LAN HARREMANEN KONTSEILUA
CONSEJO DE RELACIONES LABORALES

INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE DECRETO QUE MODIFICA DIVERSOS DECRETOS Y ÓRDENES EN MATERIA DE ENTIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL VOLUNTARIA

Antecedentes

1º.- Con fecha 13 de julio de 2023, el Departamento de Economía y Hacienda del Gobierno Vasco ha remitido al Consejo de Relaciones Laborales un proyecto de Decreto que modifica parte de la legislación vigente de carácter reglamentario en materia de Entidades de Previsión Social Voluntaria.

2º.- El Consejo de Relaciones Laborales es competente, de acuerdo con su normativa reguladora, para la emisión de informe preceptivo y no vinculante en relación con proyectos de Decreto del Gobierno en materia de política laboral (art. 3, b) de su ley reguladora 4/2012 de 23 de febrero).

3º.- Aunque el texto remitido para informe del Consejo abarca diversas materias de carácter heterogéneo, muchas de ellas sin conexión con el ámbito de la política laboral, y que afectan al conjunto de las EPSV (s), alguna de sus previsiones, en concreto el número 7 de su artículo 3º, se refiere al desarrollo reglamentario de las llamadas entidades de previsión social preferentes. Como es sabido, estas entidades, que fueron creadas por la vigente Ley 5/2012, forman parte de las EPSV de empleo y, en este sentido, tiene una vinculación evidente con el ámbito de las relaciones laborales (política laboral en sentido amplio) al que se refiere la ley del CRL. Se trata de entidades cuyo objeto social es la gestión, con carácter exclusivo y excluyente, de un subconjunto de los planes de empleo, los generados principalmente en el seno de la autonomía colectiva, que se califican de preferentes por ajustarse a ciertos requisitos específicos recogidos en el artículo 14 de la Ley 5/2012.

Análisis del proyecto de Decreto

PRIMERO.- Consideraciones introductorias.

La exposición de motivos del proyecto de Decreto sometido a informe advierte de que las Entidades de Previsión Social Preferentes no han sido objeto de desarrollo reglamentario desde su creación en el año 2012. Esta es la razón por la cual procede completar ahora su régimen jurídico mediante la inclusión de un nuevo título VI en el Decreto 203/2015, de 27 de octubre (que es el reglamento general que desarrolla la Ley 5/2012).

En todo caso, con esta iniciativa se trata no solo de colmar una laguna normativa, sino también, y como igualmente indica la

exposición de motivos de la nueva norma, de dar un nuevo impulso a las entidades preferentes, en la medida en que se "(consideran) *adecuadas para canalizar la previsión social voluntaria en el ámbito del empleo, es decir, el denominado segundo pilar de la previsión social".*

Aunque el título de nueva creación (VI) se refiere formalmente solo a las entidades de previsión preferentes, los artículos que lo componen regulan también los planes de previsión social preferentes. Es cierto que la distinción conceptual entre entidad y plan es un tanto difusa, en la medida en que aquella (la entidad) se justifica legalmente por la naturaleza del plan o planes que gestiona (planes preferentes), pero formalmente resulta preciso distinguir entre ambas realidades jurídicas, porque la entidad es una estructura de gestión y el plan es un instrumento contractual surgido, principalmente, de la negociación colectiva.

SEGUNDO.- En lo que se refiere específicamente a las entidades preferentes.

Las normas del nuevo Decreto dirigidas específicamente a las entidades de previsión social preferentes no introducen novedades significativas con respecto a la normativa actual, recogida en los artículos 12 y 13 de la Ley 5/2012.

Sus características esenciales siguen siendo:

-la exclusividad en cuanto a su objeto: únicamente planes preferentes.

-la unanimidad en el acuerdo de los promotores por el que se solicita la calificación de la entidad como "*preferente*" y su expresa denominación como tal.

-la necesidad de su calificación por el órgano de Gobierno Vasco competente en la materia como entidad de empleo preferente y su registro con la mención expresa de esta condición.

