

Reglamentación de los planes de pensiones del sistema de empleo

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho Laboral de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

El RD 681/14, 1 ag., BOE, 2 ago. ha modificado una serie de normas de previsión privada, entre ellas, el RD 304/04, 20 feb. por el que se regula el Reglamento de planes y fondos de pensiones (en adelante, el Reglamento) a cuya reforma se destina el art. 1 de este nuevo RD 681/14.

En general, se trata de una adaptación reglamentaria a las diferentes alteraciones llevadas a cabo en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (RD-Leg. 1/02, 29 nov, BOE, 13 dic.) por sucesivas normas (Ley 2/11, 4 mar., BOE, 5, Ley 27/11, 1 ago., BOE, 2, Ley 17/12, 27 dic., BOE, 28 etc). Pero algunos aspectos relacionados con los planes de pensiones del sistema de empleo, únicos en los que empresa y trabajador adquieren especial protagonismo, merecen ser subrayados a fin de entender la regulación vigente.

I. Prestaciones y derechos consolidados

1. Cuando **no sea posible el acceso de un partícipe a la jubilación, la contingencia se entenderá producida a partir del cumplimiento de los 65 años de edad** siempre que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de Seguridad Social (art. 7.2 del Reglamento). Desaparece así la antigua referencia en el anterior Reglamento a la "edad ordinaria" de jubilación y se fija la edad de 65 años. Una tendencia contraria a lo que viene siendo habitual en las normas de Seguridad Social que han optado por establecer distintas edades de jubilación en función de la aplicación transitoria de

algunas regulaciones o del período cotizado por el trabajador. Lo anterior podrá también aplicarse cuando el régimen de Seguridad Social correspondiente prevea la jubilación por incapacidad y ésta se produzca antes de la edad ordinaria de jubilación.

No obstante, las especificaciones de los planes de pensiones también **podrán prever el pago anticipado** de la prestación correspondiente a la jubilación en caso de que el partícipe, **cualquiera que sea su edad**, extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo en los casos contemplados en el art. 49.1.g), 51, 52 y 57 bis del Estatuto de los Trabajadores (art. 8.2 del Reglamento). Se trata de una excepción a la regla general de anticipación de la edad, contenida asimismo en el art. 8.1 del Reglamento, en virtud de la cual se permite anticipar el pago a los 60 años de edad si las especificaciones del plan lo establecen y siempre que se cumplan los requisitos exigidos (cese definitivo, no reunir los requisitos para acceder a la jubilación en el sistema de Seguridad Social, etc).

2. Cuando se produce la **liquidación de un plan** se deberá respetar la garantía individualizada de las prestaciones y prever la integración de los derechos consolidados de los partícipes. Pues bien, en los planes del sistema de empleo **la integración de derechos consolidados de los partícipes se hará, necesariamente, en el plan o planes del sistema de empleo en los que los partícipes puedan ostentar tal condición** o en el plan o planes de

previsión social empresarial en los que los partícipes puedan ostentar la condición de asegurados o, en su defecto, en planes del sistema individual o asociado o en planes de previsión asegurados (art. 24.2 del Reglamento).

Mas, como regla general, **los derechos consolidados de los partícipes en los planes de pensiones del sistema de empleo no podrán movilizarse** a otros planes de pensiones o planes de previsión asegurados o a planes de previsión social empresarial, **salvo en el supuesto de extinción de la relación laboral** y sólo si estuviese previsto en las especificaciones del plan o por terminación del plan de pensiones. Para la movilización, el partícipe deberá dirigirse a la entidad gestora o aseguradora de destino para iniciar su traspaso (art. 35.3 del Reglamento). En este caso, no se podrán movilizar los derechos consolidados cuando, en orden a instrumentar compromisos por pensiones del promotor referidos a partícipes que hubieran extinguido su relación laboral con aquel, las especificaciones prevean la continuidad de las aportaciones del promotor a su favor y, en su caso, las del partícipe que tuvieran carácter obligatorio. Si las especificaciones lo prevén, **el partícipe que hubiera extinguido o suspendido su relación laboral con el promotor** podrá realizar aportaciones voluntarias al plan de pensiones, siempre y cuando no haya movilitado sus derechos consolidados (art. 35.4).

