

LLIBRE BLANC DE LA PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA A CATALUNYA



UNIVERSITAT DE
BARCELONA



Observatorio de los Sistemas Europeos
de Previsión Social Complementaria

OBSERVATORI DELS SISTEMES EUROPEUS DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA
UNIVERSITAT DE BARCELONA
Avinguda Diagonal, 690 - 08036 Barcelona
Telèfon: 93 402 19 53
Correu electrònic: private.pensions@ub.edu
<https://www.ub.edu/private-pensions>

No es permet la reproducció total o parcial d'aquest llibre per cap mitjà, ja sigui electrònic, mecànic, per fotocòpia o altres mètodes, ni el tractament informàtic, sense el permís previ i per escrit de l'OBSERVATORI DELS SISTEMES EUROPEUS DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA.

© OBSERVATORI DELS SISTEMES EUROPEUS DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA.

AUTORS

Maria Mercè Claramunt Bielsa (Directora)
F. Xavier Varea Soler (Director)
Pilar Rivas Vallejo (Coordinadora)
Jordi Giménez Maluenda (Coordinador)
José María Tovillas Morán (Coordinador)
Rosa María Ahumada
Fernando Barbancho Tovillas
Yolanda Blasco-Martel
Eva Boj del Val
Teresa Costa Cor
Jordi Escartín Solanelles
Julia González Vaca
Laura González-Vila Puchades
Noemí Jiménez Cardona
Maria Teresa Mármol Jiménez
Susana Moreno Cáliz
Oriol Roch Casellas
Núria Rodríguez Ávila
Cristina Roy Pérez
Carolina Serrano Falcón
David Vallespin Pérez
Nancy Carina Vernengo Pellejero

ISBN: 978-84-19282-93-4
Dipòsit Legal: B-17535-2023

Índex

1	INTRODUCCIÓ I CONTEXT	11
2	RESUM EXECUTIU	15
3	MARC NORMATIU	23
3.1	El Pacte de Toledo com a punt d'origen	23
3.2	La revisió del Pacte de Toledo i la Llei de garantia del poder adquisitiu de les pensions	26
3.3	La Llei general de la Seguretat Social	32
3.4	La Llei Reguladora de Fons de Pensions d'Ocupació i Promoció Pública i de Plans de Pensió Simplificats i les Lleis de pressupostos generals de l'Estat	33
3.5	La legislació estatal	38
3.5.1	Marc legal general	39
3.5.2	Sistemes complementaris en l'àmbit de la funció pública	40
3.6	Competència autonòmica per a la regulació de mecanismes de previsió complementària	42
3.6.1	Competències estatals i autonòmiques	42
3.6.2	Marc competencial a partir de la Llei 12/2022 que modifica la Llei de regulació dels plans i fons de pensions	47
3.7	Legislació catalana	48
3.7.1	La Llei sobre mutualitats de previsió social	48
3.7.2	La previsió social complementària a Catalunya en el marc de la Llei 12/2022	50
3.8	Legislació a Euskadi	51
4	MARC SOCIAL E INSTITUCIONAL	55
4.1	Instruments	55
4.2	Mutualitats de previsió social a Catalunya	58
4.2.1	Evolució històrica	58
4.2.2	Informació i estadístiques sobre les mutualitats de previsió social a Catalunya	60
4.3	Entitats de Previsió Social Voluntàries (EPSV)	60
4.3.1	Evolució històrica	60
4.3.2	Variables personals, econòmiques, financeres i de govern	61
4.3.3	Informació i estadístiques sobre les entitats de previsió social complementària	71

4.4	Examen del sistema de cooperatives com a fórmula aplicable o comparable	72
4.5	Diàleg Social a Catalunya	73
4.5.1	Acords interprofessionals de Catalunya.....	73
4.5.2	Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL).....	74
4.5.3	Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC).....	74
5	RÈGIM TRIBUTARI.....	75
5.1	Règim tributari dels diferents sistemes de previsió social complementària ...	75
5.1.1	Règim tributari dels instruments diferents a les Mutualitats de previsió social	75
5.1.2	Règim tributari de les mutualitats de previsió social.....	76
5.2	Règim tributari de les aportacions efectuades a sistemes de previsió social complementària	79
5.2.1	Aportacions efectuades pels treballadors	79
5.2.2	En especial, règim tributari de les aportacions efectuades a Mutualitats de previsió social.....	81
5.2.3	En especial, assegurances col·lectives que instrumentin compromisos per pensions	83
5.2.4	Aportacions efectuades per les empreses	84
5.3	Règim tributari de les rendes provinents de sistemes de previsió social	85
6	GRAU DE CONEIXEMENT I INTERÈS.....	89
6.1	Resultats de l'enquesta analítica.....	89
6.1.1	Coneixement i interès per part de l'empresariat.....	89
6.1.2	Coneixement i interès per part de la direcció de recursos humans de les empreses.....	93
6.1.3	Coneixement i interès per part dels treballadors i treballadores.....	97
7	ESTUDI PROSPECTIU DEL DESENVOLUPAMENT DE LA PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA A CATALUNYA	101
7.1	MÈTODE DELPHI	101
7.2	RESULTATS.....	101
7.2.1	Respecte a l'entorn de la previsió social pública	102
7.2.2	Respecte als instruments de previsió social complementària.....	104
7.2.3	Respecte a la normativa.....	105
7.2.4	Respecte a l'estalvi en productes de previsió social.....	108

7.2.5	Respecte a les entitats asseguradores.....	109
7.2.6	Respecte a les actituds front el mutualisme	109
8	PROPOSTES DE MILLORA DELS INSTRUMENTS EXISTENTS	111
8.1	Anàlisi DAFO	111
8.1.1	Pla de pensions d'ocupació d'empresa	111
8.1.2	Pla de pensions d'ocupació de promoció conjunta.....	114
8.1.3	Pla de pensions d'ocupació simplificat.....	116
8.1.4	Assegurança col·lectiva.....	118
8.1.5	Mutualitat de previsió social	119
8.1.6	Pla de previsió social empresarial.....	121
8.1.7	Assegurança de dependència	123
8.1.8	Pla de previsió assegurat	125
8.1.9	Pla de pensions individual	126
8.2	Propostes de millora	128
8.2.1	Mesures de alfabetització/formació financera de la ciutadania catalana 129	
8.2.2	Mesures de promoció específica de la previsió social complementària al teixit empresarial de Catalunya	129
8.2.3	Mesures de caràcter fiscal	130
8.2.4	Foment de les mutualitats de previsió social de caràcter empresarial..	131
9	PROPOSTES DE CREACIÓ DE NOUS INSTRUMENTS DE BASE MUTUALISTA.....	133
9.1	Mutualitat de previsió social de caràcter empresarial promoguda pels agents socials amb el suport institucional de la Generalitat de Catalunya i la participació de la Federació de Mutualitats de Catalunya.....	133
9.1.1	Avantatges	134
9.1.2	Inconvenients.....	135
9.2	Entitats de previsió ocupacional mutualista (EPROM)	135
9.2.1	Avantatges	135
9.2.2	Inconvenients.....	136
9.3	Vies d'implementació dels nous instruments.....	137
9.3.1	L'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC).....	138
9.3.2	Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL).....	138
9.3.3	Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC)	139

10	LEISLACIÓ APLICABLE	140
11	BIBLIOGRAFIA	142
12	LLISTAT D'EXPERTS	143
	ANNEX A - INSTRUMENTS DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA	145
	ANNEX B- ENQUESTES ANALÍTIQUES	145
	ANNEX C – ANÀLISI PROSPECTIU	145
	ANNEX D – ENQUESTA DAFO	146
	ANNEX E – LES EPROM	146
	ANNEX F – “INFORME DE EVALUACIÓN Y REFORMA DEL PACTO DE TOLEDO”	146
	ANNEX G – LLISTAT DE LES MUTUALITATS DE PREVISIÓ SOCIAL.....	147
	ANNEX H – QÜESTIONARI SOBRE EL DESENVOLUPAMENT DE L'ACTIVITAT DE LES MUTUALITATS DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA A CATALUNYA	147

Índex d'il·lustracions

Il·lustració 1: Estat de situació de la implementació de les recomanacions del Pacte de Toledo. Segon bloc.....	30
Il·lustració 2: Estat de situació de la implementació de les recomanacions del Pacte de Toledo. Alineació de l'edat efectiva i l'edat ordinària de jubilació	32
Il·lustració 3. Fases del mètode DELPHI.....	101
Il·lustració 4. Anàlisi DAFO	111

Índex de taules

Taula 1. Tendència a la despesa de les administracions públiques en matèria de previsió social en els propers cinc anys.	102
Taula 2. Tendència a la despesa de les administracions públiques en matèria de previsió social, per partides, en els propers cinc anys.....	103
Taula 3. Tendències a la concepció de la Seguretat Social entorn 2025 / 2030.....	103
Taula 4. Tendències respecte al pes dels diferents instruments del segon pilar entorn 2025 / 2030.	105
Taula 5. Grau d'afectació dels instruments de previsió social complementària d'ocupació per la Llei 12/2022.....	105
Taula 6. Probabilitat de que els productes de previsió social complementària d'ocupació es transformin en plans de pensions d'ocupació simplificats	106
Taula 7. Tendències en el nivell d'afectació dels diferents instruments de previsió social complementària d'ocupació	106
Taula 8. Tendències en el grau d'afectació de la Llei 12/2022 als diferents instruments de previsió social complementària que utilitzen els treballadors autònoms.....	107
Taula 9. Tendències en el sentit com afectarà la Llei 12/2022 als diferents instruments de previsió social complementària que utilitzen els treballadors autònoms.....	107
Taula 10. Tendències en l'evolució de la despesa en previsió social complementària als propers 5 anys.	108
Taula 11. Tendències del volum de primes/aportacions per a cada producte de previsió social complementària (d'ocupació i individual).	108
Taula 12. Tendències de la variació de la quota de mercat a Catalunya per als diferents tipus d'entitats.	109
Taula 13. Tendències en els canvis d'actitud front el desenvolupament de la previsió social complementària.	110
Taula 14. Tendències en els canvis d'actitud front el mutualisme.	110

Índex de figures

Figura 1. Distribució dels instruments de PSCO implementats a les empreses	90
Figura 2. Distribució dels instruments de PSCO implementats a les empreses	90
Figura 3. Grau de coneixement dels empresaris dels diferents instruments de PSCO ..	91
Figura 4. Distribució dels beneficis per a les empreses derivats de la implementació d'instruments de PSCO, segons l'empresariat.	92
Figura 5. Distribució dels instruments de PSCO implementats a les empreses, segons la direcció de RH	93
Figura 6. Distribució de les causes de les que se'n deriva l'implementació d'instruments de PSCO segons la direcció de RH.....	94
Figura 7. Distribució de les causes de no implementació d'instruments de PSCO segons directores la direcció de RH	94
Figura 8. Grau de coneixement dels diferents instruments de PSCO segons la direcció de RH.....	95
Figura 9. Distribució de les beneficis per a les empreses derivats de la implementació d'instruments de PSCO, segons la direcció de RH.	97
Figura 10. Distribució dels instruments de PSCO implementats a les empreses, segons els treballadors i treballadores	98
Figura 11. Grau de coneixement dels diferents instruments de PSCO segons els treballadors i treballadores	98



1 INTRODUCCIÓ I CONTEXT

El present llibre blanc té l'origen en la col·laboració entre l'Observatori dels Sistemes Europeus de Previsió Social Complementària, estructura de recerca creada per la Universitat de Barcelona, i la Secretaria de Treball de la Generalitat de Catalunya, emmarcant-se en el Pla de Treball de la Comissió de Negociació Col·lectiva del Consell de Relacions Laborals, que el 24 de novembre de 2021 va acordar aprofundir en la previsió social complementària, mitjançant la creació d'un grup tècnic per a tractar de les mutualitats de previsió social complementària, en col·laboració amb l'Observatori dels Sistemes Europeus de Previsió Social Complementària.

Aquest llibre blanc és fruit del Conveni Resolutiu, de data 3 d'agost de 2022, signat entre el Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya i la Universitat de Barcelona, a través de l'Observatori dels Sistemes Europeus de Previsió Social Complementària, en el qual es destaca la importància dels sistemes complementaris a Catalunya en el model de protecció social i la necessitat de desenvolupar les mutualitats de previsió social, sobre les que es tenen competències per legislar i supervisar.

Així mateix, a través de la negociació col·lectiva, empreses i sectors van incorporant "compromisos per pensions", si bé el repte és la seva incorporació a la petita i mitjana empresa, majoritària en el teixit productiu de Catalunya.

Amb aquest llibre blanc l'Observatori dels Sistemes Europeus de Previsió Social Complementària de la Universitat de Barcelona (d'ara en endavant, l'Observatori) pretén contribuir al foment i el desenvolupament de la previsió social complementària a Catalunya, inspirant-se en altres models d'èxit, com el basc. Amb aquesta finalitat, es fa un diagnòstic de situació per efectuar una proposta consensuada amb els agents socials i experts en aquest camp, que permeti assentar les directrius de tal implementació, i orientar un camí adequat de treball en la matèria pels propers anys a Catalunya.

Com activitat prèvia a l'elaboració del llibre blanc, entre abril de 2021 i febrer de 2022, l'Observatori va organitzar un cicle de debats sobre "la previsió social complementària a l'estat del benestar" en què vàrem abordar, entre altres qüestions, el model de les EPSV a Euskadi com un model d'èxit i la situació de la previsió social complementària a Catalunya, en una sessió en què vàrem comptar amb la participació de la Generalitat.

Segons la RAE, un llibre blanc és el document que publiquen en determinats casos els governs per informar els òrgans legislatius o l'opinió pública.

A l'àmbit de la UE, els llibres blancs de la Comissió Europea són documents que contenen propostes per a l'acció de la Unió Europea en una àrea específica. En alguns casos, són la continuació d'un llibre verd publicat per iniciar un procés de consulta a la UE (perquè aquest és un document de debat que fomenta el diàleg sobre un tema i en recull els resultats). En aquest context, l'objectiu d'un llibre blanc és obrir un debat amb la

ciudadania, les parts interessades, el Parlament Europeu i el Consell per arribar a un consens polític. Altres definicions el descriuen com el document tècnic que desenvolupa detalladament un tema perquè els seus destinataris puguin deduir la informació rellevant sobre el tema tractat, aclarir dubtes i resoldre els principals problemes que plantegi la qüestió abordada; o com a guia o document de directrius per a la resolució de dubtes i l'exposició de conceptes d'interès, on s'incloguin les estratègies proposades per impulsar un projecte.

En un sentit més general, un llibre blanc recull el resultat del diàleg i consultes prèvies i formalitza les línies d'acció, directrius o propostes degudament analitzades per al desenvolupament i l'execució posteriors, i, políticament, té el caràcter de document de posició oficial i conté unes propostes concretes que s'hauran de desenvolupar posteriorment.

Per tant, una definició eclèctica el situa com un llibre de línies mestres, amb la seva deguda fonamentació i anàlisi de pros i contres, obert a l'especificació més gran que el seu desenvolupament i execució puguin requerir de les parts responsables de dur-los a terme, ja que pot simplement orientar a partir de la constatació de cadascun dels elements tècnics necessaris per a la construcció d'un model determinat o models proposats. Això significa que ha de contenir tant les consultes, com l'anàlisi i les propostes o directrius, així com el marc legal i social i el mapa o el diagnòstic de situació.

Finalment, és especialment rellevant, de manera complementària, l'estratègia de difusió del llibre, per arribar al públic més ampli possible.

Com que en el nostre cas es tracta de crear un consens social sobre el tema, que permeti dissenyar una estratègia legal, o si és el cas, convencional, en aquest cas sobre la previsió social complementària a Catalunya, en realitat aquest Llibre blanc sobre la previsió social complementària a Catalunya (d'ara en endavant Llibre blanc) passa per ser una primera fase, més propera al llibre verd, de captació de l'opinió de tots els agents implicats (procés de consulta previ), inclosos els socials i institucionals, per generar un document que analitzi i valori la situació actual (diagnòstic) i proposi unes línies guia en la construcció d'un sistema viable de previsió social complementària en aquest àmbit. Cal realitzar un diagnòstic de situació previ, i captar l'estat d'opinió de tots aquells que es veuran implicats tant en el procés d'implementació com pels efectes de l'estructura que es pugui crear. Això significa comptar amb agents socials (sindicats i patronals), en tant que són els representants dels col·lectius que hauran de participar en la gestació i dels efectes d'aquesta idea, cosa que donarà lloc a la seva implementació posterior a través dels instruments adequats per a això, és a dir, el diàleg social i els convenis col·lectius. Si bé el sistema es pot construir des de l'Administració, en tant que model, cal acomodar-lo a l'esquema legal analitzat en propers epígrafs.

D'altra banda, un llibre blanc ha de comptar, a més de la translació de les idees obtingudes del diàleg amb la ciudadania, les associacions professionals i agents implicats, tan socials com les institucions públiques, amb el diagnòstic de situació

esmentat, amb un model de debilitats, fortaleces, oportunitats i amenaces (DAFO) sobre el qual situar les diferents propostes en què s'ha de basar la construcció institucional i social posterior. Per això resulta imprescindible analitzar el marc legal en què hagi d'encaixar, cosa que inclou, així mateix, el marc competencial de la Generalitat de Catalunya. Tot això permetrà dissenyar un pla de desenvolupament i implementació i per orientar les guies o directrius bàsiques sobre les quals aquell ha de bascular.

Catalunya compta amb una gran tradició en mutualisme i sistemes d'estalvi, el potencial dels quals pot permetre desenvolupar les previsions que, tant estatals com autonòmiques, s'encarreguen al diàleg social per a la millora de la cobertura de les nostres pensions, i per garantir-ne la sostenibilitat i del mateix sistema, sense escapar-se de l'esquema obligatorietat/voluntarietat que estableix l'art. 41 de la Constitució Espanyola (CE), però fomentant sistemes mixtos com els que regeixen a altres països del nostre entorn europeu. Es tracta d'un objectiu social, al qual s'apel·la en diversos instruments legislatius relacionats amb la sostenibilitat del sistema de pensions (vg Pacte de Toledo), però que no ha estat objecte del necessari foment i desenvolupament, per la qual cosa, actualment, i, malgrat la referència a que *"l'extensió de la previsió social complementària és un factor positiu en el sistema de relacions laborals"* a l'Acord Interprofessional de Catalunya, aquesta continua estancat.

Per aconseguir els esmentats objectius, després d'aquesta introducció i del resum executiu, el Llibre Blanc s'estructura en tres blocs, seguits de la legislació, la bibliografia, el llistat d'experts que han col·laborat en la seva elaboració i finalitza amb una sèrie de vuit annexes que complementen el text i presenten el detall d'alguns de les anàlisis realitzades.

El primer bloc inclou tres capítols (els capítols tres, quatre i cinc) en els quals s'analitza la situació actual de la previsió social complementària a Catalunya. En el capítol 3, s'estudia el marc normatiu que l'afecta, prenent el Pacte de Toledo com a origen, analitzant tant la legislació estatal com l'autonòmica, fent èmfasi amb la competència autonòmica per a la regulació d'instruments de previsió complementària. Al final del capítol s'inclou una referència a la legislació a Euskadi. El capítol 4 fa referència als instruments de previsió social complementària en la seva definició actual, desenvolupant específicament les mutualitats de previsió social a Catalunya i les Entitats de Previsió Social Voluntàries a Euskadi. Així mateix, en aquest capítol s'analitza el paper dels Acords Interprofessionals de Catalunya com un marc de diàleg social, idoni pel desenvolupament i foment de la previsió complementària a través de la negociació col·lectiva, del Consell de Relacions Laborals de Catalunya i les funcions del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya, com a òrgan consultiu d'assessorament del Govern. Donada la importància del règim tributari en totes les decisions de previsió social complementària, en el capítol 5 es detalla el règim tributari actual dels diferents instruments, de les aportacions i de les prestracions dels sistemes de previsió social.