-la posibilidad de acceder a la condición de entidad preferente para aquellas EPSV (s) preexistentes (ya constituidas) que, a través de un acuerdo de su órgano de gobierno, lo soliciten de forma expresa y siempre que se ajusten a las exigencias legales.

-la eventual pérdida de la condición de entidad preferente por incumplimiento sobrevenido de cualquiera de los requisitos legalmente exigidos.

El proyecto de Decreto no incluye, por lo demás, ninguna mención sobre los efectos específicos que se podrían derivar para la entidad, con respecto al conjunto de las EPSV (s), de su condición de "*preferente*". Pero, en todo caso, sigue resultando plenamente de aplicación el artículo 78 de la Ley 5/2012 que dispone que el Gobierno Vasco establecerá medidas de apoyo particular (diferentes, por tanto, de aquellas que se adopten para el conjunto de las

entidades de previsión social voluntaria) para las entidades de empleo preferentes.

Estas medidas, lejos de generar un trato discriminatorio entre entidades, estarían justificadas por el hecho de que se trata de un vehículo especialmente adecuado para la extensión del segundo pilar de la previsión social, tal y como se reconoce en la exposición de motivos de la norma (que en este punto se limita a reiterar lo que ya anticipó la propia Ley 5/2012).

TERCERO.- En lo que se refiere a los planes preferentes.

Como ya se ha señalado, el proyecto de Decreto incluye también reglas relativas a los planes preferentes de empleo.

3.1.- Consideraciones generales.

Como es lógico, los requisitos para calificar un plan como preferente no sufren variación sustancial alguna con el presente proyecto de Decreto, que es una norma de carácter reglamentario que no puede, sin incurrir en un *"ultra vires"*, modificar las disposiciones de un texto con rango de ley, sino únicamente desarrollarlo sin alterar materialmente su contenido.

Estos requisitos siguen siendo, por tanto, los que se enumeran en el artículo 14 de la Ley 5/2012, a los que procede remitirse aquí para evitar reiteraciones innecesarias.

Desde estas premisas y con el alcance indicado, el proyecto de Decreto regula, por una parte, aspectos formales de los planes preferentes, y completa, por otra, uno de los puntos que Ley 5/2012 había dejado pendiente de desarrollo: las reglas y criterios aplicables para la percepción de las prestaciones en forma de capital.

Así mismo, el nuevo Decreto reformula el principio de no discriminación, que es uno de los requisitos que debe cumplir el plan para ser considerado preferente y que, en la redacción previa de la Ley 5/2012, fue declarado parcialmente inconstitucional por el TC en su sentencia de 14 de junio de 2014.

3.2.- Aspectos formales.

En lo que se refiere, en primer lugar, a los aspectos formales, que son básicamente el acuerdo de constitución del plan y la necesaria denominación del mismo como preferente, la nueva normativa se limita a reproducir en lo sustancial lo establecido en la Ley 5/2012.

Se aclara ahora, de forma expresa, que un plan preferente puede integrarse, sin perder su condición de tal, en una entidad no preferente, aunque esta deberá informar de esta circunstancia a las Haciendas Forales, para facilitar, en su caso, el tratamiento fiscal que pueda ser de aplicación a los planes preferentes.

Por otra parte, se permite también la constitución de planes únicamente para el pago de prestaciones siempre que estas traigan causa (hayan sido generadas) de un plan de previsión de la misma naturaleza.

3.3.- Cobro parcial de la prestación en forma de capital.

En lo que respecta a la percepción de las prestaciones en forma de capital que el artículo 14 de la ley permite en ciertos casos, aunque sin especificar en qué condiciones y de acuerdo con qué criterios, lo que como ya se ha señalado quedaba pendiente de desarrollo reglamentario posterior, las nuevas normas establecen:

-que el pago de las prestaciones por jubilación, fallecimiento, invalidez o incapacidad permanente (que suponga la extinción de la relación laboral) se debe realizar, como criterio general, en forma de renta vitalicia o de renta financiera con una duración mínima de quince años.

-que los estatutos de la entidad pueden permitir el cobro parcial de la prestación (con el límite máximo del 10% de los derechos económicos consolidados) en forma de capital.

