

**Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el
Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real
Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de
pensiones de empleo [BOE-A-2023-16728]**

La reforma de nuestro sistema de pensiones es uno de los retos más importantes para el futuro más inmediato de la hacienda estatal. La evolución demográfica en España muestra una población cada vez más envejecida y que va llegando a la edad de jubilación. Recordemos que la generación del baby boom entre 1946 y 1964 está llegando al final de su actividad laboral, cuando no ha finalizado ya. El problema está en que no tenemos suficiente población joven como para cubrir todos los gastos de seguridad social que estas jubilaciones conllevan. Llegará un punto en el que el Estado no pueda asumir un coste tan elevado y es posible que las pensiones tengan que reducirse. No obstante, antes de que llegue ese punto, se quiere evitar que haya una reducción drástica de ingresos, complementando las pensiones públicas con planes de previsión privados.

Hasta ahora teníamos un sistema de previsión privada ligado sobre todo a planes individuales, pero desde hace un tiempo su atractivo para los inversores era notablemente reducido debido a una gran caída de su rentabilidad y de la progresiva reducción de los incentivos fiscales a acudir a esta figura. La intención del legislador es impulsar los planes de pensiones de empleo, objetivo que quedó muy claro con 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 [BOE-A-2022-10852]. En particular, este enfoque del legislador hace especial énfasis en los planes de pensiones de empleo, lo que supone hacer a los empresarios copartícipes de la previsión social de sus empleados. Por lo tanto, en un futuro vamos a tener una estrategia de tutela de los jubilados mixta, compartida entre el Estado, los empleadores y los propios trabajadores.

Este es el marco en el que podemos situar la norma que hoy nos ocupa, dentro de la necesidad de desarrollar el funcionamiento de los planes de pensiones de empleo. Ahora bien, hace apenas un año se dictó el Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo que inició esta senda reformadora de los planes de pensiones de empleo. No obstante, solamente se añadieron aquellas disposiciones que se consideraron más urgentes: los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos. El Gobierno quería empezar a trabajar con estos instrumentos ipso facto,

pero quedaban reformas pendientes. Ahora sí, el Consejo de Ministros ha estimado conveniente incluir reformas de mayor calado que requerían una revisión más profunda de los efectos que podían tener.

Estos instrumentos de previsión social plantean multitud de controversias jurídicas y el real decreto aborda muchas de ellas, pero nos vamos a centrar solamente en las siguientes: el principio de igualdad en acceso a los planes, la posibilidad de compatibilizar la posición de partícipe y beneficiario, los planes de pensiones de empleo simplificados y la nueva regulación de los planes a favor de personas con discapacidad.

En primer lugar, respecto del principio de igualdad en el acceso a los planes de pensiones de empleo, debemos tener en cuenta que el objetivo es que cualquiera de los trabajadores tenga la posibilidad de acceder a los planes. A estos efectos, se introducen medidas para evitar fraudes y para garantizar el derecho de los trabajadores a acceder a estos planes, sobre todo en lo que tiene que ver con el cómputo de su antigüedad en la contratación. En particular, todas las garantías que van asociadas a la subrogación laboral por sucesión de empresa acompañan a los planes de pensiones de empleo, considerándose la antigüedad que hubieran consolidado con su anterior empleador.

Ahora bien, debemos valorar si existen instrumentos de control de estas exigencias. El Real Decreto 304/2004 prevé la existencia de una comisión de control en sus artículos 29 a 32 y entre sus funciones está controlar el cumplimiento de las condiciones del plan. Lo que realmente nos interesa es la composición de esta comisión, pues de ello dependerá su actuación, dado que los intereses corporativos de cada grupo de miembros inspirarán su actuación. Podemos apreciar que los beneficiarios participan de esta institución, luego pueden alzar la voz en el caso de que se niegue un acceso igualitario a los planes de pensiones de empleo.

Dentro de la igualdad al acceso a las prestaciones debemos hacer una mención especial a las obligaciones de información precontractual. En este sentido, el promotor del plan tiene obligación de informar al empleado de todos los elementos básicos para que pueda decidir si se adhiere o no al plan de previsión social colectivo. Ahora bien, debemos tener en cuenta las especificidades que establece el nuevo artículo 114 del RD para los planes de empleo simplificados. Cobra especial importancia el documento simplificado de información fundamental para los empleados, puesto que los datos seleccionados deben servir para hacerse una imagen general del producto que realmente se adecúa a la realidad y sirva a los empleados para ver si se adecúa a sus necesidades.

En segundo lugar, debemos analizar la imposibilidad de participar en la condición de partícipe y de beneficiario del plan de pensiones de empleo. Esta incompatibilidad proviene de la sistemática propia de los planes de pensiones, pues se trata de momentos temporales distintos en la vida del contrato en los que los derechos y las obligaciones de las partes cambian.

Ahora bien, sí se permiten nuevas aportaciones, pero no por la contingencia de jubilación, solamente por fallecimiento y/o dependencia. Por lo tanto, al no tratarse del

mismo concepto, no hay una incompatibilidad absoluta, puesto que no se ha comenzado a percibir la prestación.