El segon bloc està format pels capítols sis i set, on mitjançant diferents eines de recerca copsem, d'una banda en el capítol 6, el grau de coneixement e interès que tenen, sobre

la previsió social complementària d'ocupació, els agents implicats, es a dir, empresaris, treballadors i direcció de recursos humans, i d'altra banda en el capítol 7, les previsions que experts en la matèria tenen sobre l'evolució de la previsió social complementària a Catalunya en general a curt i mitjà termini.

El tercer bloc inclou les propostes del Llibre Blanc per a l'impuls i el desenvolupament de la previsió social complementària a Catalunya. S'estructura en dos capítols, el vuit i el nou. El capítol 8, en base a l'anàlisi DAFO realitzat pels 42 experts sobre els diferents productes, presenta les propostes de millora dels instruments ja existents. El capítol 9 desenvolupa les propostes de creació de nous instruments de base mutualista que complementen als ja existents posant el focus en l'enfortiment de la previsió social complementària a les pimes catalanes. Es presenten dues propostes i es desenvolupen les seves vies d'implementació.

2 RESUM EXECUTIU

El llibre blanc de la previsió social complementària a Catalunya té com a objectiu proposar línies d'acció que contribueixin al desenvolupament de la previsió social complementària en general i de la d'ocupació o empresarial, en particular, incidint necessàriament en l'àmbit de la petita i mitjana empresa.

Per aconseguir aquest objectiu, el Llibre Blanc s'estructura en tres blocs.

En el primer bloc s'analitza la situació actual de la previsió social complementària a Catalunya. El bloc comença amb l'estudi del marc normatiu que li afecta, prenent el Pacte de Toledo com a origen, analitzant tant la legislació estatal com la autonòmica, fent èmfasi en la competència autonòmica per a la regulació d'instruments de previsió complementària. També s'inclou una referència a la legislació a Euskadi. El bloc continua amb un resum sobre els instruments de previsió social complementària en la seva definició actual, desenvolupant específicament les mutualitats de previsió social a Catalunya i les Entitats de Previsió Social Voluntàries a Euskadi. També s'analitza el paper dels Acords Interprofessionals de Catalunya com un marc de diàleg social idoni pel desenvolupament i foment de la previsió complementària, a través en la negociació col·lectiva, del Consell de Relacions Laborals de Catalunya i les funcions del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya, com a òrgan consultiu d'assessorament del Govern. Donada la importància del règim tributari en totes les decisions de previsió social complementària, aquest primer bloc finalitza amb els detalls sobre el règim tributari actual dels diferents instruments, de les aportacions i de les prestacions dels sistemes de previsió social.

En el segon bloc, el llibre analitza el grau de coneixement e interès que els agents implicats, es a dir, empresaris, treballadors i direcció de recursos humans, tenen sobre la previsió social complementària d'ocupació, mitjançant un conjunt de tres enquestes analítiques, estructurades en els següents blocs:

- Grau de coneixement dels diferents instruments de previsió social complementària d'ocupació.
- Grau d'interès en la implantació de la previsió social complementària d'ocupació.
- Grau de coneixements dels recents canvis normatius.

Les principals conclusions de l'anàlisi, centrant-nos en els col·lectius que representen als agents socials, son les següents:

i. Col·lectiu de persones treballadores.

L'estudi posa de manifest l'alt grau de desconeixement sobre el model de previsió social hegemònic a Europa, fonamentat en tres pilars i encoratja a continuar fomentant el coneixement i les característiques de cada un dels tres pilars, així com dels mecanismes d'implementació i productes amb els quals es pot desenvolupar la previsió social complementària.

Segons aquest estudi, a Catalunya un 58% dels treballadors no ha sentit parlar dels plans de pensions d'ocupació (PPO) -l'instrument més conegut amb diferència- dada remarcable en l'escenari actual de reforma del sistema de pensions espanyol. Malgrat aquest alt grau de desconeixement, el 88% estan a favor de què les empreses estiguin obligades a incorporar instruments de previsió social complementària d'ocupació.

Si ens fixem en els que sí que els coneixen, el 61% ho considera complement a la pensió pública (salari diferit) i la meitat dels enquestats els relaciona amb beneficis fiscals (tant per l'empresa com pel treballador).

L'escàs grau de coneixement vers la previsió social complementària d'ocupació res té a veure amb el grau d'interès que desperta en els treballadors de Catalunya, com es posa de manifest que quasi 9 de cada 10 treballadors estan a favor de que les empreses estiguin obligades a incorporar instruments de previsió social complementària d'ocupació.

ii. Col·lectiu d'empresaris.

L'estudi posa de manifest que entre l'empresariat català, la previsió social complementària d'ocupació és un tema que no està dins de les seves prioritats i encoratja a continuar fomentant el coneixement i les característiques dels mecanismes d'implementació i productes amb els quals es pot desenvolupar el segon pilar de la previsió social.

Segons aquest estudi, els plans de pensions d'ocupació i les assegurances col·lectives que instrumenten compromisos per pensions són coneguts per més de la meitat dels empresaris de Catalunya. En canvi, cap empresari enquestat ha sentit a parlar de les EPSV (a Euskadi) ni de les mutualitats de previsió social empresarial.

Malgrat l'elevat grau de coneixement dels mecanismes i instruments que articulen la previsió social complementària del sistema d'ocupació, només el 16% dels empresaris enquestats tenen implementat algun instrument que ho articuli a la seva empresa (d'aquests, 2 de cada 3 com a resultat d'un pacte d'empresa sobre previsió social complementària, i la resta per la inclusió d'una clàusula en el conveni col·lectiu d'empresa).

Les causes per la que la resta d'empresaris no tenen implementat cap instrument de previsió social complementària d'ocupació són: la manca d'incentius fiscals, la complicació de la seva implantació i l'increment de costos salarials que comporta.

Aquest segon bloc, també inclou les previsions que experts en la matèria tenen sobre l'evolució de la previsió social complementària a Catalunya en general a curt i mitjà termini. Per una banda es tracta de detectar quins són els elements que incideixen i

configuren el sistema de previsió social complementària a Catalunya; per altra es pretén trobar les tendències i probabilitats del desenvolupament d'aquests elements.

L'estudi prospectiu del desenvolupament de la previsió social complementària a Catalunya es basa en l'explotació estadística d'un seguit d'estimacions i avaluacions de tipus qualitatiu, realitzades per un grup reduït d'experts mitjançant el mètode DELPHI. Aquest es basa en la recollida i tractament de la informació mitjançant un qüestionari que es passa als experts en dues rondes, disposant, a la segona, dels resultats mitjans de la primera. Es van seleccionar una serie de variables considerades determinants pel futur del desenvolupament de la previsió social complementària a Catalunya, que van ser exposades als experts mitjançant les preguntes del qüestionari amb l'objectiu que determinessin l'estimació de la seva tendència. Les variables seleccionades van ser agrupades en sis categories:

- La previsió social pública.
- Els instruments de previsió social complementària.
- La normativa.
- L'estalvi en productes de previsió social.
- Les entitats asseguradores.
- Les actituds front el mutualisme.

Les principals conclusions de l'anàlisi prospectiu són, respecte a cada una de les sis categories, les següents:

- i. La previsió social pública.**

La tendència més probable és que en els propers cinc anys la despesa pública en previsió social s'incrementi al mateix ritme de la inflació o una mica per damunt. Però al mateix temps, els experts també assenyalen que les cobertures públiques en matèria de previsió social aniran perdent pes a favor de les cobertures privades amb caràcter complementari. Així ho indica la previsió de que, en cinc anys (de 2025 a 2030), la taxa de cobertura de la pensió pública per la població catalana disminueixi en 4 punts bàsics, passant del 78% de 2025 al 74% en 2030.
- ii. Els instruments de previsió social complementària.**

Els principals obstacles que s'assenyalen pel desenvolupament dels instruments de previsió social complementària d'ocupació són: incentius fiscals i les normatives estatals (86%), falta de formació i de coneixement (59%), la confiança en unes elevades cobertures públiques (14%). D'altra banda, els principals obstacles pel desenvolupament dels instruments de previsió social individual són: la manca d'informació, d'educació financera i conscienciació social (78%), el baix poder adquisitiu familiar (78%) i la confiança en unes elevades cobertures públiques (39%).
- iii. La normativa.**

Els experts consideren que la Llei 12/2022 afectarà de manera positiva al

desenvolupament de tots els instruments de previsió social complementària d'ocupació. En qualsevol dels casos, segons els experts, la probabilitat que en els propers anys els productes de previsió social complementària d'ocupació es transformin en plans de pensions d'ocupació simplificats és baixa o molt baixa. Respecte als treballadors autònoms, el 63% dels experts creuen que els canvis en els límits d'aportacions afectaran, de manera positiva, als plans de pensions d'ocupació. Els plans de pensions individuals i els plans de previsió assegurats seran els grans perjudicats per els nous límits d'aportació. De la mateixa manera que en l'actualitat existeix una Llei General de la Seguretat Social (pública), el 75% dels experts consideren molt necessari que es desenvolupi una llei general de la previsió social complementària, però només el 14% consideren bastant probable que es desenvolupi.

- iv. L'estalvi en productes de previsió social.
En els pròxims cinc anys la despesa per habitant creixerà en previsió social complementària d'ocupació però disminuirà en previsió social complementària individual. Els experts conclouen que els tres productes de previsió social complementària d'ocupació que experimentaran un creixement més gran, en termes relatius, en els propers anys són els plans de pensions de promoció conjunta, els d'empresa i els simplificats.
- v. Les entitats asseguradores.
En general, els experts consideren que en els propers anys les companyies d'assegurances amb seu fora de Catalunya incrementaran quota de mercat en detriment de la resta d'entitats que operen a Catalunya. Les mutualitats de previsió social catalanes incrementaran la seva quota de mercat en un 0,24% en el curt termini.
- vi. Les actituds front el mutualisme.
En general, els experts consideren que en els propers anys l'actitud davant el desenvolupament de la previsió social complementària serà més favorable amb l'excepció del col·lectiu d'empresaris. Si ens centrem en les mutualitats de previsió social empresarial, hi ha una clara diferència en l'actitud vers el seu desenvolupament. Segons els experts, la Generalitat de Catalunya serà la que tingui una actitud més favorable davant del desenvolupament de les mutualitats de previsió social. Per altra banda, la meitat dels experts consideren que en els pròxims anys l'actitud de l'Administració Central davant el desenvolupament de les mutualitats de previsió social serà poc favorable.

El tercer bloc inclou les propostes del Llibre Blanc per a l'impuls i el desenvolupament de la previsió social complementària a Catalunya, basades l'anàlisi DAFO realitzat pels 42 experts. Es presenten dos grups de propostes. El primer grup inclou propostes de millora dels instruments ja existents, mentre que el segon grup inclou la proposta de dos

nous instruments de previsió social complementària d'ocupació, propis i de base mutualista, que estarien sota el control i la supervisió de la Generalitat de Catalunya.

La millora del nivell salarial i l'estabilitat laboral són requisits imprescindibles pel desenvolupament de la previsió social complementària, que condicionen l'efectivitat de qualsevol de les altres mesures que proposarem tant a nivell d'Espanya com a nivell de Catalunya.

Moltes de les propostes de millora que es desprenen de l'anàlisi DAFO dels instruments de previsió social complementària estan fora de les competències de la Generalitat de Catalunya i per tant correspondria al *Gobierno de España* posar-les en marxa. Així, en primer lloc, enunciarèrem aquestes mesures, per després, centrar-nos en aquelles que pot portar a terme la Generalitat de Catalunya.

Les propostes de millora que corresponen al *Gobierno de España* són:

- Millorar la seguretat jurídica en matèria de previsió social complementària, amb una legislació sigui estable en el temps, reduint incerteses en la presa de decisions.
- Reduir o eliminar les finestres de liquibilitat dels drets consolidats als 10 de l'aportació, donada la naturalesa finalista d'aquests instruments, limitant la possibilitat de liquidesa anticipada a situacions realment excepcionals.
- Reduir la burocratització dels processos, tot simplificant les necessitats documentals i els tràmits burocràtics per a la formalització, contractació i passada en marxa dels instruments, el que també redundaria en una disminució del temps necessari d'execució.
- Estimular l'estalvi, augmentant els límits màxims d'aportació dels treballadors, tot deslligant-los de les aportacions realitzades per les empreses.
- Afavorir el caràcter contributiu del finançament, és a dir, amb aportacions mixtes d'empreses i treballadors.
- Diferenciar el límit fiscal de les aportacions anuals del límit absolut d'aportacions que es poden realitzar.
- Distingir fiscalment entre les prestacions derivades de les aportacions del partícip i contribucions empresarials de les corresponents als rendiments financers, les primeres com rendiments del treball i com rendiment del capital les segones.
- de les comissions de control dels plans i dels fons de pensions d'ocupació.
- control dels plans i dels fons de pensions d'ocupació.
- Fomentar el cobrament de les prestacions en forma de renda en lloc d'en forma de capital únic, de cara a conscienciar a la població del caràcter complementari a la pensió pública.

Les propostes de millora que es poden regular des del Govern de la Generalitat de Catalunya són:

- i. Mesures de “alfabetització” o de formació financera de la ciutadania catalana.
Aquestes mesures han d’incloure diferents nivells: començant per un pla d’alfabetització financera bàsica i sobre el model de previsió social de tres pilars, seguit d’un pla de formació financera més específica sobre la necessitat d’estalviar per a la jubilació i els diferents productes disponibles, acabant amb pla de conscienciació sobre el fenomen de la longevitat i el risc de dependència.

És imprescindible que aquestes accions estiguin dissenyades per arribar a públics de totes les edats, posant especial èmfasi en els joves, als quals se’ls hi pot fer arribar el missatge mitjançant els seus canals de comunicació habituals (principalment xarxes socials).

- ii. Mesures de promoció específica de la previsió social complementària al teixit empresarial de Catalunya.

Aquestes mesures han d’incloure accions formatives i accions de divulgació. Les accions formatives de diversos nivells, organitzades en col·laboració amb les associacions patronals i organitzacions sindicals catalanes, donaran a conèixer amb detall els instruments a disposició de les empreses amb els avantatges i inconvenients associats. D’altra banda, les accions de divulgació tenen com objectiu donar informació bàsica, però fonamental, sobre el model de previsió social i la relació entre el primer pilar públic i la previsió social complementària, tot posant el focus en el segon pilar, centrat a l’empresa.

- iii. Mesures de caràcter fiscal.

Donada la impossibilitat per la Generalitat de Catalunya de regular les reduccions aplicables sobre la base imposable general de l’impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF) i, per tant, la impossibilitat de millorar l’actual règim de reduccions per aportacions a PSC, la millora que es podria adoptar es concentra en el si de les deduccions aprovades per la Generalitat de Catalunya aplicables un cop determinada la quota íntegra d’aquest impost:

- a) Dintre del concepte de deduccions per l’ús de la renda, es podria introduir una deducció a favor de les persones físiques que efectuïn aportacions a instruments de previsió social complementària com els plans de pensions o paguin primes per la subscripció de productes de previsió social complementària com els plans de previsió social empresarial o els plans de previsió assegurats.
- b) Es podria completar aquesta deducció per les aportacions a instruments de previsió social complementària estenent la deducció a les aportacions efectuades per una persona física a contractes amb previsió social complementària on els beneficiaris siguin familiars propers com cònjuges, ascendents o descendents de fins a segon grau de l’aportant.

- iv. Foment de les mutualitats de previsió social de caràcter empresarial

Aquestes tipus de mutualitats de previsió social poden actuar com a instrument de previsió social empresarial. A més a més dels productes propis de tota mutualitat de previsió social i ser gestora de fons de pensions, també poden comercialitzar un producte assegurador de caràcter col·lectiu com són els plans de previsió social empresarial. Per altra banda, també poden ser entitats gestores dels nous plans de pensions d'ocupació simplificats que representen una oportunitat per a les mutualitats de previsió social en general i les de caràcter empresarial en particular. Aquesta tasca de foment del mutualisme dintre de la previsió social complementària d'ocupació, correspondria dissenyarla en col·laboració amb la Federació de Mutualitats de Catalunya.

El tercer bloc conclou amb la proposta de creació de dos nous instruments de caràcter mutualista. La primera, que pot ser d'implementació a curt termini ja que no requereix de canvis normatius significatius i que s'ajusta al marc competencial actual i, la segona, que pren com a referència allò que disposa la IORPII sobre instruments que donin cobertura a compromisos per pensions a les empreses i que requeriria de la recuperació de competències complertes sobre mutualitats. Aquestes dues propostes són:

- i. Mutualitat de previsió social de caràcter empresarial promoguda pels agents socials amb el suport institucional de la Generalitat de Catalunya i la participació de la Federació de Mutualitats de Catalunya.

Aquesta Mutualitat gaudirà d'unes particularitats en quant als socis promotors i protectors que la faran idònia pel desenvolupament de la previsió social complementària d'ocupació a Catalunya a la petita i mitjana empresa. La principal característica és que neix de l'acord entre els agents socials de Catalunya, patronals i sindicats, que actuen com a socis promotors (participen amb la seva voluntat constituent i aportacions inicials en la creació i constitució de la mutualitat de previsió social i formen part dels seus òrgans de govern de la forma establerta en els seus estatuts). La Generalitat de Catalunya podria impulsar aquest nou instrument de previsió social de caràcter empresarial actuant com a soci protector (participant en el desenvolupament i manteniment de la mutualitat de previsió social, sense obtenir un benefici directe, però participant en els seus òrgans de govern de la forma establerta en els estatuts) fent o no aportacions. La Federació de Mutualitats de Catalunya com a representant i defensora dels interessos del mutualisme català, complint amb el seu objectiu fonamental de contribuir al progrés de les mutualitats catalanes mitjançant la projecció i consolidació del mutualisme social una opció competitiva i eficaç, podria ser la seu social de la nova mutualitat i participar en els òrgans de govern de la nova mutualitat. El fet de que neixi d'un acord d'àmbit català entre els agents socials i que aquests participin en els seus òrgans de govern, sens dubte facilitarà la implementació en les empreses, especialment en les pimes, dels acords en matèria de previsió social complementària.

ii. Entitats de previsió ocupacional mutualista.

Les entitats de previsió ocupacional mutualista són mutualitats de previsió social de caràcter empresarial que gestionen els plans de previsió ocupacional materialitzats en el marc de les relacions laborals i que operen mitjançant sistemes de capitalització; són jurídicament independents de l'empresa promotora o sector; la seva activitat consisteix a proporcionar prestacions de jubilació en el context d'una activitat laboral sobre la base d'un acord o contracte de treball subscrit individualment o col·lectivament entre l'ocupador o ocupadors i l'empleat o empleats o els seus representants respectius, o amb treballadors per compte propi, i l'esmentat acord té el seu origen en la precitada relació laboral. Aquestes entitats, que tenen naturalesa mutualista, tenen seu social a Catalunya i donen cobertura exclusiva a les contingències de jubilació, mort, dependència, incapacitat permanent, i si s'escau, atur a llarg termini o la malaltia greu. Els plans de previsió ocupacional són l'instrument que canalitzen la previsió social complementària en l'àmbit de les relacions laboral que són gestionats per les entitats de previsió ocupacional mutualista.