-que los estatutos de la entidad pueden también disponer que las prestaciones señaladas se puedan percibir en forma de capital, siempre que los derechos económicos del socio no superen el doble de la pensión anual mínima por jubilación con cónyuge a cargo a cargo del sistema de seguridad social, sin que a estos efectos se compute el 10%, o la cantidad autorizada por los estatutos, a la que se ha hecho referencia el párrafo anterior.

Por debajo de estos límites, corresponde a los estatutos de la entidad establecer en qué caso y con qué cuantías es posible percibir las prestaciones por jubilación, fallecimiento, invalidez o incapacidad permanente en forma de capital.

3.4.- El principio de no discriminación.

Como es sabido, los planes de empleo no afectan solo a personas trabajadoras por cuenta ajena, pero dado al carácter del presente informe y el ámbito y competencias de quien lo emite, el supuesto específico de planes de empleo impulsados desde la negociación colectiva merece una especial atención. En ellos, el llamado principio de no discriminación, como requisito inexcusable para considerar preferente el plan a través del cual se instrumenta el compromiso colectivo (convenio o pacto), implica la garantía de que todas las personas que mantengan una relación laboral con el socio o socios protectores (es decir, el conjunto de trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio o pacto a través del cual dicho plan se constituya) puedan adherirse al plan.

En la redacción originaria del artículo 14 de la Ley 5/2012, este principio se consideraba cumplido en el caso de convenios colectivos

estatutarios por la extensión automática del plan a todos los trabajadores, los cuales quedaban automáticamente incluidos en él, sin necesidad de un acto individual de adhesión, y sin posibilidad tampoco de separación voluntaria del mismo (dada la eficacia general del convenio estatutario y su carácter obligatorio para los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, de acuerdo con lo previsto en el ET). Este es, precisamente, el extremo que el Tribunal Constitucional anuló, en su sentencia de 14 de junio de 2014, por considerar que la regulación autonómica modificaba implícitamente el artículo 4.1 del Texto Refundido de Planes y Fondos de Pensiones (RDL 1/2002), incidiendo así en una materia de naturaleza mercantil para la que la CAPV carece de competencias normativas.

Con estos antecedentes, el Decreto actual se limita ahora a declarar que el requisito se entenderá cumplido siempre que se garantice la "adhesión" de todas las personas trabajadoras del socio o socios protectores, añadiendo como inciso final la expresión *"sin perjuicio de los acuerdos alcanzados en negociación colectiva o pacto de empresa"*. No resulta sencillo, sin embargo, determinar el alcance real de esta salvedad.

Más allá de esta cláusula de carácter general y alcance impreciso, el nuevo proyecto de Decreto no especifica las circunstancias concretas en que se puede producir esta adhesión al plan. Si requiere siempre un acto personal del trabajador individual afectado; si se entiende cumplida cuando, por la naturaleza jurídica del convenio o pacto este tiene carácter obligatorio para el conjunto de la plantilla y la trabajadora queda adherida al plan de forma automática, o si resulta posible que esta, una vez adherida, manifieste en todo caso su voluntad de separación del plan.

Por otra parte, parecería necesario o cuando menos conveniente conectar esta nueva norma autonómica con la actual redacción del Texto Refundido de Planes y Fondos de Pensiones (RDL 1/2002), que ha sido recientemente modificado por la Ley 12/2022, relativa a los fondos de pensiones de promoción pública y planes simplificados de empleo, y que parece admitir ahora la posibilidad de que por convenio o pacto se elimine la posibilidad de que los trabajadores declaren expresamente su voluntad de no ser incorporados al plan.

En concreto, el artículo 4.1 del Texto Refundido de Planes y Fondos de Pensiones (RDL 1/2002) dispone en su nueva redacción 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 de plan que desean no ser incorporados al mismo".*

3.5.- Otros aspectos.

En lo que se refiere a las entidades y planes preferentes, las previsiones del proyecto de Decreto objeto de análisis se completan con una regulación más detallada de la comisión de seguimiento del plan que, como en los casos anteriores, presenta pocas novedades significativas.