II. Composición de la comisión promotora y de la comisión de control del plan

1. La **comisión promotora** estará formada y operará de acuerdo con lo previsto para la **comisión de control** de un plan de pensiones de empleo con las peculiaridades previstas. Con carácter general, deberá garantizarse la **representación paritaria** de la representación del promotor si bien, en virtud del acuerdo de negociación colectiva podrá establecerse una distribución distinta (art. 27.2 del Reglamento).

De hecho, en los planes de pensiones del sistema de empleo **podrán establecerse procedimientos de designación directa**

de los miembros de la comisión promotora por parte de la comisión negociadora o, en su defecto, por parte de la comisión paritaria de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo estatutario y otros órganos de composición paritaria previstos en el mismo o bien podrá establecerse la designación de los representantes de los empleados por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa. Cuando se prevea la designación directa por la comisión negociadora del Convenio u otro órgano o comisión paritarios, cada parte designará, respectivamente, a los representantes del promotor y a los de los trabajadores en la comisión promotora del plan.

La designación directa de los miembros de la comisión promotora podrá recaer en la totalidad o parte de los miembros de la comisión negociadora o de otro órgano o comisión paritarios antes citados o de los referidos representantes de empresas y/o los trabajadores con independencia de que sean o no potenciales partícipes. La designación directa de los miembros de la comisión promotora **podrá ser revocada en cualquier momento** en los términos para la comisión de control. **A falta de la designación directa** descrita, el promotor instará un **proceso electoral** para la elección de los representantes de los trabajadores en la comisión promotora. Serán electores y elegibles los empleados del promotor que reúnan las condiciones señaladas en las especificaciones del plan para acceder a éste como partícipes. El proceso electoral se ajustará a lo previsto para la comisión de control del plan.

2. Por su parte, la **comisión de control** del plan de pensiones de empleo estará formada por representantes del promotor o promotores y representantes de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios. Con carácter general, el **número de miembros** de la comisión de control del plan será el fijado en las especificaciones, **garantizándose la atribución del 50% de los miembros y, en todo caso, del conjunto de votos a los representantes designados por el promotor o promotores frente a la representación de los partícipes y beneficiarios.**

Las especificaciones señalarán el número y distribución de los respectivos **representantes de los partícipes y de los beneficiarios**. No obstante, los representantes de los partícipes podrán ostentar la representación de los beneficiarios del plan de pensiones si así se establece en el plan con carácter general o en tanto el colectivo de beneficiarios no alcance el número, porcentaje o condiciones exigidas por las especificaciones del plan, en su caso, para tener una representación específica. Los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la representación específica en la comisión de control de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios de cada uno o de alguno o algunos de los subplanes que se definan dentro del mismo plan. **Cuando en el desarrollo del plan éste quedara sin partícipes, la representación atribuida a ellos corresponderá a los beneficiarios.**

En los planes de pensiones del sistema de empleo **podrán establecerse procedimientos de designación directa de los miembros de la comisión de control** (art. 31.2 del Reglamento). Así, las especificaciones podrán prever que la comisión negociadora o, en su defecto, la comisión paritaria de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo estatutario y otros órganos de composición paritaria regulados en el mismo, puedan designar a los miembros de la comisión de control o bien establecer procedimientos de designación directa de dichos miembros. Igualmente, las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la designación directa de los representantes de los partícipes y, en su caso, de los partícipes que han cesado la relación laboral y de los beneficiarios, por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa. La designación de los miembros de la comisión de control podrá coincidir con todos o parte de los componentes de la comisión negociadora o de la comisión paritaria de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo u órgano paritario o representantes de los trabajadores con independencia de que sean o no partícipes o beneficiarios. En todo caso, las designaciones directas de los miembros de la comisión de control **podrán ser revocadas** en cualquier

momento por las partes respectivas, que designarán los sustitutos.