3 MARC NORMATIU

3.1 EL PACTE DE TOLEDO COM A PUNT D'ORIGEN

La part de la protecció social que no està inclosa dintre del sistema públic obligatori formaria el segon i el tercer pilars de protecció que, bàsicament, es diferencia perquè les fórmules d'estalvi i de protecció social de caràcter col·lectiu estarien en el segon i les de caràcter individual serien pròpies del tercer.

La protecció social complementària, que constitueix el segon i tercer pilar de protecció, troba un punt d'inflexió al Pacte de Toledo.

Efectivament, el primer text amb les Recomanacions de la comissió parlamentària que constitueixen el Pacte de Toledo, de 1995¹, recollia la necessitat d'analitzar els problemes estructurals del sistema, entre els quals ja s'esmentava aquells que a mitjà i llarg termini tindrien lloc a causa de l'envelliment de la població espanyola, entre d'altres com l'increment de l'atur i la estructura financera del sistema de repartiment i no de capitalització de les pensions.

La Ponència que va elaborar l'informe ja apuntava que en alguns països europeus ja s'havien adoptat mesures a llarg i mitjà termini per pal·liar la situació revisant els sistemes de pensions i, *especialment* (la cursiva és nostra), afavorint els instruments de complementarietat a la Seguretat Social. El model de pensions espanyol permet combinar els principis de seguretat i solidaritat ja que assegura l'accés dels treballadors a rendes de substitució de forma solidària i permet l'accés lliure i voluntari a nivells de cobertura superiors a través de prestacions complementàries. El model de previsió social que defensa la ponència com a derivació del que estableix la Constitució Espanyola inclou les prestacions complementàries de naturalesa lliure i gestió privada que han de servir de complement de les prestacions públiques de Seguretat Social i no substitutives de les mateixes. La ponència apunta múltiples raons per enfortir aquest models de previsió complementaris, tant individuals com col·lectius amb la idea de millorar les pensions públiques, les quals s'haurien de prestar en un marc de solvència financera, gestió eficaç, transparència i atenció als seus fins propis.

La Recomanació número 14 del document aprovat i conegut com Pacte de Toledo (1995) reflecteix l'acció que han de dur a terme els poders públics. Concretament, es recomanen dues accions:

¹ Aprovat pel Congrés dels Diputats el 6 d'abril de 1995 -que tenia com precedent més immediat els Pactos de la Moncloa, pactes també de caire polític amb un ampli consens dels partits polítics i dels agents socials, concretament el pacte econòmic que guardava relació amb la Seguretat Social- va donar lloc a l'Acord de 9 d'octubre de 1996 del Govern amb els agents socials sobre consolidació i racionalització del sistema de seguretat social, base de l'aprovació de la Llei 24/1997, de 15 de juliol.

- 1) Regular la previsió social complementària, enfortint-la i potenciant-la des dels poders públics com un element de consolidació del model de protecció social configurat en l'article 41 de la Constitució. La normativa haurà de tenir en compte que aquests mecanismes a més a més constitueixen una important font d'estalvi a llarg termini, tant individual com col·lectiva i per això també:
- 2) Actualitzar i millorar els incentius fiscals dirigits a promocionar aquest sistema complementari, especialment pel que fa als sistemes col·lectius.

Aquesta primera versió del Pacte de Toledo de 1995 es manté al text renovat aprovat pel Congrés dels Diputats a l'any 2003², reiterant l'objectiu de complementar i millorar les prestacions públiques amb la idea de mantenir un nivell de vida similar al que es tenia abans del cessament en l'activitat laboral i donant arguments per desenvolupar-lo.

Per aconseguir aquest objectiu es reafirma en la idea de dotar d'estabilitat al sistema complementari de protecció, reforçant o potenciant, especialment, el model de previsió col·lectiu però afegeix la idea de garantir la neutralitat de l'actual sistema de previsió social complementari.

També l'informe que elabora la Comissió constata que és insuficient el grau de desenvolupament a Espanya del sistema de previsió complementari, en comparació amb els països del nostre entorn europeu i concreta un seguit de directrius, que tenen a veure amb els subjectes beneficiaris (extensió de la protecció social complementària als treballadors autònoms), els subjectes o actors de la previsió (agents socials com a impulsors i les mutualitats de previsió social, com a instruments), el tractament fiscal (beneficis i incentius fiscals), l'objecte de la protecció (contingències a cobrir) o al model de previsió social preferent que s'hauria de potenciar (model col·lectiu de previsió de fons i plans de pensions d'ocupació en el marc de la negociació col·lectiva). Concretament es proposa:

- 1) Que el model de previsió social col·lectiu, especialment vinculat a la negociació col·lectiva, amplii la capacitat de complementar o millorar el conjunt de prestacions socials públiques, amb l'objectiu de millorar algunes contingències;
- 2) Que en el marc de la negociació col·lectiva s'instrumentin fórmules de previsió complementària a través de fons i plans de pensions en la seva modalitat d'ocupació;
- 3) Que es millorin els beneficis fiscals de les aportacions realitzades a plans de pensions d'ocupació, incorporant incentius fiscals addicionals en l'impost de societats;
- 4) Que a la pràctica aquests beneficis fiscals dels sistemes complementaris tinguin una distribució més equilibrada, permetent que les persones amb menys ingressos,

² Aquesta segona versió que el 2 d'octubre de 2003 va ser aprovada pel Congrés dels Diputats i recull ja les 21 Recomanacions actuals, introduint temàtiques noves respecte a la versió de 1995 com la dependència, entre d'altres.

- especialment les dones, es puguin beneficiar de les aportacions dels seus cònjuges o parelles, introduint en aquesta protecció la perspectiva de gènere i igualtat entre sexes gènere;
- 5) Que els sistemes d'informació als partícips i als beneficiaris dels sistemes complementaris es simplifiquin i facin ús del llenguatge (entenedor i senzill) que permeti conèixer amb exactitud i de manera periòdica els drets consolidats i les despeses que se'n deriven;
 - 6) Que el tractament fiscal de les quantitats ingressades als fons i plans de pensions tingui com a límit les quantitats que legalment son deduïbles a l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques;
 - 7) Que el model de previsió social complementària inclogui als treballadors autònoms o per compte propi, més enllà de les opcions individuals de protecció que tenen al seu abast, tenint en compte les seves particularitats en quant a la variabilitat dels ingressos anuals que poden ser canviants d'un any per l'altre, per la qual cosa es proposa com a mesura adient i específica la creació de plans de pensions per aquest col·lectiu que permetin la disposició anticipada en cas de cessament de l'activitat o existència de pèrdues en períodes concrets. Seria un cas acceptat del rescat dels diners invertits en el seu moment. I finalment,
 - 8) Que les mutualitats de previsió social com a instruments de previsió sense afany de lucre siguin potenciades amb la idea de constituir veritables entitats col·laboradores amb el sistema públic de Seguretat Social, dotant-les d'un règim diferent per aconseguir la extensió de la previsió social complementària en l'àmbit empresarial i professional.

La edició del Pacte de Toledo renovat l'any 2011³ reitera el text en els mateixos termes esmentats.

Per la seva banda, l'informe⁴ que el 19 de novembre de l'any 2020 aprova el Ple del Congrés dels Diputats -renova aquest acord inicial de l'any 1995 amb els successius i posteriors acords, de 2003 i 2011 i desenvolupa aquesta Recomanació sobre els sistemes complementaris (ara la número 16)- segueix partint de la centralitat del sistema públic de pensions basat en un règim de repartiment però desenvolupa la idea d'enfortir aquest model complementari, establint mecanismes de naturalesa mixta -

³ "Se mantiene la recomendación de dotar de estabilidad a la previsión social complementaria y de potenciar sus mecanismos dentro de la negociación colectiva. Por este motivo, se estima conveniente el reforzamiento de este marco de cobertura, la adecuación de los beneficios fiscales y la mejora de los sistemas de información de los partícipes. Además, se considera necesario contemplar las circunstancias de los trabajadores autónomos, que justifican la configuración de un régimen de previsión social complementaria específico". MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN: Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, 2011.

⁴ Publicació de l'informe de renovació del Pacte al Boletín Oficial de las Cortes Generales de 27 de novembre de 2020 (*Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo*).

d'estalvi i d'inversió- en consonància amb el que s'està fent en els països del nostre entorn europeu. Aquest tipus de mecanismes són esmentats per primera vegada per la ponència, tot i que l'objectiu és el mateix, és a dir, de complement de les pensions públiques.

3.2 LA REVISIÓ DEL PACTE DE TOLEDO I LA LLEI DE GARANTIA DEL PODER ADQUISITIU DE LES PENSIONS

Amb data 27 d'octubre del 2020, la Comissió del Pacte de Toledo del Congrés dels Diputats va recuperar la senda del consens, perduda l'any 2013, i va aprovar vint-i-una noves recomanacions, culminant així els treballs iniciats el 2016 i que s'han prolongat durant dues legislatures, amb l'aprovació de l'Informe d'Avaluació i Reforma del Pacte de Toledo. Aquest aborda la reforma del sistema de la Seguretat social per garantir la sostenibilitat del sistema públic de pensions.

Els eixos principals d'aquesta nova revisió són la recuperació de l'IPC com a referència per a la revaloració de les pensions, apropar l'edat real de jubilació a la legal i el compromís de sanejar el dèficit de la Seguretat Social abans de finalitzar el 2023, amb els ulls posats en la sostenibilitat del sistema públic de pensions i la suficiència de les prestacions. En relació amb la previsió social complementària, "s'aposta per incentivar els plans de pensions d'ocupació sorgits de la negociació col·lectiva".

La recomanació número setze es dedica, precisament, als sistemes de previsió complementaris, apel·lant al seu reforç: "Conscient de l'insuficient i insatisfactori recorregut que aquestes fórmules han tingut fins ara, la Comissió reafirma la seva aposta per impulsar la seva implantació efectiva, atenent a la recuperació dels salaris i l'enfortiment de la negociació col·lectiva, per això manté la recomanació de dotar d'estabilitat l'actual model de previsió social complementària". Aquesta recomanació admet l'insuficient i insatisfactori recorregut d'aquestes fórmules fins ara⁵, aposta per

⁵Per a Paloma Fernández (CC. OO.), diversos factors han contribuït a paralitzar el desenvolupament de la previsió social complementària:

- L'exteriorització dels compromisos per pensions a la petita i mitjana empresa a través de vehicles que van mantenir la naturalesa en meres expectatives de drets
- La manca de desenvolupament en plans de pensions de promoció conjunta sectorials
- La no inclusió en la negociació col·lectiva malgrat les recomanacions del Pacte de Toledo, AENC i AIC
- La crisi financera del 2008
- La devaluació salarial
- La precarietat laboral i la inestabilitat, juntament amb l'excessiva temporalitat (que atribueix a la reforma 2012)
- L'afebliment de la negociació col·lectiva sectorial

impulsar la seva implantació efectiva, i per la seva creació en el marc de la negociació col·lectiva, que afirma que s'ha d'enfortir, i pel model o sistema d'ocupació (segon pilar del model de pensions), prioritàriament sense ànim de lucre, al qual afegir un tercer pilar compost per mecanismes d'estalvi individual.

Respecte a l'ànim de lucre, aquest aspecte marca una diferència important respecte als darrers textos que defensaven la implantació dels instruments de previsió complementària de les mutualitats de previsió social sense ànim de lucre, que havien de ser potenciades per constituir-se en veritables instruments de col·laboració en la consecució de l'objectiu d'extensió dels sistemes complementaris⁶.

El model proposat en aquesta directriu és el d'un sistema d'aportacions "prou, eficaç i durador", sobre percentatge de la base reguladora per contingències comunes (admet també "altres criteris objectius"), i "amb fórmules específiques de suport als salaris " més baixos o a les carreres professionals més vulnerables, incorporant la solidaritat en determinades contingències", cosa que permet encaixar l'acció positiva cap a les dones, emprant aquesta fórmula específica dins la necessària perspectiva de gènere que ha d'orientar-ne la construcció. Així mateix, es poden remarcar els següents trets orientatius dels sistemes complementaris de caràcter voluntari, concebuts com a "entitats":

- Aportacions permanents o perllongades, calculades sobre la base reguladora per contingències comunes o un altre criteri objectiu.
- Solidaritat en determinades contingències, amb fórmules de suport a salaris més baixos o a carreres professionals més vulnerables (inclou acció positiva, perspectiva de gènere), o reforç de certes contingències (v.g. viduïtat, perspectiva de gènere).
- Esforç contributiu de treballadors i empreses adequat, proporcional i sostingut en el temps.
- Cobertura mínima de les tres contingències pensionades al nivell contributiu (jubilació, incapacitat i mort i supervivència)

⁶ El text precedent a l'actual i vigent de 2020, literalment establia que: "La Comisión está a favor de que las mutualidades de previsión social –en su condición de instrumentos de previsión complementaria sin ánimo de lucro- sean potenciadas con arreglo a criterios de colaboración con el sistema público, como instrumento diferenciado que ayude a la extensión de la previsión social en el ámbito empresarial y profesional". De fet, segons les dades de la AIREF (*Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal*) que recull el Plan de Recuperación y Resiliencia (https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan_Recuperacion_Transformacion_Resiliencia.pdf) només el 69% dels plans de pensions a Espanya es formalitzen a través de la modalitat individual envers el 31% de la modalitat d'ocupació. I, per això, només el 10% de la població amb més renda es beneficia dels dos terços de les reduccions fiscals per aportacions als plans.

- S'ha de materialitzar en forma de renda per part d'entitats encarregades de gestionar-les.
- S'han de dotar les entitats responsables de la gestió i la cobertura d'un règim fiscal i jurídic adequat propi ⁷, millorant l'actual, exclouent-ne la naturalesa com a productes financers. S'hauria de regular un règim fiscal i jurídic adient que parteixi de la idea de que en cap cas aquests sistemes d'estalvi puguin ser considerats com a simples productes financers⁸. És a dir, la proposta és la de mantenir la naturalesa mixta, com a producte d'estalvi i inversió a la vegada, fugint de la naturalesa exclusiva de caire financer (de fet, no s'inclouen expressament en la darrera versió del *Pacte de Toledo* els incentius fiscals).
- Han de funcionar amb un sistema de comunicació veraç i adequat amb els socis o titulars, la participació dels quals haurà de ser periòdica.
- Els gestors han d'estar sotmesos a avaluació o auditoria.

Per la seva banda, el tercer pilar (mecanismes d'estalvi individual) s'ha de sotmetre a les directrius següents:

- Millora de la transparència de la gestió.
- Els costos d'administració per les entitats promotores no han de comportar rendiments negatius per als estalviadors.
- S'han de regular fórmules més intenses de protecció dels estalvis invertits en aquest tipus de sistemes complementaris.
- Tractament fiscal: respecte el model de previsió social voluntari de caràcter individual que configurarien el tercer pilar⁹, es proposa regular la intervenció i la

⁷ Aquesta proposta està en consonància amb el que proposa la AIREF, Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, la documentació del qual –*Opinión Índice de Revalorización de Pensiones de 2017* i *Opinión sobre la determinación del Índice de Revalorización de las Pensiones de 2017*- es té en compte per elaborar l'informe de la ponència.

⁸ Per el Grup Parlamentari Popular les reformes fiscals dels models s'haurien de fer tenint en compte la normativa comunitària (el Reglament Europeu 2019\1238, de 20 de juny), i en aquesta línia no reduir les deduccions fiscals i donar accés i facilitats a aquells col·lectius de treballadors, com els temporals i els autònoms que no poden beneficiar-se del model del segon pilar, pels qui el tercer pilar es converteix en un instrument imprescindible per fomentar l'estalvi. En definitiva que es vol reafirmar la idea de donar estabilitat normativa i millora de la fiscalitat del tercer nivell per dues raons: complementar les pensions públiques i compatibilitzar-ho amb el segon nivell.

⁹ A la redacció del Pacte de Toledo en la darrera versió de 2020 apareix per primera vegada aquesta terminologia sobre el sistema complementari: segon, tercer pilar, naturalesa mixta, productes financers... termes que fins ara no els trobàvem en els anteriors texts. De fet el Vot Particular que emet el Diputat del Grup Parlamentari Plural planteja la supressió de tot el redactat de la Recomanació en tant en quant i segons el seu parer, és evident que el sistema dels tres pilars no està implantat a Espanya, només afecta a una minoria d'assalariats i que, per tant, beneficia al sector de les rendes altes.

participació dels subjectes en aquests models ja que s'hauria d'informar de forma periòdica als socis i participants i d'altra banda avaluar als subjectes que gestionen aquests mecanismes.

Aquestes directrius apunten als legisladors, per la qual cosa la seva consideració en el disseny del llibre blanc s'ha de prendre com a marc legal condicionant, al qual s'hauran d'adaptar les propostes.

En l'àmbit del tercer pilar de protecció esmentada la proposta de la recomanació es queda en l'aposta per regular-lo sense anar més enllà, a diferència del segon pilar, que es vol implantar i impulsar. De fet, el Govern espanyol es proposa amb la reforma de llei de previsió social -basant-se en la Recomanació del Pacte de Toledo i el component 30 del Pla de Recuperació (C30.R5, Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència sobre la sostenibilitat del sistema públic de pensions) - traslladar la fiscalitat favorable als plans individuals cap els plans d'ocupació procedents de la negociació col·lectiva.

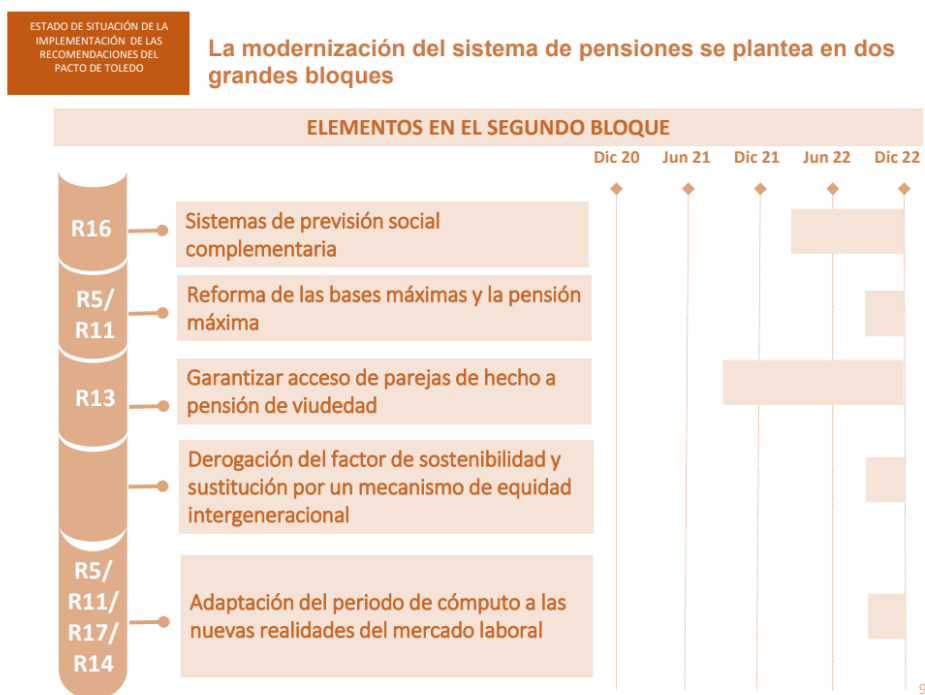
Aquest text inclou la reforma i impuls dels sistemes complementaris de pensions (C30.R5) amb la qual es pretén revisar el marc regulador i donar impuls als plans de pensions d'ocupació en el marc dels convenis col·lectius, de caràcter sectorial amb preferència respecte a un altre àmbit (empresarial). L'objectiu de la reforma és estendre al conjunt de la població treballadora aquest model de previsió social complementària, incloent-hi als treballadors autònoms, als empleats públics i especialment als menors de 35 anys¹⁰.