En este apartado, se mantiene el carácter paritario de la comisión de seguimiento entre los representantes de los socios protectores y los socios de número, aunque se aclara que estos representantes no tienen que ser necesariamente socios (de uno u otro carácter) de la entidad, y se conserva también el régimen general para la adopción de acuerdos (mayorías simples), aunque se admite ahora que los estatutos de la entidad exijan para determinadas materias un régimen de mayorías cualificado (mayoría de cada uno de los grupos).

Igualmente, el proyecto de Decreto permite que la Junta de Gobierno de la entidad sustituya a la comisión paritaria cuando esta gestione un único plan preferente y en la composición de aquella se respete, a su vez, el criterio de paridad.

Por último, el proyecto de Decreto incorpora ciertos derechos de información de las personas socias, cuyo aspecto más novedoso es, probablemente, la información específica que habrá de facilitarse, en todo caso, sobre la estimación de la pensión de jubilación que correspondería siempre que los derechos económicos superen una determinada cuantía (el doble de la pensión anual mínima por jubilación con cónyuge a cargo a cargo del sistema de seguridad social).

Consideraciones y alegaciones particulares de los miembros de la comisión de informes

Alegaciones del miembro designado por Confebask

PRIMERO.- El miembro designado por Confebask comienza por señalar que el impulso a un modelo propio de previsión social complementaria en Euskadi es, desde su punto de vista, una cuestión de carácter estratégico.

Pero para abordarla de forma correcta, hay que tener en cuenta, en primer lugar, el contexto. Una pieza clave de este contexto es la reciente Ley estatal 12/2022, que modifica el texto refundido 1/2002, y que incluye, dentro de los planes de empleo de promoción pública, a los llamados planes simplificados. Estos planes se insertan, a partir de la promulgación de esta norma, en el universo de la previsión complementaria como una nueva categoría, una de cuyas características es su integración en un fondo público de gestión unificada.

Los planes simplificados están explícitamente concebidos como un mecanismo dirigido a la extensión de la previsión complementaria de empleo (segundo pilar) en el conjunto del Estado. Desde este punto de vista, su conexión con la negociación colectiva es evidente, puesto que en el ámbito propio de las relaciones laborales estos compromisos se alcanzan básicamente en convenios colectivos sectoriales, los cuales obligan a las empresas incluidas en el sector de que se trate y benefician, consiguientemente, a las personas trabajadoras de su plantilla.

SEGUNDO.- La Ley 12/2022 ha introducido, sin embargo, dos disposiciones adicionales en el texto refundido 1/2002 (la 10ª y la 12ª), a través de las cuales se "*habilita*" en la CAPV - que ostenta, como es sabido, competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social- un espacio propio para el desarrollo de este segmento de la previsión complementaria de empleo.

A tal fin, la ley permite que cuando se alcance un acuerdo colectivo de carácter sectorial y ámbito estatal que establezca la obligación de instrumentar un compromiso de pensiones a través de un plan simplificado de empleo, se pueda suscribir en el ámbito de la CAPV un acuerdo sectorial propio que opte por adherirse a los instrumentos específicos de previsión social de esta Comunidad Autónoma, excluyendo así el fondo estatal. Opción que incluso traslada a las propias empresas radicadas en la CAPV cuando no haya en ella un convenio sectorial propio. Esta disposición implica, por tanto, que hay un amplio margen normativo para consolidar y desarrollar un modelo de previsión social complementaria de empleo en Euskadi a través de las EPSV (s) vascas, no solo manteniendo las que ya existen (disposición adicional 10ª), sino también creando otras nuevas, o aprovechando las prexistentes, para acoger nuevos planes de empleo (disposición adicional 12ª).

TERCERO.- En opinión del miembro de la comisión designado por Confebask, en este contexto se suscitan dos cuestiones clave, que son complementarias pero independientes.

2.1.- En primer lugar, el impulso de este modelo propio requiere sin duda la activación de la negociación colectiva en Euskadi para aprovechar el margen que le reconoce la ley estatal. La captación por las EPSV (s) vascas de nuevos planes de empleo solo será posible en la medida en que los negociadores sectoriales vascos (o en su defecto, las empresas del sector de que se trate) decidan adherirse a ellas.

