

Opinión

No discriminación en los planes de pensiones de empleo: un mes vs. dos años

Por **Pilar García-Aguilera de la Maza / Mariano Jiménez Lasheras**. Seguros obligará previsiblemente a la gran empresa a pagar una factura inesperada

Directora del área jurídica / Director general de CPPS, Sociedad de Asesores SL y miembro de Ocopen

Si analizas el tiempo en casi cualquier ámbito de la vida, un mes siempre va a parecer un periodo relativamente corto y mucho más si lo comparas con dos años. Si lo observas desde la perspectiva de la vida laboral de un trabajador (más de 35 años para llegar a la ansiada jubilación), dos años puede parecer una medida más representativa que un mes. Pero algo está cambiando, y las nuevas generaciones tienen carreras profesionales mucho más dinámicas y están dispuestas a cambiar de empresa frecuentemente. Además, en los últimos años, la llamada Gran Renuncia (*Great Resignation*), que empezó en Estados Unidos, se ha trasladado al resto del mundo, y la gente cambia de trabajo a menudo (particularmente en los últimos tiempos, ganar en calidad de vida/conciliación).

Es probable que esa dinamización del mercado laboral, que también sucede en España, haya sido tenida en cuenta por el legislador en la normativa en materia de previsión social complementaria a la que vamos a hacer referencia, al objeto de ampliar todo lo posible el colectivo de trabajadores con acceso a un sistema de previsión social complementaria.

Con la intención de impulsar y mejorar la previsión social empresarial, la aprobación de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de Regulación para el Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo, y un año más tarde del RD 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el reglamento de planes y fondos de pensiones, tenía como objetivo impulsar y mejorar la previsión social empresarial en España. Sin embargo, hasta la fecha, con la excepción de algunos sectores específicos como el de la construcción, la mayoría de los planes de pensiones de empleo siguen cubriendo solo a un pequeño porcentaje de la población activa, principalmente empleados de empresas del Ibex y multinacionales con presencia en nuestro país.

La normativa anteriormente citada vuelve a estar de actualidad, con relación al llamado principio de no discriminación en los planes de pensiones en empleo. Para incluir una explicación fácil del mismo, lo que se establecía en la normativa anterior es que todos los empleados con una antigüedad en la empresa superior a dos años debían poder ser partícipes del plan de pensiones de empleo implantado en su empresa. La Ley 12/2022 modificó este plazo, y lo redujo a un mes, con una redacción que



Sede de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones en Madrid. PABLO MONGE



La solución a situaciones como esta pasaría por una redacción más concreta de las normas que se aprueben

ha supuesto infinidad de interpretaciones en estos casi dos años, y que nos obligará a abordar estas dos cuestiones, que por fin han sido resueltas de forma clara:

La primera de ellas es que no basta con proceder al pago de primas de seguros para cubrir las contingencias de incapacidad y fallecimiento (conocidas como prestaciones de riesgo, financiadas mediante seguros de vida anuales renovables), para entender cumplido el principio de no discriminación. La Dirección General de Seguros, en contestación a una consulta privada de uno de los grandes planes de pensiones del país, afirma que se tendrán que hacer efectivas también las aportaciones de ahorro (que son las que realmente suponen que se acumulen derechos consolidados para percibir en el momento de la jubilación) en los planes de pensiones de empleo, terminando con esto cualquier interpretación restrictiva para los derechos de los empleados como las que se han venido haciendo hasta ahora. La segunda cuestión, que tendrá una gran trascendencia desde un punto de vista económico en muchos de los grandes planes de pensiones de empleo del país (salvo que se alcance un acuerdo en otro sentido en negociación colectiva), es que la aplicación de este principio de no discriminación deberá realizarse para todas las contribuciones

que se desprendan de las especificaciones del plan de pensiones desde el 2 de julio de 2022 (fecha de entrada en vigor de la Ley 12/2022, recogida en su disposición final octava). Nuestra consideración es que esta interpretación es la más adecuada desde un punto jurídico, al no resultar viable que una norma de rango inferior modificara una de rango superior.

Transcurridos casi dos años de la entrada en vigor de la Ley 12/2022, nos encontramos por fin con la resolución de las dudas planteadas en el sector, que supondrá un escenario en el que grandes empresas previsiblemente tendrán que hacer un desembolso que no esperaban (o renegociar el sistema de aportaciones), para hacer frente al pago de las aportaciones retroactivas a todos los empleados que tengan un máximo de un mes de antigüedad, según se establezca en las especificaciones de sus planes de pensiones, con fecha de efectos desde 2 de julio de 2022. La solución a situaciones como esta pasaría por una redacción más concreta de las normas que se aprueben, que no pueda dar lugar a interpretaciones distintas, y que supongan transcurrido un largo periodo de tiempo que tanto las empresas como los trabajadores se vean afectados por una normativa poco concreta.