A l'informe «Estat de situació de la implementació de les recomanacions del Pacte de Toledo», de 12 d'abril de 2021 el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions assenjala que la reforma està emmarcada al component 30 del Pla de Recuperació i Resiliència, i en la necessitat d'atendre les «Recomanacions Específiques de País» del Consell de la UE, una de les quals és “preservar la sostenibilitat del sistema de pensions”. S'hi indica que el govern assumeix la sostenibilitat del sistema amb el retorn a l'escenari previ al 2013, i una reducció del 30% de l'impacte del problema de sostenibilitat del sistema de pensions, que ara esdevé “controlable amb els instruments adequats”, i permet sostenir la derogació del factor de sostenibilitat. En el pla de modernització del sistema de pensions, dissenyat en dos grans blocs, s'hi inclouen, per al seu

¹⁰ Segons l'esmentat Pla de Recuperació aquest col·lectiu actualment no tenen accés a aquests instruments del segon pilar i l'objectiu és passar dels dos milions de treballadors actualment coberts per aquest sistema a tretze milions al 2030 i cobrir el 80% de la població activa ocupada coberta a llarg termini. I per això el Govern es planteja la reforma del marc regulador amb la idea de dissenyar un nou incentiu fiscal dirigit a impulsar aquest model de previsió (segon pilar) per beneficiar especialment l'estalvi de les rendes mitjanes i baixes i permeti incorporar als joves de manera més eficaç. Vegeu <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/16062021-Componente30.pdf>, pàgs. 24, 25.

desenvolupament a partir del segon trimestre de 2022 (com a resultat de la recomanació 16) els sistemes de previsió social complementària.

Il·lustració 1: Estat de situació de la implementació de les recomanacions del Pacte de Toledo. Segon bloc.



Font: informe Estat de situació de la implementació de les recomanacions del Pacte de Toledo, de 12 d'abril de 2021

Sens dubte, aquest desenvolupament condicionarà el marc en què s'hagi d'inscriure el llibre blanc de la previsió complementària a Catalunya.

Un segon element condicionant és eliminar el factor de sostenibilitat.

El *factor de sostenibilitat*, instaurat el 2013, se substitueix pel nou *mecanisme d'equitat intergeneracional*, acordat l'1 de juliol de 2021 amb els agents socials, del que porta causa la Llei de garantia del poder adquisitiu de les pensions, Llei 21/2021, de 28 de desembre i altres mesures de reforç de la sostenibilitat financera i social del sistema públic de pensions actualment en tramitació (per acord d'1 de setembre de 2021, es troba sota la competència de la Comissió de Treball, Inclusió, Seguretat Social i Migracions), la disposició final quarta disposa la substitució d'aquest factor (regulat a l'art. 211 TRLGSS) pel mecanisme d'equitat intergeneracional esmentat a partir de 2027, mecanisme que ha de ser negociat en el marc del diàleg social, concretat en l'acord de 15 de novembre de 2021, del que neix una esmena a incorporar a aquest projecte de llei.

El mecanisme descrit consisteix a constituir una aportació (integrada per una cotització addicional durant els propers deu anys -2023 a 2032- del 0,6% de la cotització per contingències comunes) al fons de reserva de totes les cotitzacions socials (recollida a la

disposició final quarta de la esmentada llei), per cobrir l'efecte de la generació dels *baby boom* a la despesa de pensions, d'acord amb el Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents per a l'ampliació de drets dels pensionistes, la reducció de la bretxa de gènere i establir un nou marc de sostenibilitat del sistema públic de pensions (article 19 bis de la LGSS).

El factor de sostenibilitat retallava les pensions dels nous jubilats a partir d'ara, si bé la seva introducció tardana no havia pogut ser suplerta amb la celeritat necessària a través d'instruments d'ocupació, encara que podia promoure la seva negociació *ad futurum*, de manera immediata. El nou factor d'equitat intergeneracional provoca un increment actual de les cotitzacions dels cotitzants actuals, fins a l'any 2033, que han de repercutir en el sosteniment de les pensions que es causin a partir de la seva entrada en vigor. Això significa que els futurs pensionistes, a curt termini, poden percebre certa seguretat en el manteniment de la seva pensió, sense les retallades anunciades. Aquest factor de certesa és, alhora, un factor de desincentivació d'alternatives complementàries per suplir la retallada. Ara bé, si ens centrem en la reforma de les pensions, introduïda a la Llei 21/2021¹¹ (on també s'introdueix aquest factor d'equitat), hi ha certes bretxes que podrien ser idònies per a la seva cobertura per sistemes complementaris. Principalment les de les jubilacions anticipades, per a les quals es manté el coeficient reductor de la quantia, juntament amb el tradicional topall de les pensions, encara que amb una disminució, especialment per als que han cotitzat més anys. Dos situacions, per tant, susceptibles de foment, i, un, inserible dins dels plans de prejubilació que es puguin negociar a les empreses (millorant la pèrdua econòmica a través de mecanismes complementaris).

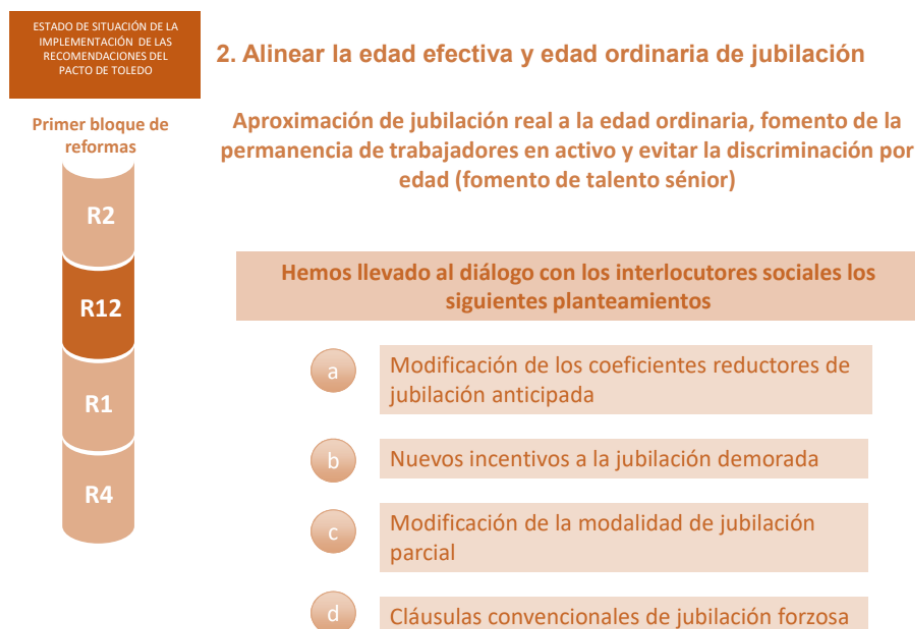
Ambdues situacions són preexistents a aquesta reforma i, tanmateix, no van servir per millorar el desenvolupament dels sistemes complementaris. Ara bé, l'increment de l'edat de jubilació, juntament amb els extensos períodes de cotització exigits per reduir la penalització econòmica, i la projectada disminució d'aquesta penalització poden redundar en un canvi de la tendència a acollir-se a aquests instruments complementaris, reforçat pel increment de l'esforç contributiu que es preveu per al període 2023-2032.

Es tracta d'un factor, en tot cas, a considerar en el disseny de les línies que s'incloguin en aquest llibre blanc, on cal valorar també la correlació entre la jubilació anticipada i la quantia de les pensions (perquè, com indica l'informe del «Pacte de Toledo 2021», “a Espanya els que es jubilen de manera anticipada són aquells amb pensions més grans, ja que el sistema és regressiu: afavoreix les rendes més altes” i el “33% de les jubilacions anticipades voluntàries amb pensions superiors a €2.100”).

¹¹ La Disposició Final Cinquena de la Llei 21/2021 remet al diàleg social per abordar la revisió dels criteris de determinació de les quanties de les pensions mínimes (suficiència de les pensions).

D'altra banda, cal analitzar-ne la compatibilitat amb el foment de la prolongació de l'edat activa proposat en desenvolupament del «Pacte de Toledo revisat», tal i com es pot veure a la Il·lustració 2.

Il·lustració 2: Estat de situació de la implementació de les recomanacions del Pacte de Toledo. Alineació de l'edat efectiva i l'edat ordinària de jubilació



Font: informe Estat de situació de la implementació de les recomanacions del Pacte de Toledo, de 12 d'abril de 2021

3.3 LA LLEI GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL

L'article 41 de la Constitució és el punt de partida del sistema actual de protecció social, amb paper principal dels poders públics, tant estatals –amb competència exclusiva en matèria de legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social (article 149.1.17) - com autonòmics (article 148.20.1). Les comunitats autònomes tenen atribuïdes les competències exclusives en matèria d'assistència social i mutualitats no integrades en la Seguretat Social i per tant, la seva acció protectora o carteres de serveis son subsidiàries i complementàries de la Seguretat Social com a instrument de protecció principal.

La Llei General de la Seguretat Social (Text Refós de la Llei, aprovat per Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre) estableix en diferents articles obligacions i deures d'informació de les mutualitats de previsió social al ciutadà (art. 17) com a la Administració de la Seguretat Social (arts. 40 i 70¹²) així com la viabilitat de la intervenció

¹² Les mutualitats de previsió social alternatives al règim especial de treballadors per compte propi han d'informar a la administració de la seguretat social sobre la protecció dels col·lectius. L'enquadrament

de les mutualitats de previsió social en l'àmbit de les millores voluntàries directes de les prestacions públiques de Seguretat Social (art. 240)¹³.

En el cas de Catalunya, l'Estatut d'Autonomia (Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol) reconeix aquesta competència compartida en l'àmbit de la Seguretat Social, a l'article 165, respectant els principis d'unitat econòmica patrimonial i de solidaritat que deriven del precepte constitucional esmentat, i la competència exclusiva en l'àmbit de l'assistència social al seu article 166. Aquesta competència inclou el desplegament i l'execució de la legislació estatal, llevat de les normes que configuren el règim econòmic, la gestió del règim econòmic de la seguretat social, o l'ordenació i l'exercici de les potestats administratives sobre les institucions, les empreses i les fundacions que col·laboren amb el sistema de la seguretat social. La Generalitat pot organitzar i administrar, a aquests efectes i dins del seu territori, tots els serveis relacionats amb les matèries especificades, i exerceix la tutela de les institucions, les entitats i les fundacions en matèria de sanitat i seguretat social, llevat de l'alta inspecció, que queda reservada a l'Estat. Concretament, respecte als serveis socials, l'article 166 inclou la intervenció i el control dels sistemes de protecció social complementària privats.

3.4 LA LLEI REGULADORA DE FONS DE PENSIONS D'OCUPACIÓ I PROMOCIÓ PÚBLICA I DE PLANS DE PENSÍO SIMPLIFICATS I LES LLEIS DE PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT

La Disposició Addicional 40a. de la Llei 11/2020, de 30 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2021 redefineix el marc en què es desenvoluparà la previsió social a Espanya en els propers anys. Aquesta norma disposa que, en el termini màxim de dotze mesos, "el Govern presentarà un projecte de llei sobre fons de pensions públics d'ocupació en què s'atribueixi a l'Administració General de l'Estat capacitat legal per a la promoció", de "caràcter obert amb relació als processos d'inversió desenvolupats".

Les seves característiques, segons la disposició addicional quarantena ("Promoció de fons de pensions públics d'ocupació"), són les següents:

- a) Podran adscriure's els plans de pensions del sistema d'ocupació d'aportació definida per a la jubilació que així ho estableixin a les seves especificacions; i, per defecte, els plans de pensions de la modalitat d'ocupació que no determinin un fons de pensions específic concret. Igualment, aquests fons de pensions públics poden canalitzar

dels professionals col·legiats al règim especial de treballadors autònoms o bé a aquestes mutualitats es regula a les disposicions addicionals 18^a, 19^a.

¹³ Les millores voluntàries, segons el precepte esmentat, poden ser directes, per part de les empreses o a través d'entitats com les mutualitats, les fundacions laborals o els montepíos o bé indirectes, a través de la cotització addicional que hauria de ser aprovada pel Ministeri per poder-se aplicar.

inversions d'altres fons d'ocupació que així ho decideixin amb un nivell de despeses que incentivi la competència al sector.

- b) El procés de selecció de les entitats gestora i dipositària del fons es farà mitjançant concurs competitiu obert.
- c) Seran regits per una comissió de control. La política d'inversions del fons de pensions, aprovada per la comissió de control, es farà constar en escriptura pública i no podrà ser modificada, llevat d'autorització expressa atorgada pel Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions.
- d) El Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions té dret de veto en relació amb les decisions de la comissió de control del fons que afectin l'estratègia d'inversió, així com la substitució de les entitats gestores i dipositàries.
- e) S'han de regular procediments simplificats per a la integració dels plans de pensions d'ocupació als fons de pensions públics d'ocupació.
- f) Es pot preveure la integració de plans de pensions associats de treballadors autònoms.

El nou marc legal sorgit de la Llei 12/2022, de 30 de juny, de regulació per a l'impuls dels plans de pensions d'ocupació, per la qual es modifica el text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, haurà de ser compatible amb les competències autonòmiques en la matèria, de manera que la promoció d'aquests fons de pensions públics també s'ha de realitzar des de l'administració catalana, però la norma bàsica que els regeixi serà l'estatal. En tot cas, s'ha de tenir en compte que s'afavoreix l'actuació del teixit català de mutualitats de previsió, a les quals es permet ser gestores d'aquests plans, però amb una reducció de la comissió màxima, que és del 4%, davant del 5% dels plans de pensions individuals.

La veritat és que la Llei 12/2022, de 30 de juny, conseqüència de la necessitat de pal·liar la pèrdua de pes relatiu dels fons d'ocupació sobre tota la previsió total complementària en un 50% (perquè ha passat del 50% als anys noranta al 25% actual), modifica el text refós de la Llei de Regulació dels Plans i Fons de Pensions, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/2002, de 29 de novembre. En la seva tramitació es va topar amb oposició des de diferents flancs, per la qual cosa ha de ser objecte de diàleg social de forma immediata, una vegada culminats els acords prioritaris a què els sindicats condicionaven aquesta nova negociació. Segons deia el text de l'avantprojecte, aquest és fruit de la detecció de l'estancament del patrimoni dels plans d'ocupació des del 2012, situant-se en 35.681 milions d'euros de patrimoni al tancament del 2020 i superant lleugerament els dos milions de partícips. L'atenció, així mateix, sobre la diferència entre Espanya i altres països europeus, on el nivell complementari no té caràcter voluntari, sinó obligatori, segons el text referit: "a Espanya, els plans de pensions complementen pensions a poc més del 10% de la població activa ocupada, mentre que a Europa el nivell d'empleats protegits va en un rang ampli del 25% al 90%, depenent de si els seus plans

procedeixen de la negociació col·lectiva voluntària (menys del 60%) o de normativa obligatòria o quasi-obligatòria (amb percentatges superiors)”.

La llei fa referència a plans d'ocupació *simplificats* (“fons de pensions d'ocupació de promoció pública obert” amb les sigles FPEPP), figura jurídica de nova creació, i vinculada necessàriament als fons d'ocupació de promoció pública, que podran crear-se per “empreses incloses en els acords sectorials vinculats a la negociació col·lectiva”, “administracions públiques i societats mercantils públiques” i “associacions de treballadors autònoms per als seus associats, per col·legis professionals o per mutualitats de previsió social (com la Mutualitat de l'Advocacia)”.

Al preàmbul literalment s'afirma:

“Les mesures específiques de la reforma inclouran:

i. Creació d'un fons de pensions de treball de promoció pública, gestionat pel sector privat, al qual es puguin adscriure plans de pensions del sistema d'ocupació d'aportació definida per a la jubilació.

Els articles 52, 53 i 57.1 del text refós de la Llei de regulació dels plans i Fons de Pensions donaran compliment a aquesta mesura.

ii. Estendre la població coberta per plans de pensions del sistema d'ocupació d'aportació definida per a jubilació amb finançament mixt d'empresa i treballadors, a través de la negociació col·lectiva de dimensió preferentment sectorial per a això s'han d'establir mecanismes i incentius que facin efectiva aquesta extensió.

Aquesta mesura es pot veure complerta amb els articles 53 i 68 del text refós de la Llei de regulació dels Plans i Fons de Pensions.

iii. Simplificació dels tràmits en l'adscripció i gestió dels plans de pensions usant especialment la digitalització perquè les operacions d'alta de l'empresa i del partípic, aportació, informació de rendibilitat i moviments, petició de prestacions i cobrament siguin on-line.

Aquestes mesures es poden veure complertes amb el que disposen els articles 57.2 i 69 del text refós de la Llei de regulació dels Plans i Fons de pensions aquesta Llei.

iv. Disseny de mecanismes que afavoreixin la mobilitat dels treballadors entre les diferents empreses i sectors.

De nou l'article 57.2 del text refós de la Llei de regulació dels plans i Fons Pensions dona compliment a una altra mesura del Component 30a., Reforma 5a. del «Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència». La plataforma digital comú que hauran de fer servir totes les entitats gestores i dipositàries és per tant un mitjà indispensable en aquesta norma.

v. Disseny d'un nou incentiu fiscal dirigit a impulsar aquest tipus d'instruments col·lectius beneficiï especialment l'estalvi de les rendes mitjanes i baixes i incorpori els joves de manera més eficaç.

En aquest sentit, els articles 52.1 i la Disposició Addicional 16a. de la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'impost sobre la renda de les persones físiques amplien els límits fiscals i financers a les aportacions a plans de pensions de treball.

Limitació dels costos de gestió dels plans d'ocupació.

Els plans de pensions de feina han de proporcionar als partícips el màxim valor de la gestió als costos més eficients possibles, dins dels màxims normativament establerts. Aquesta gestió ha de posar el focus també en la transparència de la informació als partícips”.

Com s'ha anticipat, el text originari va ser rebutjat pels sindicats, que consideraven que no abordava qüestions essencials en aquesta matèria en relació amb els drets de les persones treballadores i que suposa canvis substancials sobre la regulació actual dels fons de pensions d'ocupació que no compartien, i per patronals, per desincentivar el tercer pilar a costa d'afavorir el segon.