En este sentido, quiere poner de manifiesto la apuesta de su organización por el desarrollo de este modelo propio y, en consecuencia, reafirmar su voluntad de impulsar unas negociaciones colectivas que hagan uso de esta posibilidad.

2.2.- Pero para que esta apuesta por el modelo propio resulte efectiva, la segunda pieza clave es el diseño de un instrumento legal (la legislación sobre EPSV (s) que sea atractivo frente a las otras opciones que ofrece la ley estatal.

CUARTO.- En este sentido y desde la perspectiva de su organización, el desarrollo que hace el proyecto de Decreto sometido a informe de ciertos aspectos de los llamados planes de empleo preferentes (art 14 de la Ley 5/2012) puede dificultar la opción en la negociación colectiva por una entidad propia de previsión, frente a un plan simplificado integrado en el fondo estatal.

En particular, quiere incidir en la regulación de la percepción de las prestaciones en forma de capital como, en su opinión, una de las principales dificultades.

La ley vasca, en los términos en que ahora quedaría concretada por el Decreto de desarrollo que se analiza, establece como principio general (y rasgo constitutivo) de los planes preferentes la percepción de las prestaciones en forma de renta vitalicia o de renta financiera, con una duración mínima de quince años.

Tal y como se señala en el apartado técnico de este informe, la posibilidad de que estas prestaciones se perciban en forma de capital se configura como una excepción a este principio general que debe estar específicamente prevista en todo caso en los estatutos o reglamentos de la entidad. Pero el margen del que disponen dichos estatutos y/o reglamentos no es absoluto, sino que está sujeto, a su vez, a determinados límites: con carácter general que, cualquiera que sea la cuantía de los derechos económicos consolidados, la cantidad a percibir como capital no puede superar el 10%. Más allá de esta regla general, solo es posible rebasar este límite en los estatutos y autorizar el pago, total o parcial, de la prestación en forma de capital, cuando los derechos económicos consolidados (sin descontar el 10% al que se refiere el apartado anterior) no superen el "*doble de la prestación anual mínima por jubilación con cónyuge a cargo del sistema de la Seguridad Social*". En relación con este punto, la persona de la comisión de informes designada por Confebask advierte que, salvo error u omisión por su parte, este límite máximo está por debajo de lo que establecen los estatutos o reglamentos de algunas de las EPSV (s) actuales para planes de empleo en vigor.

Estos límites no existen, sin embargo, en la legislación estatal por lo que la opción por los planes propios podría acabar resultando menos atractiva para los negociadores y actuar como un lastre a la hora de acogerse a las posibilidades que ofrece la Ley 12/2022 y, lo que es más relevante, a la hora de implementar y desarrollar un modelo propio de previsión social complementaria de empleo (2º pilar), que es el objetivo prioritario.

QUINTO.- Más allá de las consideraciones que se han hecho en el apartado anterior, y desde una óptica más propositiva, la opinión del miembro designado por Confebask es que esta reforma es además poco ambiciosa.

Desde su punto de vista, uno de los elementos esenciales para impulsar un modelo propio de previsión complementaria de empleo es el que se refiere al tratamiento fiscal. El proyecto de Decreto omite, sin embargo, toda referencia los aspectos fiscales. Su organización es consciente de que las competencias en esta materia residen en las administraciones forales, pero la creación y consolidación de un segmento vasco de previsión social complementaria, además de ser coherente con las competencias estatutarias exclusivas de la CAPV en lo que se refiere a las entidades de gestión (EPSV (s), tendría mucha relevancia e interés estratégico, no solo para la consolidación a través de la negociación colectiva de un modelo más rico y eficiente de relaciones laborales en la CAPV, sino también en lo que se refiere a la retención de un importante volumen de fondos asociados a este segundo pilar de la protección social.