A falta de designación directa prevista en el apartado anterior, **la elección de los representantes de los partícipes o de los beneficiarios se realizará mediante proceso electoral**. Serán electores y elegibles todos los partícipes del plan, incluidos los partícipes que hayan cesado en la relación laboral con el promotor, con independencia de que realicen o no aportaciones, así como todos los beneficiarios que mantengan derechos económicos en el plan. Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos tendrán derecho a presentar candidatos partícipes y, en su caso, beneficiarios. Las candidaturas deberán estar avaladas por sindicatos o por la firma de un porcentaje de un 10% de integrantes del correspondiente colegio lectoral. El **voto** será libre, personal, directo y secreto, pudiendo establecerse en las especificaciones diferentes sistemas o mecanismos de emisión del voto, incluido el voto por correo. En los procesos de elección de los miembros de la comisión de control del plan, **en ningún caso, el voto podrá ponderarse por los derechos económicos atribuibles a cada elector o a sus colegios o colectivos**.

El promotor podrá designar y revocar a sus representantes en la comisión de control en cualquier momento, mediante comunicación dirigida a la comisión de control.

III. Planes de promoción conjunta

1. Mediante **acuerdo colectivo estatutario de ámbito supraempresarial** podrá establecerse el proyecto inicial de un **plan de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta** para las empresas incluidas en su ámbito. La comisión promotora podrá ser designada directamente por la comisión negociadora del Convenio Colectivo o, en su defecto, por la comisión paritaria para la interpretación y aplicación del Convenio u otros órganos paritarios regulados en el mismo o por la representación de las empresas y de los trabajadores en el referido ámbito. La designación podrá recaer en dichos

representantes o componentes de las citadas comisiones u órganos paritarios. El proyecto incluirá al menos las especificaciones y, en su caso, la base técnica, generales. El plan de pensiones promovido en el ámbito supraempresarial podrá formalizarse mediante su admisión en el fondo de pensiones, sin perjuicio de la posterior adhesión de las empresas mediante la suscripción de los correspondientes anexos (art. 40 del Reglamento).

En los planes de empleo de promoción conjunta **podrán establecerse sistema de representación conjunta o agregada** en la comisión de control de los colectivos de promotores, partícipes y, en su caso, beneficiarios (art. 41.2 del Reglamento).

Si se trata de una **representación conjunta**, la comisión de control estará formada por representantes que representen conjuntamente al colectivo de promotores, al de partícipes y, en su caso, al de beneficiarios del plan, respectivamente, sin diferenciar específicamente por empresas. Las especificaciones podrán atribuir la representación de los beneficiarios a los representantes de los partícipes. En este sistema, la incorporación de una nueva empresa al plan no alterará necesariamente la composición de su comisión de control hasta su próxima renovación.

Si se opta por una **representación agregada**, la comisión de control estará formada con representantes específicos de los elementos personales de cada empresa, esto es, de cada promotor, de sus partícipes y de sus beneficiarios. La representación de los beneficiarios podrá atribuirse a los representantes de los partícipes. En el sistema de representación agregada, si las especificaciones lo prevén, el número total de representantes en la comisión de control de los elementos personales del plan de pensiones correspondientes a

cada empresa, en su caso, podrá asignarse en atención al número de partícipes y beneficiarios correspondientes a ésta. **En ningún caso, será admisible la atribución de representaciones en función del interés económico de cada promotor o colectivo.** La incorporación al plan de una nueva empresa supondrá la incorporación a la comisión de control de representantes de sus elementos personales, que deberán ser designados o elegidos en el plazo previsto en las especificaciones, que no podrá ser superior a doce meses desde el acuerdo de admisión. También en estos planes podrán establecerse procedimientos de designación directa de las comisiones de control.

Los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta **terminarán** por las causas establecidas para cualquier plan de pensiones. La **liquidación** se ajustará a lo previsto en las especificaciones que, en todo caso, deberán respetar la garantía de las prestaciones causadas. Los **derechos consolidados** de los partícipes se integrarán necesariamente en los planes de empleo en los que puedan ostentar tal condición o en el plan o planes de previsión social empresarial en los que los partícipes ostenten la condición de asegurados (art. 44.1 del Reglamento).

Cuando alguna de las causas de terminación de un plan de pensiones establecidas **afecte exclusivamente a una de las entidades promotoras** del plan y su colectivo, la comisión de control del plan acordará la baja de la entidad promotora en el plan de empleo de promoción conjunta en el plazo de dos meses desde que se ponga de manifiesto dicha causa. En tal caso, los derechos consolidados de los partícipes se integrarán necesariamente en los planes de empleo donde puedan ostentar tal condición o en planes de previsión social empresarial en los que los partícipes puedan ostentar la condición de asegurados.