Finalment, el 30 de juny de 2022 es va aprovar la Llei 12/2022, que afecta no només a la regulació anterior sobre els Plans i Fons de Pensions de 2002 (introduïdes a Espanya amb la Llei 8/1987, de 8 de juny) -incorporant dos capítols nous, el XI i XII, titulats “Fons de pensions de promoció pública oberts” i “Plans de pensions d'ocupació simplificats”, respectivament, així com noves disposicions addicionals¹⁴ i modificant determinats preceptes¹⁵ - sinó que també afecta a diferents normes, tant tributàries com de Seguretat Social, a les seves disposicions finals (incloent la modificació de la Llei 20/2015, de 14 de juliol, sobre la ordenació, supervisió i solvència de les entitats asseguradores i reasseguradores i el Reial Decret 304/2004, de 20 de febrer, que aprova el Reglament de Plans i Fons de Pensions).

Concretament, disposa que en l'àmbit de la empresa es poden instrumentar amb elements propis de previsió social els compromisos per pensions que siguin fruit dels acords o convenis col·lectius en l'àmbit de la negociació col·lectiva de caràcter sectorial o àmbit superior a la empresa. És a dir, del text es desprèn que no seria possible instrumentar per aquesta via els compromisos per pensions que es derivin d'acords o

¹⁴ Disposició addicional dècima, sobre adaptació als plans ja existents; disposició addicional onzena sobre els plans de pensiones en l'àmbit de les administracions públiques; disposició addicional dotzena sobre aplicació a les comunitats autònomes amb competència exclusiva en matèria de mutualitats no integrades a la Seguretat Social; disposició addicional tretzena, relativa a la avaluació d'incentius per part de la autoritat independent de responsabilitat fiscal; disposició transitòria onzena, sobre adaptació als plans de pensions associats; disposició transitòria dotzena, sobre mobilització de drets consolidats dels plans associats; disposició transitòria tretzena, relativa a la limitació temporal del compte de posició dels plans de pensions d'ocupació simplificats.

¹⁵ Articles 4.1 a), sobre la adhesió dels treballadors als plans negociats en conveni o instrument col·lectiu; 5.1 a) 1er i 2on, sobre no discriminació; 5.3 a). relatiu a les quantitats límits en les aportacions (d'aplicació a partir del dia 1 de gener de 2023); art. 5.9, sobre la aprovació i revisió dels plans de pensions; art. 35.1, relatiu a les entitats gestores i dipositàries, promotores de plans

convenis d'empresa. No obstant, la llei matisa en el següent paràgraf que la opció d'instrumentar per la via d'instruments propis de previsió un pla de pensions d'ocupació sectorial simplificat en un àmbit inferior existeix. De tal manera que els convenis col·lectius d'àmbit inferior o les empreses poden optar per adherir-se al pla d'ocupació sectorial simplificat regulat a la llei estatal o bé fer-ho amb els instruments de previsió social de la comunitat autònoma. És més, fins i tot, si el conveni col·lectiu sectorial preveu la possibilitat de no adherir-se al pla de pensions negociat, les empreses poden no adherir-se i crear un pla d'ocupació propi o bé utilitzar els instruments de previsió social propis de la comunitat autònoma.

La llei estableix, així mateix, que també es podran utilitzar aquests instruments quan els compromisos per plans d'ocupació privats deriven de les administracions públiques, com a empleadora dels treballadors per compte aliè, incloent als treballadors de les entitats i organismes locals i de les corporacions locals.

Fora de l'àmbit de l'empresa, ja sigui pública, com és l'administració, ja sigui privada, com és l'empresari, respecte als treballadors per compte aliè, també es poden instrumentar per aquesta via pròpia els plans de pensions que siguin acordats en el si de les societats cooperatives i laborals i les organitzacions representatives respecte als socis treballadors i de treball així com els que acordin les associacions de persones treballadores per compte propi pels seus associats, els sindicats i els col·legis professionals o fins i tot les mutualitats de previsió social respecte als seus participants que siguin treballadors per compte propi o autònoms.

Per tant, coincideix amb l'àmbit personal dels plans de pensions d'ocupació simplificats que regulen els articles 67 i següents que inclouen els treballadors per compte aliena, del sector privat i públic, i els treballadors per compte propi.

Tanmateix respecte els plans d'ocupació de promoció pública regulats en el Capítol XI la Disposició addicional onzena estableix però que aquests instruments seran objecte de la negociació dintre de les meses generals de negociació d'acord amb el que preveu l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic¹⁶.

Per tant, la Llei 12/2022 deixa espai a la previsió social complementaria pròpia de la seguretat social o instruments propis que deriven de la acció de les mutualitats no integrades a la seguretat social obligatòria.

La Llei de Pressupostos generals de l'Estat per al 2022, tanmateix, no es referia a aquest text, sinó (en la seva Disposició final setena) a la modificació del text refós de la Llei de Regulació dels Plans i Fons de Pensions, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2002, de

¹⁶ Segons el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre que aprova el text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic dintre de les meses generals de negociació tindrà lloc la negociació dels plans de promoció pública regulats a la llei estatal i també els instruments propis de previsió social de la Comunitat Autònoma.

29 de novembre. Concretament, al·ludeix a la lletra a) de l'apartat 3 de l'article 5, per reduir el total de les aportacions i contribucions empresarials anuals màximes als plans de pensions regulats a la dita llei (actualment de 2.000 euros incrementables a 8.000) a un màxim de 1.500 euros, incrementant-se en 8.500 euros quan aquest increment provingui de contribucions empresarials, o d'aportacions dels treballadors al mateix instrument de previsió social per import igual o inferior a la respectiva contribució empresarial. S'indica, així mateix, que, a aquest efecte, les quantitats aportades per l'empresa que derivin d'una decisió de la part treballadora tindran la consideració d'aportacions d'aquesta, i que les aportacions pròpies que l'empresari individual faci a plans de pensions d'ocupació dels quals, al seu torn, sigui promotor i partícip, es consideraran com a contribucions empresarials, a efectes del còmput d'aquest límit. Per tant, es tracta d'afavorir els plans col·lectius sobre els individuals (introduint un nou supòsit d'aportació dels treballadors, ja que la norma vigent només es refereix a l'increment fins a 8.000 euros que faci l'empresa).

D'altra banda, es modifica el règim d'incentius fiscals, amb la reforma de l'art. 51.5 de la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'impost sobre la renda de les persones físiques ("les primes satisfetes per l'empresa en virtut d'aquests contractes d'assegurança i imputades al treballador tindran un límit de reducció propi i independent de 5.000 euros anuals").

En conseqüència, estem davant de la confluència de dues decisions polítiques, una en l'àmbit del Pacte de Toledo i l'altra en el marc dels Pressupostos Generals de l'Estat, que tenen per objectiu la promoció de la previsió social complementària d'ocupació (PSCO), la que té origen en la negociació col·lectiva. El segon pilar de la previsió social adquireix un fort protagonisme.

3.5 LA LEGISLACIÓ ESTATAL

Un dels principis bàsics de la regulació del sistema de previsió complementari és el caràcter voluntari, independent i complementari a la Seguretat Social obligatòria d'aquest instrument de previsió social, d'acord amb l'article 41 de la Constitució espanyola, sens perjudici que, en els supòsits previstos a la disposició addicional quinzena de la Llei, s'estableixi la possibilitat d'acudir a les mutualitats de previsió social que tinguin establertes els col·legis professionals com a alternatives al règim especial de treballadors per compte propi o autònoms (exposició de motius del reglament).

Al llibre blanc de la Comissió Europea "Agenda per a unes pensions adequades, segures i sostenibles", de 16 de febrer de 2012, ja s'al·ludia a la necessitat de millorar les oportunitats per constituir uns plans d'estalvi complementaris de jubilació, proposant "orientacions i iniciatives polítiques a llarg termini a l'àmbit europeu, a través de les quals la UE pugui ajudar els responsables nacionals de la formulació de polítiques en els seus esforços per abordar les necessitats de reformes" "per aconseguir que les pensions siguin adequades i sostenibles a llarg termini". Un dels reptes dels sistemes europeus de

pensions és, precisament, garantir la seva sostenibilitat, alhora que l'adequació d'aquestes, per garantir el poder adquisitiu dels pensionistes. En aquest marc la previsió social complementària juga un paper de reforç per assolir aquests nivells, encara que s'hagi de fer per la via del propi (sobre)esforç contributiu dels seus beneficiaris.

El nostre sistema de pensions és un sistema de repartiment, sense quota de capitalització, que, a diferència d'altres sistemes mixtos, no preveu la complementarietat obligatòria de la pensió a través de sistemes privats o d'ocupació, fet que suposa que aquests, encara amb caràcter complementari (art. 1.2 Reial Decret Legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de Regulació dels Plans i Fons de Pensions) queden totalment al marge del sistema públic (aquest és el sentit del concepte "lliures" previstes a l'article 41 CE) i de les previsions reguladores de les pensions de jubilació i altres pensions, de manera que la seva creació resta a la voluntat sencera de les parts en el marc de les relacions de treball, particularment les relacions col·lectives (negociació col·lectiva).

3.5.1 Marc legal general

Tot i que el seu article 4 exclou la gestió de plans i fons de pensions i les activitats dutes a terme per organitzacions sense personalitat jurídica que tinguin per objecte la garantia mútua dels seus membres, i les d'organismes diferents a les entitats asseguradores adreçats a la gestió de prestacions en el marc laboral o professional (lletres c, e i f del precepte esmentat), el marc legal general en què s'inscriu la creació de sistemes complementaris de previsió social és la Llei 20/2015, de 14 de juliol, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats asseguradores i reasseguradores, que engloba els diferents instruments legals a emprar per dotar-los a l'àmbit de l'ocupació de les vies adequades per formalitzar la cobertura complementària voluntària, sigui aquesta el sistema d'assegurança, el de plans i fons de pensions, o el sistema de mutualisme social (mutualitats de previsió social, a les quals es refereix l'article 27.1 f de la Llei), encara que en realitat es tracti a uns casos de sistemes de cobertura i en altres d'entitats per dur a terme aquestes activitats de previsió complementària¹⁷. La DF 3a. de la Llei 12/2022 introdueix una nova D.A. (la número 21) al text de la Llei 20/2015, relativa a la taxa per examen de la documentació necessària per a la verificació del compliment dels requisits per la aprovació de la utilització de models interns i paràmetres específics en el càlcul del capital de solvència obligatori de les entitats asseguradores i reasseguradores.

¹⁷ L'art. 2 f) de la citada llei inclou sota la seva aplicació "les organitzacions constituïdes amb ànim de permanència per a la distribució de la cobertura de riscos o la prestació a les entitats asseguradores i reasseguradores de serveis comuns relacionats amb l'activitat asseguradora o reasseguradora, sigui quina sigui la seva naturalesa i forma jurídica". I l'article 27.1 f) indica que «l'activitat asseguradora únicament pot ser realitzada per entitats privades que adoptin alguna de les formes següents: f) mutualitat de previsió social», afegint en el seu darrer paràgraf que «les mútues d'assegurances, les societats cooperatives i les mutualitats de previsió social únicament poden operar a prima fixa».

El marc legal es concreta, d'una banda, al Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions, desenvolupada pel Reial decret 304 /2004, de 20 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament de plans i fons de pensions, modificat pel Reial decret 738/2020, de 4 d'agost, i en concret l'art. 2.3 a) i b) del reglament, que es refereix a la modalitat de plans d'ocupació i als plans del sistema associat (que conviuen amb el sistema individual, esmentat a l'apartat c) del mateix precepte), així com la Llei 12/2022, D.F.7ª, sobre la comissió de control del fons de pensions. La Llei 12/2022 no deroga la Llei del 2002, però la modifica, afegint dos capítols nous sobre fons de pensions d'ocupació de promoció pública oberts (capítol XI) i plans de pensions d'ocupació simplificats (capítol XII), nombroses disposicions addicionals (10, 11, 12, 13) i transitòries (11, 12, 13) noves i alterant el text de determinats preceptes: 4.1, 5.1, 5.3, 9.5 i 35.1.

El sistema d'ocupació "correspon als plans el promotor dels quals és qualsevol empresa, societat, corporació o entitat i els partícips dels quals siguin els empleats d'aquestes" (art. 2.3 a), mentre que el sistema associat "correspon a plans el promotor dels quals sigui qualsevol associació" o sindicat, sent els partícips els seus associats, membres o afiliats" (art. 2.3 b). En tots dos casos s'ha de constituir una comissió de control del pla (art. 2.5) i integrar-se obligatòriament en un fons de pensions reglamentari (art. 2.4 e), per tal de complementar el sistema públic obligatori de pensions, es tracti de pensions de jubilació, és a dir d'incapacitat permanent o de mort i supervivència.

D'altra banda, la via institucional o formal per donar cobertura a aquestes previsions la proporciona el sistema de mutualitats de previsió social, regulat pel Reial decret 1430/2002, de 27 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de mutualitats de previsió social, i s'inscriu dins del marc assegurador, és a dir, sota la naturalesa d'entitat asseguradora, a partir de la Llei 20/2015, de 14 de juliol, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats asseguradores i reasseguradores, que les va dotar de tal naturalesa ja en la seva versió de 1995 (arts 64 a 68). La seva regulació s'ha de complementar amb la remissió efectuada, en els aspectes comuns, al Reglament d'ordenació i supervisió de les assegurances privades, aprovat pel Reial decret 2486/1998, de 20 de novembre (modificat pel Reial Decret 288/2021, de 20 d'abril), en aquelles qüestions que no tinguin desenvolupament específic al reglament especial de 2002 (per tractar-se de règim comú).

3.5.2 Sistemes complementaris en l'àmbit de la funció pública

En l'àmbit de l'ocupació pública, la disposició final segona del Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de regulació dels plans i els fons de pensions, habilita les administracions públiques a promoure plans de pensions o "contractes d'assegurança col·lectiva" assegurant determinades contingències del seu personal "funcionari o laboral", incloses la incapacitat i la mort [art. 8.6 b) ic) del mateix text refós]. Però aquesta capacitat s'entén "sense perjudici de la corresponent habilitació pressupostària de què disposi cada entitat o empresa, així com de les possibles autoritzacions prèvies a què poguessin estar sotmeses aquestes

aportacions tant de caràcter normatiu com administratiu, per, si escau, destinar recursos al finançament i instrumentació de la previsió social complementària del personal.

I, així mateix, d'acord amb la jurisprudència constitucional, en supòsits de creació de fons públics destinats a previsió social complementària dels empleats públics, ha de respectar les mesures de contenció de despesa establertes legítimament per l'Estat. Per això, aquest tribunal ha declarat la nul·litat del precepte legal autonòmic per crear un fons que incrementa les despeses d'acció social (SSTC 16/2020 i 25/2020, de 13 de febrer). La doctrina del tribunal ha reconegut que l'Estat pot, a l'empara de l'art. 149.1.13, establir mesures de contenció de despeses de personal vinculants per a les comunitats autònomes, entre d'altres a les SSTC 219/2013, de 19 de desembre, FJ 4; 215/2015, del 22 d'octubre, i 127/2019, del 31 d'octubre.

En el mateix sentit, la STC 139/2005, del 26 de maig, va considerar aplicable la doctrina de la limitació per l'Estat de contenció de despeses de personal ex arts. 149.1.13 i 156.1 CE a les aportacions a plans i fons de pensions que poguessin fer les administracions públiques a favor dels empleats, en el sentit de previsió complementària de l'art. 41 CE (STC 25/2020).

Segons aquesta darrera sentència, "l'objectiu de contenció de la despesa de personal del sector públic, que des del punt de vista competencial entronca amb els arts esmentats 149.1.13 i 156.1 CE, pot ser articulat mitjançant mesures de diversa intensitat i naturalesa [...] aquestes mesures poden consistir... en restriccions a les aportacions de les administracions als plans de pensions dels empleats públics (STC 215/2015, de 22 d'octubre, FJ 6)", ja que "la prohibició d'incrementar les despeses d'acció social per les comunitats autònomes s'ha de considerar materialment bàsica a l'empara dels arts. 149.1.13 i 156.1 CE, ja que encaixa sense dificultat en els objectius de contenció de despeses de personal, prioritització de les inversions, control de la inflació i equilibri i coordinació en l'increment de les rendes disponibles pels empleats públics a tot el territori nacional".

Per això, quan es tracti d'empleats públics, regeix aquesta limitació (s'afirma igualment que "en l'àmbit laboral, l'acció social és un dret dels treballadors subjecte a negociació col·lectiva [art. 37.1 i) TRLEEP]").

De la mateixa manera, la STC 215/2015, de 22 d'octubre, declara la constitucionalitat del precepte estatal que impedeix temporalment als ens integrants del sector públic fer aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació en el cas de la comunitat autònoma del País Basc. Mentre la STC 139/2005, de 26 de maig, declara l'habilitació legal per efectuar aportacions a un sistema complementari de pensions per part de diferents entitats públiques (STC 206/1997).

3.6 COMPETÈNCIA AUTONÒMICA PER A LA REGULACIÓ DE MECANISMES DE PREVISIÓ COMPLEMENTÀRIA

3.6.1 Competències estatals i autonòmiques

És competència exclusiva autonòmica, d'acord amb l'art. 126.1 EAC, l'estructura, l'organització i el funcionament de les mutualitats de previsió social no integrades al sistema de Seguretat Social, mentre que és competència compartida l'estructura, l'organització i el funcionament de les entitats gestores de plans i fons de pensions (art 126.2), així com sobre l'activitat d'ambdues entitats a què fan referència els apartats 1 i 2. La segona competència inclou els actes d'execució reglats que li atribueixi la legislació bàsica estatal¹⁸. Recordem, així mateix, que és competència exclusiva de l'Estat la legislació estatal i el règim econòmic de la seguretat social, mentre el seu desenvolupament (excepte en matèria de règim econòmic) i execució correspon a la Generalitat (art. 165 de l'Estatut).

Nogensmenys, la Generalitat té la competència compartida sobre l'estructura, l'organització i el funcionament de les entitats gestores de plans i fons de pensions i de les entitats físiques i jurídiques diferents a les mutualitats esmentades¹⁹. Aquesta competència compartida s'estén també a l'activitat de les entitats²⁰ (competència que inclou els actes d'execució reglats que li atribueixi la legislació estatal)²¹, la disciplina, inspecció i sanció a les esmentades entitats (article 126.4 Estatut d'Autonomia de Catalunya).

Per tant, la competència de la Generalitat sobre les mutualitats de previsió social que complementen les prestacions que formen part de l'acció protectora del sistema públic

¹⁸ Competència compartida que abasta no tan sols l'activitat de les mutualitats de previsió social no integrades a la Seguretat Social sinó també la de les entitats de crèdit que no siguin caixes d'estalvis, de les cooperatives de crèdit i de les entitats gestores de plans i fons de pensions i de les entitats físiques i jurídiques que actuen en el mercat assegurador que no són les mutualitats esmentades (art. 126.3 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya).

¹⁹ La Generalitat té la competència compartida sobre «l'estructura, l'organització i el funcionament les entitats de crèdit que no siguin caixes d'estalvis, de les cooperatives de crèdit i de les entitats gestores de plans i fons de pensions i de les entitats físiques i jurídiques que actuen en el mercat assegurador altres que aquelles a les quals fa referència l'apartat 1, d'acord amb els principis, les regles i els estàndards mínims que fixin les bases estatals» (art. 126.2 Estatut d'Autonomia).

²⁰ La Sentència del Tribunal Constitucional 215/2002, de 14 de novembre, ha interpretat que s'ha d'entendre que això suposa la submissió a les competències de l'Estat en quan a les normes bàsiques, essencialment les que es deriven dels apartats 1 i 13 de l'article 149.1 de la Constitució Espanyola i la concurrència de normes de competència de l'Estat pel que fa a la legislació mercantil (reprodueix en aquest punt la STC 31/2010, de 28 de juny, Fonament 72).