Esta relevancia estratégica sería suficiente, en su opinión, para explorar las posibilidades reales de un pacto de país entre agentes sociales e institucionales en torno a esta materia. Pero, como parece obvio, unos de los elementos imprescindibles de este pacto es el tratamiento fiscal diferenciado y más favorable para los casos en que se opte por los instrumentos propios de previsión como medio de implementar los compromisos por pensiones adquiridos en la negociación colectiva.

SEXTO.- En relación con las manifestaciones anteriores sobre la existencia de un importante volumen de recursos económicos asociados a la previsión social complementaria de empleo, el miembro designado por Confebask reconoce, como no podía ser de otro modo, que tales fondos pertenecen a las personas trabajadoras en la medida en que tienen el carácter de salario diferido, y que la naturaleza de las rentas que se garantizan a través de ellos justifican la existencia de controles y limitaciones respecto a los criterios de inversión, pero entiende también que el límite del 2% establecido para empresas no cotizadas, es decir, una buena parte de pequeñas y medianas empresas que conforman en tejido empresarial vasco, es insuficiente.

Alegaciones del miembro de la comisión designado por LAB

PRIMERO.- El miembro designado por LAB manifiesta, en primer lugar, que su organización es contraria al proyecto de Decreto sometido a informe.

SEGUNDO.- Consideran correcto el análisis jurídico del proyecto de Decreto que se hace en el apartado técnico del informe, pero

cuestionan abiertamente la opción por un modelo de previsión social complementaria que se hace con este proyecto de Decreto.

Como es sabido, LAB ha abandonado recientemente los órganos de dirección de las EPSV (s) en las que estaba presente (GEROA, Elkakidetza e Itzarri) y ha abierto un proceso de reflexión sobre el espacio de la previsión social complementaria, partiendo de la premisa de que lo prioritario es reforzar el sistema público de pensiones e invertir en él para garantizar a las personas trabajadoras medios de vida dignos bajo los principios de universalidad y solidaridad. En este contexto, la apuesta por instrumentos no públicos de carácter complementario estaría abriendo vías hacia la privatización del modelo de protección social y debilitando el sistema público de pensiones.

Por todo ello, LAB se opone firmemente a este proyecto de Decreto.

Alegaciones compartidas de las organizaciones sindicales CCOO y UGT

Los miembros de la comisión de informes designados por CCOO y UGT han decidido realizar en primer lugar una serie de alegaciones conjuntas, dadas sus coincidencias con respecto a una buena parte del contenido del proyecto de Decreto.

Sin embargo, y en lo que se refiere a un aspecto concreto, la nueva regulación de los límites legales para la percepción de la prestación en forma de capital en las EPSV de empleo preferentes, su valoración del proyecto de Decreto y por consiguiente sus alegaciones difieren, tal y como se hará constar en la parte final de este apartado.

PRIMERO.- Comienzan su intervención con algunas consideraciones generales en torno a la previsión social complementaria. Se muestran favorables, en primer lugar, a impulsar y reforzar la previsión complementaria de empleo, es decir, el segundo pilar del modelo de protección social. Pero entienden que, por debajo de él, debe existir un primer pilar de prestaciones públicas garantizadas irrenunciable y de cuantía suficiente de acuerdo con los criterios de contributividad del sistema. Por tanto, y como ya han señalado en numerosas ocasiones, este segundo pilar no puede justificar en ningún caso el debilitamiento del primer pilar, y debe articularse siempre como un complemento de las prestaciones públicas, pactado y desarrollado básicamente en la negociación colectiva, para acercarlas a las rentas en activo de las personas trabajadoras cuando estas acceden a la jubilación o extinguen su relación laboral por causa de una incapacidad permanente. Este segundo pilar no tiene, por otra parte, conexión ninguna con el escalón de protección estrictamente individual, o tercer pilar, que es estrictamente un instrumento de ahorro financiero, ni debe ser confundido o mezclado con él.

Desde esta perspectiva, y hechas estas salvedades consideran también, como ha señalado el miembro designado por Confebask, que el desarrollo de un segmento propio de protección complementaria de empleo en Euskadi tiene carácter estratégico, aunque su visión del modelo difiere, en varios aspectos, de lo que mantiene esta organización empresarial.