En tercer lugar, vamos a abordar la regulación reglamentaria de los planes de empleo simplificados. Las cuestiones más interesantes las encontramos en el capítulo de definiciones, concretando el alcance de categorías jurídicas como promotor y participante, algo esencial para entender el funcionamiento de estos instrumentos simplificados. Entre otras cuestiones que se regulan en este título encontramos la transformación de los planes de empleo simplificados, garantizando los derechos de los empleados, siendo el principal instrumento un reforzamiento de mayorías para adoptar esta decisión.

Podemos apreciar una definición muy amplia de estos conceptos, que no hace sino cumplir con el objetivo planteado de dar un mayor acceso a los planes de pensiones de empleo. De esta forma, se permite que muchos más sujetos puedan acogerse a los beneficios que plantean estos planes. La ampliación más importante fruto de este paquete de reformas que comenzó con la Ley 12/2022 es la posibilidad de que las agrupaciones y otras instituciones asociativas de trabajadores autónomos también se acojan a los beneficios asociados a estas figuras financieras.

Esta ampliación del ámbito subjetivo de los planes de empleo simplificados no va acompañada de una reducción o simplificación de los requisitos establecidos en sede reglamentaria para los promotores. Recordemos que los planes simplificados están pensados especialmente para pequeñas y medianas empresas, según indica el artículo 67.1.a) de la Ley 12/2022. Por lo tanto, sería positivo establecer una menor carga burocrática a estos promotores o, al menos, un mayor acompañamiento público que no dificulte la labor económica de estos actores económicos. De esta forma, las simplificaciones serán únicamente las previstas en la propia norma de cobertura.

La reforma del reglamento no plantea incentivos regulatorios para que las entidades que entran en el radio de acción de estos planes simplificados participen de estos instrumentos de previsión colectiva. La ley tampoco ofrecía garantías suficientes, luego el objetivo de generalizar estos planes podría quedar en entredicho. Esto supone un grave problema para los objetivos del legislador en el Plan de Recuperación en lo relativo a la sostenibilidad del sistema de pensiones, puesto que, si estas personas se ven incentivadas a abandonar los sistemas de previsión social individuales y no tienen una alternativa de previsión colectiva, su poder adquisitivo puede verse sustancialmente mermado. Por lo tanto, sería deseable una revisión de las disposiciones para atraer a más instituciones privadas a estos instrumentos o, en su caso, acompañar esta norma de otras accesorias que consigan este efecto. La doctrina suele hacer especial énfasis en los incentivos fiscales a acudir a estos productos financieros, pero también las facilidades regulatorias ayudarán a que las pymes acudan a esta figura para atraer y retener a trabajadores.

En cuarto lugar, sobre los planes de pensiones de empleo a favor de personas con discapacidad. Esta regulación añade un plus de flexibilidad a estos instrumentos para facilitar el acceso a los beneficios de los planes de pensiones de empleo a más patrimonio. El legislador es consciente de que las personas con discapacidad requieren

de una mayor atención y, en consecuencia, una mayor captación de fondos. De esta forma, se abre mucho más el concepto de partícipe, permitiendo que las aportaciones provengan de otras personas que no sean exclusivamente la persona con discapacidad.

Así mismo, se establece una mayor flexibilidad en las contingencias que pueden ser cubiertas en los planes de pensiones para personas con discapacidad. En particular podemos hacer referencia a las siguientes especificidades:

- i) Una prestación para mayores de 45 años para los casos en los que la jubilación de la persona con discapacidad sea un hecho altamente improbable o imposible porque no tenga actividad profesional.
- ii) El agravamiento de la situación de dependencia se convierte en una contingencia. Tengamos en cuenta que las personas con discapacidad ya parten de una situación de dependencia en mayor o menor medida. Por lo tanto, el umbral del que debe partirse para considerarse una contingencia debe ser mayor.
- iii) La muerte del cónyuge o tutor de la persona con discapacidad también será una contingencia. Esta previsión está destinada a proteger a la persona con discapacidad del sujeto que, según la asunción del legislador, se estaba encargando de sus cuidados. De esta forma, se busca cubrir económicamente a la persona frente a esta circunstancia y que tenga medios económicos para contratar a alguien que pueda hacerse cargo de su situación.

Estas nuevas disposiciones pretenden dar respuesta a una realidad evidente de las personas con discapacidad que no tienen acceso a un empleo o a ingresos de algún tipo que les permitan participar de estos instrumentos de previsión social. Por este motivo, las modificaciones introducidas son especialmente positivas, pues permiten una ampliación de los sujetos que pueden hacer aportaciones y establece especialidades en las contingencias cubiertas que se pueden beneficiar de todos los incentivos que establece la normativa de planes y fondos de pensiones para estos productos.

Estos son los cuatro aspectos principales que atañen a la reforma del Reglamento de planes y fondos de pensiones. Se trata de elementos necesarios dadas las circunstancias actuales y los objetivos legislativos de incrementar las personas que acuden a los planes de previsión social colectiva. No podemos perder de vista que se trata de una norma reglamentaria, luego su función no es presentar objetivos, sino que es un instrumento para articularlos. En este sentido, hemos señalado algunos puntos criticables que requieren de una reforma o, al menos, de un complemento que ayude a conseguir los objetivos planteados.

Antonio ALONSO BARTOL-BUSTOS
Profesor Ayudante Doctor de Derecho Mercantil
Universidad Complutense de Madrid
aalonsob@ucm.es