²¹ La nova regulació, que es conté a la Llei 10/2003, de 10 de juny, de Mutualitats de Previsió Social publicada al DOGC núm. 3914 de 30 de juny de 2003 i al BOE núm. 171, de 18 de juliol de 2003, preveu que la Generalitat (Disposició Final 2ª) "té competència sobre les persones o les entitats amb domicili a Catalunya que duen a terme activitat asseguradora, pel que fa als aspectes organitzatius, mentre que pel que fa a l'activitat s'ha d'atenir al que estableix la normativa estatal".

i obligatori de seguretat social, encara que no s'integrin al sistema de la seguretat social, és exclusiva i no la comparteix amb l'Estat. Ara bé, cal matisar a què abasta aquesta competència i com ha estat interpretada pel Tribunal Constitucional. Així doncs, la redacció de l'article 126 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, sobre "Crèdit, banca, assegurances i mutualitats no integrades en el sistema de seguretat social", indica que el govern de la Generalitat catalana té competència exclusiva només en matèria de creació i funcionament de mutualitats de previsió social alienes al sistema de la seguretat social (art. 126.1), i és compartida en l'activitat d'aquestes (art. 126.2), mentre respecte les entitats de crèdit (excloses caixes d'estalvis), cooperatives de crèdit i entitats gestores de plans i fons de pensions o que actuen al mercat assegurador no mutualitzat, tant respecte la seva creació i funcionament com respecte les seves activitats i la seva disciplina, inspecció i sanció, la competència és compartida (amb el límit de les bases estatals), incloent els actes d'execució reglats determinats per la legislació estatal.

Segons la STC 220/1992, de 11 de desembre, correspon tant a Catalunya com al País Basc la competència d'allò establert als articles 15, 16, 26 (apartats 3 i 4) i 29.1 del Reial Decret 2615/1985, de 4 de desembre, pel qual es va aprovar el reglament d'entitats de previsió social, és a dir, la regulació de l'acord de fundació (art. 15), la formalització de l'acord i adquisició de la personalitat jurídica (art. 16), models de pòlissa i bases tècniques del càlcul de quotes o aportacions, despeses d'administració i provisions tècniques, així com les normes i documentació de les anteriors (art. 26), i règim dels òrgans socials (art. 29.1). El règim és idèntic en ambdues comunitats autònomes.

D'altra banda, la STC 86/1989 va declarar que les comunitats autònomes amb competència exclusiva en la matèria han de respectar les bases d'ordenació de l'activitat asseguradora, i que aquestes han de respectar les peculiaritats del mutualisme de previsió social i no afectar al règim jurídic estructural i funcional de les mateixes que es troba dins l'àmbit competencial de les comunitats autònomes.

D'acord amb la STC 220/1992, si les mutualitats porten a terme activitat asseguradora, aquesta quedarà afectada per la legislació estatal reguladora d'assegurances. Aquesta legislació inclou la solvència i garantia financera de les mutualitats de previsió social, per dotar-les d'homogeneïtat a tot el territori de l'Estat.

Segons igualment el TC²², "la competència en matèria de mutualitats de previsió social no integrades al sistema de la Seguretat Social correspon a aquelles comunitats autònomes que així ho hagin assumit a les seves normes estatutàries i comprèn la potestat legislativa que abasta «tota la matèria, no simplement el desenvolupament de les bases estatals» (STC 86/1989, FJ 7), això sí, sense que aquesta competència

²² Veure promptuari de la doctrina constitucional de maig 2022, a <https://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/InformacionRelevante/Jurisprudencia%20en%20matèria%20competencial.pdf>.

s'estengui, per tant, a les mútues d'assegurances alienes a la previsió social (SSTC 86/1989, FJ 6; 8, FJ 1, i 239/2002, FJ 4)".

Si les mutualitats porten a terme activitats d'assegurança: "Ara bé, dit això, cal assenyalar tot seguit que «quan les mutualitats realitzin o duguin a terme activitats com l'asseguradora... seran aplicables a aquesta activitat les bases d'ordenació que l'Estat hagi establert dins dels límits de la seva competència» (SSTC 86/ 1989, FJ 7; 220/1992, FJ 3; i 97/2014, FJ 3), doncs encara que la seva competència tingui, en principi, caràcter exclusiu, concorre «amb competències estatals caràcter bàsic en matèria de "assegurances" i "ordenació de l'economia" (art. 149.1.11 i 13 CE)» (STC 239/2002, FJ 4), de les quals «es poden derivar limitacions expresses o implícites» (STC 86/1989, FJ 7). Per tant, l'exclusivitat de la competència autonòmica "coneix la màxima projecció en els aspectes estructurals i funcionals", però queda matisada "en els operatius, sobre els quals incideixen les bases establertes per l'Estat per a l'ordenació de l'activitat asseguradora" (STC 173/2005 FJ 7). Concretament, la delimitació de les activitats que poden fer les mutualitats de previsió té caràcter bàsic (STC 215/2012, FJ 4)".

S'ha d'entendre, d'acord amb la STC 220/1992, que únicament si les mutualitats porten a terme activitat asseguradora, aquesta quedarà afectada per la legislació estatal reguladora d'assegurances, que inclou la solvència i garantia financera de les mutualitats de previsió social, per dotar-les d'homogeneïtat a tot el territori de l'Estat. En conseqüència, cal diferenciar les mutualitats de previsió social que porten a terme activitat asseguradora d'aquelles que, segons disposa la IORP II, són assimilables als Fons de Pensions d'Ocupació i que desenvolupen la seva activitat al marge de Solvència II, obrint la possibilitat de desenvolupar les competències de la Generalitat de Catalunya.

En definitiva, la Secretaria del Tribunal Constitucional ²³ afirma que «aquesta competència autonòmica ha de respectar, en tot allò que afecta l'activitat asseguradora que aquestes entitats puguin desplegar, les bases estatals de l'ordenació de l'assegurança (art. 149.1.11 de la CE)» (STC 36/1992, FJ 4)»; que la competència autonòmica «no exclou la competència estatal sobre les bases de l'ordenació de l'assegurança quan les mutualitats facin o duguin a terme activitats asseguradores sobre les quals l'Estat disposa de competència normativa bàsica» (STC 35/1992, FJ 2); i que «les normes bàsiques de l'activitat asseguradora aplicables hauran de respectar tant l'especificitat del mutualisme de previsió social com el de les cooperatives i no podrà afectar el règim jurídic estructural i funcional d'aquestes mutualitats o cooperatives, competència exclusiva de la comunitat autònoma (STC 86/1989, FJ 6; 35/1992, FJ 2; i 97/2014, FJ 3)». Així mateix, afirma que "les entitats de previsió social «actuen com a entitats gestores» i que els *plans de previsió social*, com a acords «en què es recullen les

23

<https://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/InformacionRelevante/Jurisprudencia%20en%20materia%20competencial.pdf>.

condicions de les aportacions, prestacions i reconeixement del dret per a la contingència de jubilació, així com, si escau, per a mort, dependència, invalidesa, atur de llarga durada o malaltia greu», responen en la seva creació a regles molt similars a les dels plans de pensions” i que estan privats de personalitat jurídica (STC 97/2014, FJ 5). Des de la perspectiva competencial, com passa amb els plans de pensions, «és, d'una banda, el mercantil, respecte del qual l'Estat és competent per establir la seva legislació (art. 149.1.6a), quan es tracta de regular el contingut obligacional d'un contracte d'aquesta naturalesa, i, de l'altra, el de les assegurances, en relació amb el qual, com passa amb el crèdit i la banca, se li atribueix a l'Estat l'establiment de les bases per a la seva ordenació (art. 149.1.11a), des de la perspectiva de la intervenció administrativa, amb les seves garanties i cauteles, en aquest sector econòmic» (STC 97/2014, FJ 6). En aquest sentit, correspon a l'Estat la determinació: de la forma d'integració dels partícips als plans de previsió (STC 97/2014, FJ 7), dels requisits per a l'adquisició de la personalitat jurídica (STC 97/2014, FJ 9), de les provisions tècniques (STC 97/2014, FJ 11), dels criteris d'inversió dels plans (STC 97/2014, FJ 12), dels drets econòmics dels partícips (STC 97/2014, FJ 13), dels supòsits de mobilització (STC 97/2014, FJ 11) i rescat (STC 97/2014, FJ 15), de les contingències cobertes (STC 97/2014, FJ 16), i de les causes de fusió, escissió i extinció dels plans (STC 97/2014, FJ 17). I és competència de les comunitats autònomes la concreció: de la forma d'abonament de les prestacions, respecte als límits fixats per l'Estat (STC 97/2014, FJ 8) i dels règims de protecció dels clients addicionals als previstos a la legislació bàsica estatal (STC 97/2014, FJ 10).

En conseqüència, la competència de la Generalitat de Catalunya abasta en exclusivitat la creació, estructura i funcionament de les mutualitats, ja que la competència sobre la seva activitat és compartida, segons el manifestat pel TC. Mentre que les entitats gestores de plans i fons de pensions són de competència compartida i s'han de regir per les bases fixades en legislació estatal. Que sigui compartida significa que es pot regular legislativament un repartiment competencial més ampli i, per tant, es poden fer cessions de competències en aquesta matèria. Finalment, la Generalitat de Catalunya té competència normativa de desenvolupament de les bases estatals i competència executiva per a exercir les facultats administratives corresponents.

És normativa bàsica de l'Estat, segons la STC 220/1992, la relativa als riscos que es poden cobrir, bens garantits i límits, contingut de les pòlisses (segons normativa d'assegurances), aplicació de la tècnica actuarial asseguradora del sistema de quotes i aportacions, beneficis fiscals, i provisions tècniques. Però també la condició de mutualista, la gratuïtat de l'administració, l'obligació de comptabilitat, causes de liquidació, revocació de l'autorització administrativa i la liquidació, fusió i federació de mutualitats, i la competència sancionadora (tipificació d'infraccions i sancions), i fixació d'un límit màxim de les despeses d'administració (amb possibilitat d'ampliació per les comunitats autònomes). Per aquesta raó, la STC 97/2014 anul·la els preceptes de la Llei del Parlament Basc 5/2012, del 23 de febrer, sobre entitats de previsió social voluntària, relatius al valor constitutiu de l'autorització administrativa per a l'adquisició de personalitat jurídica de les noves entitats de previsió social voluntària, requisits sobre

marge de solvència (art. 58.1 c) i provisions tècniques que han de satisfer (art. 58.2) i els principis d'inversió (art. 60.2) a què s'han d'atenir els fons de les entitats, donat que aquesta regulació constitueix normativa bàsica de competència exclusiva de l'Estat.

Així mateix, després de la STC 31/2010, correspon a la Generalitat la competència compartida sobre l'estructura, l'organització i el funcionament de les entitats de crèdit que no siguin caixes d'estalvi, de les cooperatives de crèdit i de les entitats gestores de plans i fons de pensions i de les entitats físiques i jurídiques que actuen al mercat assegurador a què no fa referència l'apartat 1", dedicat justament a les mutualitats de previsió social no integrades al sistema de Seguretat Social (STC 31/2010, FJ 72).

Dins el seu àmbit competencial i atenent a la Llei 10/2003, correspon al Departament d'Economia i Finances l'exercici de les funcions de supervisió i control de totes les activitats de caire assegurador, principal o complementari i també les de prestació social (article 35). Entre les funcions atribuïbles a l'Administració es troba autoritzar l'exercici de l'activitat, la inscripció al registre corresponent²⁴, l'autorització dels estatuts i la seva modificació, supervisar la situació econòmica i financera, prendre mesures cautelars i exercir la inspecció i la potestat sancionadora (article 36)²⁵.

Per tant, la previsió social complementària, tant en matèria de plans i fons de pensions, com de mutualitats de previsió social complementària, és una competència de la Generalitat de Catalunya, sempre que es respecti la legislació mercantil, és a dir, la Llei 20/2015, de 14 de juliol, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats asseguradores i reasseguradores. Per la seva part, les mutualitats de previsió social són competència de la Generalitat (Disposició Final 2ª) quan tinguin domicili a Catalunya i duguin a terme una activitat asseguradora respecte als aspectes organitzatius, doncs la seva activitat està regida per la normativa estatal.

Així, la STC 206/1997, de 27 de novembre, afirma que "l'art. 9.21 EAC li atribueix competència exclusiva sobre cooperatives, pòsits i mutualisme no integrat al sistema de la Seguretat Social, respectant la legislació mercantil²⁶. La inexistència d'una menció nominal als plans i fons de pensions, de la qual es podria deduir que no s'atribueix competència en aquesta matèria a la Generalitat de Catalunya, no té fonament: obeeix, simplement, que en el moment de l'elaboració del E.A.C. no es preveïen altres modalitats de previsió social voluntària que les esmentades al precepte citat. El tenor literal del precepte estatutari és "mutualisme no integrat al sistema de la Seguretat Social" i no "mutualitats i mútues de previsió social no integrades al sistema de la Seguretat Social. Aquesta distinció lèxica rellevant indica que la competència

²⁴ La inscripció al Registre de Mutualitats de Previsió Social té caràcter constitutiu i s'ha de realitzar després de la inscripció al Registre Mercantil (article 37).

²⁵ El règim sancionador es regula als articles 41, 42, 43.

²⁶ Com s'indica tot seguit en aquesta sentència, aquest concepte, segons la STC 72/1983, s'ha d'interpretar en relació amb l'aplicabilitat de la legislació esmentada.

autonòmica s'atribueix en funció de l'activitat i no de la qualitat de les entitats. Per a l'EAC "mutualisme no integrat a la Seguretat Social i previsió social voluntària lliure són expressions de valor equivalent, que acoten un àmbit competencial específic per raó del qual la Generalitat de Catalunya disposa de competència exclusiva per regular la matèria objecte de la Llei impugnada". Si s'interpretés el contingut competencial d'acord exclusivament amb el contingut material derivat de la legislació vigent en el moment de la redacció del precepte, s'acceptaria que les atribucions competencials no tenen futur i que la seva efectivitat quedaria supeditada a la lliure voluntat del legislador, que podria buidar les competències només alterant o ampliant el contingut de les lleis".

D'acord amb la STC 206/1997, els plans i fons de pensions poden ser inclosos sense esforç a la rúbrica «mutualisme no integrat al sistema de la Seguretat Social», que és competència exclusiva de la Generalitat. Així mateix, afirma, "Catalunya ha estat el bressol del mutualisme i per mutualisme cal entendre tot un conglomerat de mitjans i estructures dirigits a promoure i facilitar el benestar social". Les activitats de previsió social són alienes a l'obtenció de beneficis, per la qual cosa, sense l'ànim de lucre, romanen al marge de la legislació mercantil. A més, aquest Tribunal ha assenyalat (STC 72/1983) que l'expressió "respectant la legislació mercantil" s'ha d'interpretar en relació amb l'aplicabilitat de la legislació esmentada. Mancats d'ànim de lucre, els plans i fons de pensions no s'integren tampoc en l'activitat asseguradora, i la matèria s'ha de qualificar conceptualment com a unidisciplinar, de manera que només els apartats 8. 11, 13 i 14 de l'art. 149.1 CE podrien fonamentar una modulació de les competències autonòmiques. L'exigència que l'ordre econòmic sigui un en tot l'àmbit de l'Estat - cal dir el mateix d'altres conceptes similars utilitzats com són el d'«interessos generals... o el d'«igualtat bàsica», per posar només dos exemples entre els més il·lustratius- no és cap títol que permeti conferir una major o menor extensió a les competències estatals ja que, parafrasejant la STC 37/1981, per a l'interpret de la Llei aquesta «unicitat» -i també aquells interessos generals», «igualtat bàsica », etc..., són ja una dada definida per la Llei mateixa com a repertori concret de competències.

3.6.2 Marc competencial a partir de la Llei 12/2022 que modifica la Llei de regulació dels plans i fons de pensions

La Llei 12/2022 de 30 de juny, de regulació per l'impuls dels plans de pensions, mitjançant la seva disposició addicional dotzena, disposa que, en aquelles comunitats autònomes amb competència exclusiva en matèria de mutualitats no integrades a la Seguretat Social, es poden instrumentar els compromisos de plans de pensions d'ocupació que regula.

Per la seva banda, l'art. 13 del Text Refós de la Llei de Fons i Plans de Pensions (Reial Decret Legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions) permet la seva gestió per una entitat gestora,

que podria ser una mutualitat (art. 20.2)²⁷, sempre i quan tinguin un fons mutual mínim de 600.000 euros i ho notifiquin prèviament al Ministeri d'Economia.

En qualsevol cas, en la seva activitat de gestora del fons de pensions, estarà sotmesa a supervisió i control públic sota la legislació estatal. Sens perjudici de la creació dels fons de pensions d'ocupació de promoció pública obert per la Llei 12/2022, de 30 de juny, de regulació per a l'impuls dels plans de pensions d'ocupació, per la qual es modifica el text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions (art. 62), però hauran de ser objecte de selecció prèvia (art. 63) subjecta a la Llei 9/2017, de 8 de novembre. Així mateix, dels fons de pensions d'ocupació simplificats previstos a l'art. 67.1 c) de la mateixa norma.

3.7 LEGISLACIÓ CATALANA

3.7.1 La Llei sobre mutualitats de previsió social

A Catalunya les mutualitats de previsió social es regulen per la Llei del Parlament de Catalunya 10/2003 sobre mutualitats de previsió social. Precisament Catalunya es caracteritza per una gran tradició i recepció social, com afirma el preàmbul de la llei:

“Les mutualitats de previsió social són unes entitats de gran tradició i arrelament a Catalunya, que tenen l'origen als gremis i les confraries de l'edat mitjana i que mantenen una àmplia presència al sector assegurador català, la qual cosa mostra el sentit associatiu del poble de Catalunya a l'hora de cercar solucions, des de la col·laboració i la solidaritat, als problemes plantejats per esdeveniments que comportin riscos per a les persones o els recursos”.

Les mutualitats de previsió social són entitats asseguradores sense ànim de lucre que exerceixen una modalitat asseguradora de caràcter voluntari complementària al sistema de Seguretat Social obligatòria, mitjançant aportacions a prima fixa o variable dels mutualistes, persones físiques o jurídiques, o d'altres entitats o persones protectores. Tot i que tenen o poden tenir per llei altres activitats de caràcter social (també poden dur a terme altres activitats i prestacions accessòries de caràcter social i de serveis, segons l'article 1).

²⁷ Quan en una mutualitat de previsió social tots els mutualistes siguin empleats, els seus socis protectors o promotors siguin les empreses, institucions o empresaris individuals en les quals prestin els seus serveis i les prestacions que s'atorguin siguin únicament conseqüència d'acords de previsió entre aquestes i aquells, s'entén que la mutualitat actua com a instrument de previsió social empresarial [(Llei 20/2015, de 14 de juliol (arts. 172 i ss.), Reial decret 1060/2015, de 20 de novembre (arts. 218 i ss.) i Reial decret 1430/2002, de 27 de desembre (art. 50)]. El Reial decret 1588/1999, de 15 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament sobre la instrumentació dels compromisos per pensions de les empreses amb els treballadors i beneficiaris (https://www.boe.es/boe_catalan/dias/1999/11/19/pdfs/A01227-01241.pdf), és aplicable a les mutualitats que siguin el vehicle adoptat pels compromisos per pensions empresarials (art. 7.1).