SEGUNDO.- A partir del marco normativo que ha expuesto el representante de Confebask, que consideran básicamente correcto desde un punto de vista jurídico, entienden que el núcleo central del modelo debe ser, en todo caso, la negociación colectiva. No solo para que, haciendo uso de los márgenes que abre la ley estatal (12/2022), los convenios sectoriales de la CAPV opten por los instrumentos propios de previsión social complementaria (las EPSV (s)) –lo que por cierto debería implicar algún grado de compromiso efectivo de los agentes sociales en este sentido– sino realizando una apuesta global para la generalización de los planes de empleo en la CAPV. En este sentido, echan de menos alguna referencia a la negociación colectiva, singularmente a la de ámbito autonómico, como un vehículo especialmente adecuado para impulsar la extensión progresiva de este segundo pilar de protección social. A partir de aquí están sustancialmente conformes en que este objetivo se trate de materializar además de forma progresiva en el marco de un modelo de previsión propio. Uno de los ejes de este modelo propio será el marco de gestión, a través de los instrumentos específicos de previsión existentes en la CAPV, pero esto no es suficiente. Debería explorarse también, desde su punto de vista, la posibilidad de que el modelo se apoye en algún acuerdo amplio de los agentes sociales, preferentemente de base autonómica, para el desarrollo del segundo pilar vasco.

TERCERO.- Consideran también que el proyecto de Decreto que se ha remitido para informe es, en la línea mantenida por Confebask en su intervención, poco ambicioso. No solo por lo que ya se ha expuesto en torno a la ausencia de referencias a la negociación colectiva como la clave de bóveda del sistema, sino por la ausencia de cualquier medida de índole fiscal que pueda actuar como un incentivador no solo del modelo propio sino de la previsión complementaria de empleo en su conjunto. En su opinión, sin estos mecanismos e instrumentos fiscales las posibilidades reales de impulsar los planes de empleo en los convenios disminuyen de forma notable, teniendo en cuenta que uno de los problemas centrales a los que se enfrentan los negociadores es el que se refiere a la financiación de los complementos de pensiones. Una apuesta valiente por el segundo pilar requiere, por tanto, de medidas claras y eficaces desde el punto de vista fiscal, que el proyecto de Decreto no contempla, ni anuncia.

CUARTO.- En lo que se refiere al principio de no discriminación como uno de los rasgos constitutivos de los planes de empleo, su opinión es, en la línea de lo apuntado en las consideraciones técnicas de este informe, que la nueva norma es confusa y que no aprovecha de manera suficiente las posibilidades que ofrece ahora la legislación estatal con la modificación del texto refundido de la ley de planes y fondos de pensiones (RDL 1/2002). De acuerdo con su interpretación de la normativa vigente, la nueva redacción introducida por la Ley 12/2022 confiere precisamente al convenio colectivo, y solo a él, la capacidad de establecer la posibilidad de que los trabajadores afectados puedan declarar expresamente por escrito que desean no ser incorporados al plan, lo cual querría decir, en su opinión, que el convenio también puede cerrar esta posibilidad y declarar directamente adheridas a todas las personas trabajadoras, siempre que se trate de un convenio de carácter estatutario y de eficacia general. Esta solución jurídica podría, por tanto, ser incorporada a la legislación autonómica en estos mismos términos o similares, declarando que, salvo que el convenio colectivo estatutario establezca otra cosa, los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación quedarán automáticamente adheridos al plan. De esta forma se respetaría el principio de no discriminación y se reforzaría al mismo tiempo la negociación colectiva como mecanismo preferente de extensión de la previsión complementaria de empleo.

En esta misma línea, consideran también restrictivo que la norma autonómica atribuya el derecho a todas las personas trabajadoras con un año de antigüedad cuando la normativa estatal ha reducido este periodo de manera sustancial y lo ha establecido en un mes.

