

Nota sobre la aplicación práctica del principio de no discriminación en los planes de pensiones de empleo

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, ha supuesto durante estos casi dos años en el sector de la previsión social complementaria la defensa de criterios de lo más dispares en cuanto a la aplicación práctica del llamado "*principio de no discriminación*" (principio por el cual todos los empleados con una antigüedad en la empresa superior a un mes debían poder ser partícipes del plan de pensiones de empleo).

En fechas recientes la Subdirección General de Organización, Estudios y Previsión Social Complementaria y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones han contestado a la consulta realizada por uno de los grandes planes de pensiones de nuestro país, en relación a la interpretación del anteriormente citado "*principio de no discriminación*", disponiendo lo siguiente:

- En primer lugar, se establece que **no es suficiente con proceder al pago de primas de seguros para cubrir las contingencias de incapacidad y fallecimiento en régimen de prestación definida** (conocidas como "*prestaciones de riesgo*", financiadas mediante seguros de vida anuales renovables), para entender cumplido el principio de no discriminación. Se dispone sin ningún género de dudas que se tendrán que realizar tanto las aportaciones necesarias para hacer frente al pago de las primas de riesgo, como hacer efectivas 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 que se quisiera hacer de la norma.
- La segunda cuestión, que tendrá una gran trascendencia desde un punto de vista económico en los grandes planes de pensiones (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).

Por parte de CPPS Asesores, queremos hacer referencia expresa a que la valoración sobre este precepto de la normativa realizada por el regulador viene a ratificar sin ningún género de dudas la opinión que hemos mantenido y argumentado desde un punto de vista jurídico en CPPS, y que tan controvertida ha sido en el sector, y que no es otra que **la aplicación del principio de no discriminación debe entenderse referida al conjunto de aportaciones incluidas en las especificaciones del plan de pensiones y, como es lógico, su aplicación debe realizarse desde la fecha de entrada en vigor de la Ley 12/2022, esto es, 2 de julio de 2022.**

Estamos a vuestra disposición para resolver cualquier duda que tengáis en relación a la aplicación práctica de este precepto a vuestro caso concreto.

22 de abril de 2024