilitarán la atracción para que los agentes sociales (empresas y trabajadores) apuesten por las formulas de ahorro y sustituyan salario monetario por diferido con la promoción de los planes de pensiones de empleo.

LOS CONVENIOS COLECTIVOS ¿TIENEN LA OBLIGACIÓN DE PREVER COMPROMISOS POR PENSIONES?

No. La **Ley 12/2022** no impone a los convenios colectivos la obligación de promover planes de pensiones de empleo y solo impone que las empresas deberán negociar y, en su caso acordar sistemas de previsión social de empleo de modo que no se ha incluido esta materia entre las que configuran el contenido mínimo del convenio colectivo.



¿SERÁ OBLIGATORIA LA INSCRIPCIÓN EN EL PLAN DE PENSIONES PROMOVIDO POR EL CONVENIO DE SECTOR DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES INCLUIDOS EN SU ÁMBITO FUNCIONAL DE APLICACIÓN?

Si, cuando así lo establezca el convenio del sector.

En relación a las empresas, la **Ley 12/2022** recoge la posibilidad de que los Convenios colectivos sectoriales obliguen a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación a adherirse al plan de pensiones establecido en el propio Convenio colectivo sectorial. En todo caso, las empresas podrán mejorar el importe correspondiente a las contribuciones empresariales acordadas en el mismo. No obstante 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 solo 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.

En relación a los trabajadores, la **Ley 12/2022** dispone que cuando en el acuerdo o convenio colectivo se haya establecido la incorporación de los trabajadores directamente al plan de pensiones, se entenderán adheridos al mismo; salvo que el acuerdo o convenio colectivo prevea que, en el plazo acordado a tal efecto, los trabajadores puedan declarar expresamente por escrito a la comisión promotora o de control del plan que desean no ser incorporados al mismo.

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES MEDIDAS ECONÓMICAS DE FOMENTO E INCENTIVO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO?

— Deducción empresarial en el impuesto de Sociedades del 10% de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000€. Cuando se trate de trabajadores con retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000€, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan al importe de la retribución anual bruta anual señalada.

— Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones. El importe máximo de estas contribuciones, a las que se aplicará una reducción del 100%, es el que resulte de multiplicar por 13 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 (que, en el año 2022, es de 38,89€), el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas cotizaciones (que, en el año 2022, es del 23,60%).

— Las personas trabajadoras podrán reducirse de la base imponible del IRPF por aportaciones a fondos de pensiones y/o sistemas de previsión social con un límite máximo conjunto que será la menor de las cantidades siguientes: (a) el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio o (b) la cantidad de 1500€ anuales. Dicha cantidad podrá incrementarse, siempre que se cumplan determinadas condiciones expresamente reguladas, en 8500€ anuales.

¿QUÉ PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO SECTORIALES SE VAN A APROBAR?

La reforma cuenta con un caso de éxito antes de la aprobación de la norma ya que la patronal de construcción (CNC) y los sindicatos más representativos del sector (CCOO y UGT-FICA) han acordado en un preacuerdo histórico para la firma del VII convenio general del sector las bases de un incremento salarial del 10% para los años 2022 (4%); 2023 (3%); y 2024 (3%) de los cuales una parte se destinaría cuando se formalice al primer plan de pensiones de sector de carácter colectivo que actuará como un

complemento del sistema público y será una mejora histórica de carácter social que tendrá, según cálculos actuariales estimados, un volumen de aportaciones de las empresas y trabajadores del sector de 1000 millones de euros en los tres ejercicios.

¿SE HAN PREVISTO NORMAS TRANSITORIAS PARA LA ADAPTACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO U OTROS INSTRUMENTOS DE PRESTACIÓN SOCIAL PREEXISTENTES?

Los planes de pensiones de empleo y otros instrumentos de previsión social preexistentes que tengan el mismo régimen fiscal que los planes de pensiones de empleo podrá adaptar sus especificaciones, pólizas o reglamentos de prestaciones para integrarse en la categoría de planes de pensiones de empleo simplificados. Asimismo, las empresas que tuvieran constituidos planes de pensiones de empleo u otros instrumentos de previsión social y se vean afectadas con posterioridad por un acuerdo colectivo de carácter sectorial en el que se prevea la instrumentación de compromisos de pensiones, podrán mantener los compromisos por pensiones en los instrumentos de previsión social de empleo preexistentes.

¿CUÁNDO ENTRAN EN VIGOR LAS REFORMAS INCORPORADAS POR LA LEY 12/2022?

Las reformas han entrado en vigor el 2 de julio de 2022. Sin embargo, las reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo no resultarán aplicables hasta el 1 de enero de 2023.

CONCLUSIONES

1. El impulso de los planes de pensiones de empleo no es una privatización del pilar 1 (Seguridad Social) porque no se puede privatizar lo que ya es privado por decisión del constituyente.
2. La Ley 12/2012 concentra los incentivos fiscales en el pilar 2 (planes de empleo colectivos) en detrimento del pilar 3 (planes individuales).
3. La Ley 12/2012 instaura una inscripción automática por defecto (siguiendo el modelo británico) pero «a la española» basada en la posible inclusión en los textos de los convenios de sector y/o empresa de la inscripción obligatoria de empresas y trabajadores lo que es constitucional y tiene su base jurídica en la fuerza vinculante de los convenios (art. 37 CE) ya que prima la voluntariedad colectiva sobre la individual no siendo necesario reconocer el derecho individual de oposición.
4. La Ley 12/2012 ha incluido el deber de negociar y, en su caso, de acordar planes de empleo en la negociación colectiva sistemas de previsión social de empleo en la forma en que se determine en la legislación laboral pero, por el momento, el legislador no ha incluido los planes de pensiones como contenido mínimo de los convenios colectivos (art. 85.3 CE). Las relaciones entre los convenios de sector y de empresa permitirán que las empresas se separen del plan de pensiones del sector en la medida que instauren un plan de pensiones de empleo de empresa que no podrá tener condiciones inferiores al sectorial.
5. La Ley 12/2012 no ha previsto la opción de un «plan escoba de promoción pública» que pueda recoger a aquellos trabajadores no afectados por planes de pensiones de empleo de sector o de empresa que se verán reconducidos a los planes de pensiones individuales (pilar 3) con incentivos fiscales muy reducidos.