Alegaciones específicas del miembro designado por CCOO sobre la regulación de la percepción de las prestaciones en forma de capital

Contrariamente a lo expresado por el representante de Confebask, CCOO no es en ningún caso partidaria de facilitar la percepción de las prestaciones complementarias en forma de capital. En primer lugar, no comparten que los límites establecidos en la normativa autonómica (art. 14 de la Ley 5/2012) para los planes preferentes de empleo podrían convertir a los planes simplificados estatales en más competitivos o más atractivos para los negociadores de un convenio (dada la ausencia de límite alguno en la normativa estatal). Pero, en todo caso, y aunque ello fuera así, su concepción del segundo pilar de protección social se corresponde con un modelo que prime la renta vitalicia adicional a la prestación pública como instrumento preferente, pues su finalidad explícita, como ya se ha dicho, es acercar las percepciones de las personas, cuando cesan en la actividad laboral de forma definitiva, a sus rentas en activo.

Alegaciones específicas del miembro designado por UGT sobre la regulación de la percepción de las prestaciones en forma de capital

El miembro de la comisión de informes designado por UGT manifiesta que su organización es en principio igualmente partidaria de favorecer la percepción de las prestaciones en forma de renta vitalicia frente a la opción de capitalización, sea mediante la concesión de beneficios fiscales u otra medida que pueda implementarse. Ahora bien, sin perjuicio de ello, considera que por razones de seguridad jurídica deben respetarse los derechos vigentes en el momento de entrada en vigor de la nueva norma, y garantizarse directamente en el Decreto a los partícipes de los actuales planes el ejercicio de sus derechos en los términos y con los límites establecidos en sus respectivos reglamentos.

Considera que la disposición transitoria 2ª en su apartado 3º es insuficiente, en la medida en que parece condicionar el mantenimiento del régimen anterior a un acto expreso o a una decisión especifica de cada Entidad. Por este motivo, su organización entiende que sería más respetuosa con este principio de seguridad jurídica una disposición normativa directa que mantuviese en todo caso los derechos previos, tal y como están definidos en los actuales estatutos y reglamentos.

Dictamen de la comisión de informes del Consejo de Relaciones Laborales emitido por delegación del Pleno en relación con el proyecto de Decreto que modifica diversos Decretos y Órdenes en materia de Entidades de Previsión Social Voluntaria, aprobado por mayoría de sus miembros, con los votos favorables de la asociación empresarial CONFEBASK y las organizaciones sindicales CCOO y UGT y el voto en contra de LAB

PRIMERO.- Los miembros de la comisión de informes del Consejo de Relaciones Laborales que suscriben el presente dictamen (Confebask, CCOO y UGT) comparten la conveniencia de abordar la regulación de ciertos aspectos de la ley 5/2012 que quedaron en su momento pendientes de desarrollo reglamentario. Entre ellos, en especial, los que hacen referencia a las llamadas entidades de previsión social preferentes como vehículo específico para potenciar la previsión complementaria de empleo en Euskadi.

SEGUNDO.- Más allá de sus diferencias con respecto a algunos aspectos concretos del modelo de previsión complementaria de empleo, en particular, a las restricciones que se establecen para la percepción de las prestaciones en forma de capital, las organizaciones que suscriben este dictamen constatan que existe un espacio real para potenciar un modelo basado en nuestros instrumentos específicos de

previsión social complementaria y consideran que este espacio debería ser activado y desarrollado a través de la negociación colectiva interna de la CAPV, favoreciendo el enriquecimiento de nuestros convenios, mejorando los derechos de las personas trabajadoras y reteniendo un relevante volumen de los recursos económicos y financieros.

TERCERO.- En lo que se refiere a los aspectos regulatorios concretos del presente proyecto de Decreto, los miembros designados por Confebask, CCOO y UGT se remiten a sus alegaciones particulares, tal y como han quedado expuestas en los apartados anteriores del presente informe, en la medida en que en ellas se recoge lo sustancial de su posición específica con respecto a los rasgos y características de las entidades que deberían ser calificadas como preferentes por ajustarse mejor al modelo de previsión social complementaria de empleo (segundo pilar) que defienden sus respectivas organizaciones y optar, en consecuencia, a un régimen fiscal diferenciado y a un tratamiento general más beneficioso que el del conjunto de las EPSV (s).

Bilbao a 19 de septiembre de 2023.