Es defineixen a l'art. 1 de la citada Llei: “s'entén per *mutualisme* l'activitat asseguradora que, sense afany de lucre, les mutualitats de previsió social exerceixen com a activitat principal, amb caràcter voluntari i complementari de la Seguretat Social i amb finalitat de protecció mútua; que té per objecte la protecció dels socis, les persones que aquests designin beneficiàries de les prestacions o els seus béns, i que s'organitza democràticament per criteris de representativitat del soci o sòcia”.

La seva funció és complementària o alternativa a la seguretat social (art. 5), segons les contingències d'aquest sistema establertes als seus estatuts (i amb els límits marcats per la legislació sobre assegurances, art. 22), però, a més, poden fer altres activitats i prestacions accessòries de caràcter social i de serveis (art.1.2).

Es tracta d'entitats privades que funcionen a través del mecanisme de l'assegurament i el finançament amb les aportacions dels mutualistes, per a la cobertura d'una Seguretat social complementària a través de prestacions (per tant, complementàries a les del sistema de la Seguretat Social), a més altres finalitats (prevenció de riscos laborals i altres gestions).

Els seus principals trets son (art. 4):

- Són entitats privades.
- Mancaça d'ànim de lucre.
- La seva cobertura es realitza a través d'assegurances privades i pòlisses d'assegurament.
- Es financen amb les aportacions de socis (mutualistes) al fons mutual.
- Són de caràcter voluntari.
- Complementen el sistema obligatori de seguretat social.
- Poden ser de dos tipus, de prima fixa o prima variable.

En el marc català, les mutualitats poden ser, entre d'altres, professionals i de caràcter empresarial.

En l'exercici de la seva actuació complementària o alternativa a la seguretat social aquestes entitats, que poden ser de quota fixa o variable²⁸, poden cobrir les contingències que els estatuts estableixin (article 5).

Les mutualitats de professionals són complementàries del sistema de seguretat social o bé alternatives a aquest, i es constitueixen per persones físiques vinculades a col·legis

²⁸ La classificació de les mutualitats es fa atenent a la forma d'actuar: si cobreixen els riscos assegurats mitjançant el pagament d'una quota al principi de cada període (que pot ser fixa o a prorrata), per previsió de sinistralitat) o bé mitjançant el pagament d'una prima a prorrata entre els associats únicament amb posterioritat. També s'admet que la mutualitat de previsió social operi amb els dos sistemes (article 3).

professionals (a aquestes es refereix com a possibles gestors de fons de pensions la Llei Reguladora de Fons de Pensions).

Les mutualitats de caràcter empresarial, associatiu o cooperatiu estan integrades per treballadors o socis, amb un o doble caràcter, de soci i d'assegurat, llevat que es constitueixin com a instrument d'exteriorització de compromisos per pensions (en aquest cas, els treballadors han de tenir la condició d'associats si "així ho determina la normativa aplicable") -art. 7-. Aquesta altra modalitat també encaixaria a les previsions de la Llei 12/2022, que no modifica el citat aspecte (article 67 del capítol XII).

Entre les funcions que ofereix aquest tipus d'entitats destaquen:

- Actuen com a instrument de seguretat social complementària.
- Cobreixen, amb prestacions, els riscos associats al món laboral.
- Complementen les prestacions legals ofertes per la seguretat social.
- Gestionen i administren el fons mutual dels socis.
- Ofereixen protecció per cessament d'activitat dels treballadors.
- Cobreixen la prestació econòmica de la incapacitat temporal per contingències comunes.
- Gestionen la prevenció de riscos laborals, així com la millora de les condicions a la feina i salut a les empreses.
- Gestionen els accidents a la feina, així com malalties professionals
- Cobreixen les prestacions de risc durant l'embaràs, així com el risc durant la lactància natural.
- Gestionen la prestació de cura de menors afectats per una malaltia greu.

La Llei 33/1984, d'ordenació de l'assegurança privada, i el Reial decret 1615/1985, que la desenvolupa, inclou a les mutualitats de previsió social, en caràcter general, com a entitats asseguradores, si bé, la DIRECTIVA (UE) 2016/2341 DEL PARLAMENT EUROPEU I DEL CONSELL de 14 de desembre de 2016 relativa a les activitats i la supervisió dels fons de pensions d'ocupació (FPO), coneguda com a IORP II, considera com a fons de pensions d'ocupació a tota institució, amb independència de la seva forma jurídica, que dona cobertura, exclusivament, a les contingències de jubilació, així com, si s'escau, la mort, la dependència, la incapacitat permanent, l'atur a llarg termini o la malaltia greu, derivats de l'àmbit laboral.

3.7.2 La previsió social complementària a Catalunya en el marc de la Llei 12/2022

L'art. 13 del Text Refós de la Llei de Fons i Plans de Pensions (Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions) permet la seva gestió per una entitat gestora, que podria ser una mutualitat (art. 20.2), sempre i quan tinguin un fons mutual mínim de 600.000 euros

i ho notifiquin prèviament al Ministeri d'Economia, però sota la supervisió i control públic sota la legislació estatal.

També podran gestionar fons de pensions d'ocupació de promoció pública oberts creats per la Llei 12/2022, de 30 de juny, de regulació per a l'impuls dels plans de pensions d'ocupació, per la qual es modifica el text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions (art. 62), prèvia selecció (art. 63) subjecta a la Llei 9/2017, de 8 de novembre, així com dels fons de pensions d'ocupació simplificats previstos a l'art. 67.1 c) de la mateixa llei.

3.8 LEGISLACIÓ A EUSKADI

El desenvolupament legislatiu i de competències atribuït a la previsió social complementària al País Basc ha estat dinàmica i concatenada en el temps. Tal com s'apuntava en l'apartat anterior, tot això no deixa de ser un indicador més de l'interès i l'atenció que la població basca i els seus òrgans polítics confereixen al tema.

El punt de partida d'aquest desenvolupament se cita l'any 1978 amb la Constitució Espanyola, concretament en l'article 41 on s'estableix que "Els poders públics mantindran un règim públic de seguretat social per a tots els ciutadans, que garanteixi l'assistència i prestacions socials suficients davant situacions de necessitat, especialment en cas de desocupació. L'assistència i prestacions complementàries seran lliures".

A la llum de l'anterior, es delega en les comunitats autònomes les competències en l'àmbit de previsió social complementària. Totes les comunitats autònomes van recollir en els seus estatuts les competències. Les comunitats autònomes van assumir competències en l'àmbit de la previsió social complementària i el País Basc va ser una de les quals va exercir la competència legislativa plena.

En aquest marc ens trobem amb l'Estatut d'Autonomia del País Basc, recollit en la Llei orgànica 3/1979 en el qual el Poble Basc accedeix a l'autogovern amb competència exclusiva en una sèrie de matèries i es marquen les bases de l'acord econòmic entre el Govern Basc i l'Administració Central. Les matèries d'autogovern es detallen sota el Títol I, en l'article 10 concretament. L'apartat 23 d'aquest article estableix de la següent forma la competència relacionada amb la previsió social complementària: "cooperatives, mutualitats no integrades en la seguretat social i almodins, conforme a la legislació general en matèria mercantil". Com a resultat d'això, es configura el marc en el qual el Parlament Basc tindrà la potestat de legislar-lo, ateses les peculiaritats de la població del País Basc en aquesta mena d'entitats. Quant a l'acord econòmic, és l'article 41 el que marca les pautes generals de la següent forma: "Les relacions d'ordre tributari entre l'Estat i el País Basc vindran regulades mitjançant el sistema foral tradicional de concert econòmic o convenis". Cal destacar que sobre la base d'aquesta norma es va crear una comissió mixta la labor de la qual va ser acordar i concretar els serveis de l'Estat que anaven a ser objecte de transferència al País Basc.

L'apartat econòmic al qual fa referència el paràgraf anterior té la seva continuïtat amb la Llei 12/1981, per la qual s'aprova el Concert Econòmic amb la Comunitat Autònoma del País Basc, el qual dona el suport dinerari a les transferències de funcions.

Aquest procés de transició en l'àmbit de les competències culminarà en el Reial decret 3228/1982, sobre traspàs de les funcions i els serveis concrets de l'Estat a la Comunitat Autònoma del País Basc en matèria de mutualitats no integrades en la seguretat social que tinguin el seu domicili al País Basc. És en aquest moment quan s'aprova l'Acord de la Comissió Mixta i, per tant, es concreten els serveis i funcions que es traspassaran a la Comunitat Autònoma del País Basc en matèria de mutualitats no integrades en la seguretat social. En aquest context també es va acordar el suport econòmic i personal a transferir al País Basc.

Una vegada establert el marc competencial es van fer passos fermes legislatius, sense pèrdua de temps i amb un gran consens polític, en la configuració del producte de previsió social complementària pròpiament: la Llei i el reglament. La Llei 25/1983 va establir els fonaments d'un tipus especial de mutualitats per a ser desenvolupada amb el sobre el Reglament de la Llei d'Entitats de Previsió Social Complementària amb el Reial decret 87/1984.

L'experiència de les entitats de previsió social voluntàries (EPSV) es va presentar com un model de referència a nivell d'Espanya per dos desenvolupaments legislatius importants que van tenir lloc en l'Estat al poc temps de regular-se les EPSVs. El primer va ser la Llei 33/1984, de 2 d'agost, sobre Ordenació de l'Assegurança Privada, la qual dedicava un capítol a la regulació de les mutualitats de previsió. El segon va ser la creació i desenvolupament d'un nou instrument de previsió social complementària, els plans i fons de pensions, amb la seva Llei i el seu reglament: Llei 8/87, de Regulació de Plans i Fons de Pensions i el Reial decret 1307/1988.

Des de llavors, la regulació de les EPSVs s'ha desenvolupat en una Llei i reglament actualitzats i algunes altres diverses modificacions. D'entre elles, destaca la novetat que va incorporar la nova Llei d'EPSV, concretament amb el disseny d'un tipus nou d'EPSV d'ocupació, això és, vinculat en el si de les relacions laborals. Es tracta de les EPSVs preferents, la filosofia de les quals és fomentar la previsió en tot el col·lectiu d'empleats, amb cobrament de prestacions principalment en forma de renda i amb aportacions d'empreses i treballadors compartides.

Durant l'any 2023 s'esperen novetats per mitjà d'un reglament d'EPSVs actualitzat amb notícies en l'àmbit de les EPSVs vinculades a les relacions laborals, de l'actualització del règim de la participació i representació dels socis en els òrgans de govern i de les operacions vinculades i de la relació d'inversions aptes, així com les restriccions a la inversió i a la concentració de riscos en les carteres d'inversió.

La Llei i el reglament de les EPSV tenen per finalitat la protecció dels mutualistes o socis davant unes contingències determinades que giren sobre la seva vida o sobre les seves

pertinences, fruit de riscos previstos o no. Al llarg d'aquest informe s'analitzaran les principals variables personals, economicofinanceres i de govern de les EPSVs.

Les EPSVs són instruccions de caràcter social sense ànim de lucre, amb personalitat jurídica plena independent. El funcionament d'una EPSV es recull en els seus estatuts o també conegut reglament de l'entitat. És el reglament de l'entitat, això és, un conjunt d'articles que recullen les normes que modulen les relacions entre els socis, així com les pautes per al govern i el dia a dia de l'Entitat.

Al costat de les EPSVs es troba el pla de previsió. Aquest és un acord contractual, associatiu, d'acte constitutiu o normatiu, materialitzat en un reglament de prestacions. Aquest document estableix el règim d'aportacions i prestacions per al cas de diverses contingències. El règim financer entre aportacions i prestacions és de capitalització individual, a diferència del de la seguretat social que és de repartiment. Els plans de previsió no tenen personalitat jurídica.



4 MARC SOCIAL E INSTITUCIONAL

En aquest apartat es descriuen els diferents instruments mitjançant els que s'articula actualment la previsió social complementària i respecte de les entitats que els gestionen, ens centrem únicament en les mutualitats de previsió social i les entitats de previsió social voluntària del País Basc (EPSV). El nostre interès en les EPSV és per que tenen caràcter mutualista i tenen com a marc jurídic de referència la IORP II com a conseqüència de que la seva activitat està concentrada en la cobertura de les contingències específiques de la previsió social complementària. Així mateix, analitzem el sistema de cooperatives i, en darrer terme, descrivim el marc de diàleg social a Catalunya.

4.1 INSTRUMENTS

Els instruments de previsió social complementària son:

- Plans de pensions: d'ocupació, associats e individuals.
- Plans de previsió assegurats.
- Contractes d'assegurances col·lectives que instrumenten compromisos per pensions.
- Mutualitats de previsió social.
- Plans de previsió social empresarial.
- Assegurances de dependència.

El segon i tercer pilar de la previsió social complementària coneix diferents figures mercantils i financeres per organitzar-se. Aquestes figures adopten unes determinades formes jurídiques que coneixen diferents règims fiscals aplicables.

Les formes jurídiques que poden ser utilitzades són les següents:

- Plans de pensions Individuals: és el pla de pensions promogut per una entitat financera on podran adherir-se voluntàriament tots els ciutadans que volen beneficiar-se d'una prestació addicional en el moment de la seva jubilació.

Les aportacions s'efectuen per part de la persona individual de forma voluntària.

Les contingències que poden cobrir són: jubilació, defunció, incapacitat permanent, dependència severa i gran dependència segons el pactat al contracte d'assegurança. Addicionalment es pot cobrar la prestació per desocupació de llarga durada o malaltia greu.

La gestió d'aquests plans exigeix la presència d'una entitat gestora de fons de pensions que ha d'adoptar la forma de societat anònima i haver rebut una autorització administrativa prèvia i d'una entitat dipositària que ha de ser una entitat financera llevat d'algunes excepcions.

- Plans de pensions d'ocupació: és el pla de pensions promogut per l'empresa, corporació, societat o entitat on podran adherir-se voluntàriament al mateix tots els empleats que mantinguin relació laboral amb l'empresa.

Les aportacions s'efectuen per part de l'empresa encara que l'empleat també té la possibilitat de fer-hi aportacions.

Les contingències que poden cobrir són: jubilació, defunció, incapacitat permanent, dependència severa i gran dependència segons el pactat al contracte d'assegurança. Addicionalment es pot cobrar la prestació per desocupació de llarga durada o malaltia greu.

La gestió d'aquests plans exigeix la presència d'una entitat gestora de fons de pensions que ha d'adoptar la forma de societat anònima i haver rebut una autorització administrativa prèvia i d'una entitat dipositària que ha de ser una entitat financera llevat d'algunes excepcions.

Dintre dels plans de pensions d'ocupació s'ha regulat a la Llei 12/2022, de 30 de juny, els plans de pensions d'ocupació simplificats que inclouen els següents tipus de plans de pensions:

- a) Plans de pensions d'ocupació promoguts per les empreses incloses als acords col·lectius de caràcter sectorial que instrumentin compromisos per pensions en favor de les seves persones treballadores amb especial atenció per la implantació a petites i mitjanes empreses.
- b) Plans de pensions d'ocupació del sector públic promoguts per les administracions públiques, incloses les corporacions locals i organismes dependents de les mateixes, que instrumentin compromisos per pensions en favor del personal al seu servei.

Les societats mercantils amb participació majoritària de les administracions i de les entitats públiques podran integrar-se als plans de pensions de les lletres a) o b) en funció dels corresponents acords de negociació col·lectiva.

- c) Plans de pensions de treballadors per compte propi o autònoms, promoguts per les associacions, federacions, confederacions o unions d'associacions de treballadors per compte propi o autònoms, per sindicats, per col·legis professionals o per mutualitats de previsió social, als que les persones partícips siguin exclusivament persones treballadores per compte propi o autònoms. No es requerirà la condició prèvia d'associat al partícip que desitgi adscriure's a un pla promogut per una associació de treballadors per compte propi o autònoms.

d) Plans de pensions de socis i sòcies treballadores i de socis de treball de societats cooperatives i laborals, promoguts per societats cooperatives i laborals i les organitzacions representatives de les mateixes.

- Plans de previsió assegurats: és el producte anàleg al pla de pensions individual dins del món de l'assegurança.

Es tracta d'una assegurança de vida – estalvi individual de compromís per pensions vinculat a la jubilació d'aportació periòdica o única amb garantia de tipus d'interès.

Les principals figures són el prenedor (el contribuent), l'assegurat (que coincideix amb el prenedor) i el beneficiari (el propi prenedor llevat del cas de defunció en el que poden ser terceres persones designades pel prenedor).

Els plans de previsió assegurats han de tenir una rendibilitat garantida mitjançant tècniques actuàries. Aquesta és una gran diferència amb els plans de pensions que poden tenir-la (cas dels plans garantits) o poden no tenir-la.

Les contingències que poden cobrir són: jubilació, defunció, incapacitat permanent, dependència severa i gran dependència segons el pactat al contracte d'assegurança. Addicionalment es pot cobrar la prestació per desocupació de llarga durada o malaltia greu.

La principal diferència amb els plans de pensions es que l'instrument jurídic per la seva constitució és una pòlissa d'assegurança col·lectiva pel que es tracta d'una figura especialment adaptada a l'activitat de les mutualitats de previsió social.

- Pla de previsió social empresarial (PPSE): és el producte anàleg al pla de pensions d'ocupació dins del món de l'assegurança.

Es tracta d'una assegurança de vida – estalvi col·lectiu de compromís per pensions vinculat a la jubilació d'aportació periòdica o única amb garantia de tipus d'interès. En aquest producte el prenedor és l'empresa que té l'acord dels seus empleats, els quals són els assegurats. Les contingències que poden cobrir són: jubilació, defunció, incapacitat permanent, dependència severa i gran dependència segons el pactat al contracte d'assegurança. Addicionalment es pot cobrar la prestació per desocupació de llarga durada o malaltia greu.

La iniciativa de contractació és de la empresa i normalment s'instrumenta amb aportacions de la pròpia empresa encara que permet també les aportacions dels treballadors.

La principal diferència amb els plans de pensions es que l'instrument jurídic per la seva constitució és una pòlissa d'assegurança col·lectiva pel que es tracta

d'una figura especialment adaptada a l'activitat de les Mutualitats de previsió social.

4.2 MUTUALITATS DE PREVISIÓ SOCIAL A CATALUNYA

La llei 10/2003 de 13 de juny, de Mutualitats de Previsió Social de Catalunya, defineix a les mateixes com a entitats que exerceixen una activitat asseguradora sense ànim de lucre.

4.2.1 Evolució històrica

Les mutualitats de previsió social a Catalunya són una part rellevant de la història social i econòmica del nostre país, i han jugat un paper important en el seu desenvolupament econòmic i social. Aquestes organitzacions van sorgir durant el segle XIX, en plena industrialització, com a resposta a la necessitat de protecció social per part dels treballadors, proporcionant suport i ajuda mútua als membres que en pagaven una quota regular. Motivats per la manca d'accés a la sanitat pública i a altres prestacions socials, els treballadors va començar a organitzar-se en mutualitats per aconseguir una protecció social mínima contra les malalties i accidents laborals. Així, les primeres mutualitats es centraven sobretot en la prestació d'assistència sanitària als seus membres.

L'origen de les mutualitats modernes el podem localitzar en les confraries sorgides a l'Edat mitjana, organitzacions presents a la vida social i religiosa de moltes regions d'Europa. En diversos aspectes, les confraries van ser les primeres formes d'organització mutualista que es van conèixer a Catalunya, ja que els seus membres compartien riscos i necessitats, i es van unir per a afrontar-los col·lectivament.

En general, les confraries presentaven una finalitat religiosa i caritativa, i van ser fonamentals en la prestació d'assistència sanitària i altres serveis als seus membres (com assistència espiritual a l'hora de la mort), que en molts casos eren treballadors i artesans sense accés als serveis sanitaris.

Amb el temps les confraries van anar donant pas als gremis, agrupant artesans i comerciants d'una mateixa activitat. Els gremis van ser fonamentals en la formació i en la transmissió de coneixements tècnics i artesanals, així com en la defensa dels drets i les necessitats dels seus membres.

A Catalunya, molts gremis van tenir una llarga continuïtat fins a l'època moderna. Van exercir una gran influència en la formació de les primeres mutualitats de previsió social, ja que van percebre la necessitat de protegir els seus membres davant dels riscos laborals, la malaltia o la mort. Així, els gremis van crear les primeres caixes de socors mútuus, que van ser les antecessores directes de les mutualitats modernes. Així, les mutualitats van heretar moltes de les característiques dels gremis, com ara la seva capacitat d'organització, la seva vocació de servei i la seva capacitat d'adaptació als canvis socials i econòmics.

Al llarg del segle XVIII apareixen a Espanya els Monts de Pietat, administrats per les autoritats locals i les diputacions provincial, en un intent de l'Estat de substituir i controlar les organitzacions gremials i caixes de socors mútuus. No obstant, l'associacionisme es va mantenir fort a Catalunya arran del procés d'industrialització del segle XIX, amb un creixement de la classe obrera que troba en l'associacionisme un mitjà de protecció social que no proveeix l'Estat.

A finals del segle XIX la pràctica associativa s'institucionalitza. La llei d'associacions de 1887, promulgada pel govern espanyol, va suposar un canvi significatiu en la forma d'organització de les entitats, ja que va permetre la creació de les primeres entitats mutualistes i cooperatives, així com altres tipus d'associacions d'adscripció voluntària. Abans de la promulgació d'aquesta llei, l'existència de les associacions estava sotmesa a la discrecionalitat de les autoritats, que podien dissoldre-les i reprimir-les si ho consideraven oportú. Amb la llei d'associacions, es va establir un marc legal per a la creació i el funcionament d'entitats sense ànim de lucre, sempre que complissin una sèrie de requisits.

Durant el segle XX, les mutualitats de previsió social es van expandir i van diversificar el seu camp d'actuació. Es van crear noves mutualitats per a diferents sectors de treball, com ara les mutualitats agrícoles o les mutualitats de transportistes. A més, les mutualitats van començar a oferir altres tipus de prestacions socials, com ara pensions i assegurances de vida.

Després de la Guerra Civil Espanyola, les mutualitats van patir la repressió del règim franquista i moltes van ser dissoltes o prohibides, ja que eren vistes com a organitzacions contràries als interessos del règim. No obstant això, el règim va tolerar algunes iniciatives de base associacionista i en va promoure d'altres amb vocació de substitució, com les mutualitats laborals.

A partir dels anys 60, les mutualitats van experimentar un nou impuls, amb la creació de noves organitzacions i la renovació de les existents. Van ampliar la seva gamma de serveis i es van modernitzar per adaptar-se a les necessitats dels seus membres. Aquesta renovació va incloure la creació de serveis d'assistència sanitària més complets, serveis d'assegurances més variats, pensions més àmplies i altres serveis.

Avui en dia, les mutualitats continuen sent una part important de la vida social i econòmica de Catalunya, oferint serveis de salut, assegurances, pensions i altres serveis a milers de persones. Les mutualitats també tenen un paper destacat en la defensa dels drets dels treballadors, la promoció de la cultura i l'educació, i la participació activa en la vida política i social.

4.2.2 Informació i estadístiques sobre les mutualitats de previsió social a Catalunya

Informació oficial relativa a mutualitats de previsió social a Catalunya queda recollida, juntament amb la d'altres entitats asseguradores, a la web del Departament d'Economia i Hisenda de la Generalitat de Catalunya²⁹.

En el portal web destaca un registre de mutualitats de previsió social, així com informació relativa als requisits i procediment per a la seva constitució. A la seva vegada, una radiografia del sector presenta un mapa interactiu de mutualitats de previsió social catalanes, mostrant el municipi on tenen el domicili, les principals prestacions de previsió social que ofereixen i el nombre de persones assegurades que tenen.

El portal web també dona accés a tràmits com la presentació de:

- Documentació juridicosocietària.
- Informació en el procediment d'inspecció financera.
- Informació quantitativa de solvència i altres obligacions d'informació econòmica.
- Informació del seguiment economicofinancer.

A nivell normatiu, al portal s'hi pot trobar una recopilació de normativa (lleis, decrets, ordres, resolucions, instruccions i circulars) de la Generalitat de Catalunya relacionada amb les mutualitats de previsió social i altres entitats asseguradores, així com altra normativa relacionada a nivell estatal i europeu.

A nivell econòmic, es recull de forma agregada les principals dades econòmiques de les mutualitats de previsió social inscrites actives i supervisades per la Generalitat de Catalunya, referides a cada exercici, que inclouen informació bàsica sobre les persones assegurades, el negoci i la solvència del sector. També es recull informació econòmica individual de les entitats, aportada per les mateixes i de caràcter públic.

Finalment, a la web s'hi pot trobar informes sobre consultes, queixes i reclamacions presentades i tramitades en l'àmbit de les assegurances contractades amb mutualitats de previsió social. L'annex G recull el llistat de les mutualitats existents en aquest moment.

4.3 ENTITATS DE PREVISIÓ SOCIAL VOLUNTÀRIES (EPSV)

4.3.1 Evolució històrica

La cobertura de les necessitats socials ha estat tradicionalment un àmbit de debat al País Basc. Al llarg de la història la vida en societat i els seus riscos s'han tractat com una cosa important i han estat moltes les fórmules arbitrades per a la seva cobertura. Històricament, els bascos han donat molta importància a la salvaguarda i conservació

²⁹ <https://economia.gencat.cat/ca/ambits-actuacio/assegurances/control-supervisio/mutualitats-previsio-social/>

de la vida, dels efectes personals i familiars, així com els relacionats amb la font d'ingressos de la unitat familiar, això és, amb el treball, davant situacions sobrevingudes de les quals es pogués derivar una seqüela personal o econòmica adversa.

La forma organitzada de portar-ho a la pràctica ha estat el promoure i/o participar en germanors, confraries, montepíos o societats en les quals les persones sotmeses a un mateix risc es comprometien *a priori* a la reparació entre tots del mal quan aquest es produís. D'aquesta manera es produïa una socialització i la dilució del risc i del perjudici causat sota el paraigua de l'ajuda i l'auxili mutu, de la solidaritat³⁰.

Els temps passen i les realitats evolucionen sobre els fonaments d'aquestes experiències que tan gratificants han estat a nivell personal, social i econòmic. Un dels resultats de tot això van ser precisament les entitats de previsió social voluntàries, un instrument de previsió social complementari modern i ajustat als nous temps, però que en si guarda l'embrió d'aquells temps.

Les entitats de previsió social voluntàries (EPSV) són un tipus de mutualitat sota la qual es recull un model propi de previsió social voluntària i complementària per a la població amb residència habitual en la Comunitat Autònoma Basca. Es tracta d'un sistema de previsió de caràcter privat l'objectiu del qual va ser, és i serà poder acompanyar i complementar a la Seguretat Social en la protecció d'un ventall de necessitats socials d'aquesta població. El compromís del Govern, en aquest cas del Govern Basc, amb les EPSV s'han mantingut amb el temps. Indicadors d'això són, entre altres, l'evolució normativa³¹, viva en data d'avui, les reflexions a mitjà i llarg termini realitzades sobre l'àrea, materialitzades en plans guia o rectors que en un ampli ventall d'àmbits busca al cap i a la fi uns objectius circumscrits a l'àrea de la previsió social complementària³².

4.3.2 Variables personals, econòmiques, financeres i de govern

La Llei i el Reglament de les EPSV tenen per finalitat la protecció dels mutualistes o socis davant unes contingències determinades que giren sobre la seva vida o sobre les seves

³⁰ Per a més detalls sobre aquest apartat consultar Urrutia Elorza, J. R., (1997), *Modelo autonómico de Previsión Social Voluntaria: Pasado, Presente y Futuro*, Tesis Doctoral, Colección Ekonomi Gerizan, Ed. Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras.

³¹ Per a consultar l'índex de normativa de les EPSV veure <https://www.euskadi.eus/indice-epsv-normativa/web01-a2finan/es/>. Data última consulta (16/11/2022).

³² Una prova d'això és el Diagnòstic de la Previsió Complementària d'Euskadi 2016 i el Diagnòstic i Pla de Previsió Social Complementària a Euskadi 2006-2014. Tots dos documents són disponibles en https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/epsv_informacion/es_def/adjuntos/DIAGNOSTICO%20CAST%20Previsi%C3%B3n%20Social%20Complementaria.pdf. Data última consulta (16/11/2022) i en https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/dd_informe_psc_eusk_2006/es_dd/adjuntos/Plan%202006.pdf. Data última consulta (16/11/2022).

pertinences, fruit de riscos previstos o no. Al llarg d'aquest apartat s'analitzaran les principals variables personals, economicofinanceres i de govern de les EPSVs.

Les EPSVs són institucions de caràcter social sense ànim de lucre, amb personalitat jurídica plena independent. El funcionament d'una EPSV es recull en els seus Estatuts o també conegut reglament de l'entitat. El reglament de l'entitat és un conjunt d'articles que recullen les normes que modulen les relacions entre els socis, així com les pautes per al govern i el dia a dia de l'Entitat.

Al costat de les EPSVs es troba el pla de previsió. Aquest és un acord contractual, associatiu, d'acte constitutiu o normatiu, materialitzat en un reglament de prestacions. Aquest document estableix el règim d'aportacions i prestacions per al cas de diverses contingències. El règim financer entre aportacions i prestacions és de capitalització individual, a diferència del de la seguretat social que és de repartiment. Els plans de previsió no tenen personalitat jurídica.

Els elements personals de les EPSVs formen el cos social de la institució i reben el nom de socis. Els socis poden ser persones físiques o jurídiques i són de tres tipus ³³:

- Soci protector o promotor. Són els que posen en marxa l'EPSV i contribueixen al seu desenvolupament i manteniment, conformi el que s'estableix en els estatuts de l'entitat. Habitualment es tracta de persones jurídiques.
- Soci de número o ordinaris. Són les persones a les quals es cobreix un risc i, i en aquest cas obtindran un benefici per a ells o per als quals ells hagin establert. En participar en aquesta, tenen uns drets, però també unes obligacions. En aquest col·lectiu es troben alguns, els quals realitzen aportacions i participen en l'institució de manera activa, per la qual cosa se'ls denomina socis de número en actiu. Els socis que tenen uns drets econòmics en l'Entitat, però que per diferents motius han deixat d'aportar o suspès els seus compromisos temporalment es denominen socis en suspens.
- Socis passius i beneficiaris. Són persones físiques a les quals se'ls reconeix una prestació, podent haver estat prèviament socis o no.

Tal com es presentava anteriorment, molt relacionat amb els socis són les situacions objecte de protecció. Aquestes poden ser de diverses modalitats atenent tres criteris ³⁴.

Criteri 1.- De caràcter personal

- Jubilació.
- Incapacitat permanent no parcial.
- Mort.

³³ Art. 16 Llei 5/2012, de 23 de febrer.

³⁴ Art. 24 Llei 5/2012, de 23 de febrer

- Dependència.
- Atur de llarga durada.
- Malaltia greu.

Criteri 2: De caràcter social

- Incapacitat temporal.
- Ajudes a l'ocupació.
- Naixement i adopció.
- Matrimoni o parella de fet d'acord amb la legislació vigent.
- Despeses mèdiques.
- Estudis oficials.
- Assistència sanitària, intervenció quirúrgica i estada en centres sanitaris.
- Altres similars relacionades amb la previsió social.

Criteri 3: D'altres

- Despeses de sepeli.
- Danys als béns de l'associat³⁵.

Adicionalment es reconeix la liquiditat de l'estalvi als deu anys en algunes modalitats de plans de previsió³⁶.

Al fil de les contingències citades anteriorment, les EPSVs es classifiquen en EPSVs de contingències personals i EPSVs de contingències no personals. Adicionalment, les EPSVs poden ser de quatre tipus en funció de la relació que existeixi entre els socis³⁷:

- Les EPSVs individuals quan els promotors són Entitats Financeres i els socis són persones físiques entre els quals no existeix vincle previ.
- Les EPSVs associades, quan entre els socis existeix un vincle associatiu, no laboral ni relacionat amb l'exercici professional.
- Les EPSVs d'ocupació, quan el promotor és una o diverses empreses, públiques o privades, i els associats són els empleats o els socis ordinaris dels quals mantinguin entre si alguna vinculació relacionada amb l'exercici de la seva professió. En aquesta mena d'EPSVs són admissibles diferents plans per a

³⁵ Sota aquest epígraf es troben els danys i perjudicis en els seus béns, com, per exemple, el seu habitatge, aixovar domèstic, instruments de treball, bestiar, collites, boscos, embarcacions o qualsevol altra classe de béns units a la seva activitat laboral o professional.

³⁶ Per als plans individuals i associats. Art. 23 de la Llei 5/2012, de 23 de febrer.

³⁷ Art. 7 de la Llei 5/2012, de 23 de febrer.

diferents col·lectius, sectors d'activitat econòmica, o diverses classes de prestacions.

- EPSVs indiferenciades, quan no existeix una relació prèvia entre els socis i els riscos són no personals.

Tal com ja es va presentar en referenciar la regulació de les EPSVs, l'any 2012³⁸ es va regular una modalitat particular, amb afinitat a les d'ocupació, però amb unes certes especificitats pròpies o particulars que emanen dels plans de previsió que integren, els plans de previsió preferents. La qualificació de "preferent" ho atorgarà l'òrgan administratiu competent. Més endavant es presentaran les característiques dels Plans de previsió social preferents.

Seguint l'estructura de l'anterior classificació de les EPSVs, els plans de previsió poden ser dels següents tipus ³⁹:

- Plans de previsió social individuals.
- Plans de previsió social d'ocupació: A més del cas dels treballadors a l'ús, també seran d'aquesta modalitat si el col·lectiu està format per treballadors autònoms que s'hagin constituït a través d'associacions professionals, cambres de comerç o altres entitats representatives que actuïn com a socis promotors o protectors. En un pla podran integrar-se diversos socis protectors i el seu col·lectiu, respectant les característiques del pla de previsió.
- Plans de previsió social associats.

Adicionalment els plans de previsió es podran classificar atenent la variable economicofinancera preestablerta en el règim financer⁴⁰. Aquesta tipologia seria:

- *Plans de previsió social d'aportació definida*, quan la variable predeterminada és l'aportació, sent la prestació el resultat de l'aportació i del rendiment de la inversió. Com a resultat d'això, l'import de la prestació es podrà estimar en funció d'unes hipòtesis, però no serà certa al cent per cent. No obstant això, en aquesta modalitat de plans és admissible l'existència d'una garantia externa al Pla, la qual podrà derivar a aconseguir una prestació determinada i coneguda a priori. Aquests plans es coneixen com a plans de previsió garantits.
- *Plans de previsió social de prestació definida*, quan la variable coneguda és la prestació mentre que l'aportació és desconeguda any a any, això és, s'anirà ajustant en el temps.

³⁸ Capítol V de la Llei 5/2012, de 23 de febrer.

³⁹ Art. 8 de la Llei 5/2012, de 23 de febrer.

⁴⁰ Art. 8 de la Llei 5/2012, de 23 de febrer.

- *Plans de previsió social de caràcter mixt*, quan es combinen simultàniament característiques de les dues opcions anteriors, per exemple, a l'ésser d'una modalitat o d'una altra en funció del tipus de contingència.

Finalment estarien els plans de previsió preferents, l'última modalitat de plans de previsió regulats⁴¹. Es tracta d'un tipus plans de previsió d'ocupació amb unes certes peculiaritats o especificitats, entre elles, les següents:

- No es podrà exigir més d'un any d'antiguitat al personal, inclòs el personal amb relació laboral de caràcter especial. Integrarà a tots en el cas de cooperatives i laborals, o del col·lectiu quan es tracti de treballadors autònoms.
- Es cobriran, com a mínim, les contingències de jubilació, defunció i invalidesa o incapacitat permanent que suposi extinció de la relació laboral o equivalent.
- Els treballadors i l'empresa hauran de realitzar aportacions. En el cas de cooperatives i laborals, seran les que es fixin en els reglaments del pla.
- La mobilitat dels drets econòmics, en el seu cas, es realitzarà a altres plans de previsió social d'ocupació preferents.
- La liquiditat de dret econòmic està vinculada només a la realització de la contingència.
- El pagament de les prestacions per jubilació, defunció i invalidesa o incapacitat permanent serà en forma de renda vitalícia o financera de més de quinze anys, si bé s'estableixen alguns supòsits especials per al cobrament de la renda financera, així com per al cobrament en forma de capital.
- Han de tenir una comissió paritària de seguiment, excepte en el cas de socis autònoms o a socis treballadors o de treball de societats cooperatives i laborals.

La principal font financera de les entitats de previsió social voluntàries són les aportacions dels socis. Aquestes aportacions no tenen límit financer, és a dir, que els socis poden aportar el que desitgin.

Mentrestant es produeix la contingència o la liquiditat de l'estalvi el soci genera un dret econòmic en l'EPSV. La regulació recull la possibilitat de mobilitzar⁴² i traslladar aquests diners. Aquest procediment es realitzarà conforme el que s'estableix en l'estatut de l'entitat i en el reglament del pla de previsió. La llibertat és normalment plena en el cas dels del sistema associat i individual sempre que no existeixi alguna garantia o

⁴¹ Capítol V de la Llei 5/2012, de 23 de febrer.

⁴² Art. 22 de la Llei 5/2012, de 23 de febrer.

compromís. En el cas dels d'ocupació s'admet la mobilització en cas de ruptura de la relació laboral i en la forma recollida en la normativa.

La realització d'aportacions, cobrament de la prestacions i liquiditat tenen implicacions en l'àmbit fiscal. Si bé no existeix un topall d'aportacions a l'EPSV, sí existeix un límit de deducció fiscal del soci ordinari i beneficiari. Tradicionalment, les deduccions fiscals han tingut les seves peculiaritats en funció del territori històric basc de què es tractés. Ara bé, des de fa uns anys el tractament fiscal de les aportacions i les prestacions és únic. Aquestes serien les pautes bàsiques que regeixen el tractament fiscal que els afecta: No es poden reduir aportacions a partir de la jubilació.

- Contribucions promotor: Despesa deduïble en la Base Imposable de l'Impost, fins a 8.000€.
- Aportacions parcíps: Despesa deduïble en la Base Imposable de l'Impost, fins a 5.000€.
- Límit conjunt: 12.000€.
- Discapacitat física superior al 65% i psíquica superior al 33% límit d'aportació 24.250€ de forma conjunta i 8.000€ per cadascun dels familiars.
- Aportacions pel/la cònjuge salari/activitats econòmiques inferiors a 8.000€, fins a 2.400 €.
- Contribucions: rendiment íntegre del treball.
- Liberalitats i increments patrimonials gratuïts: impost sobre successions i donacions.
- Les aportacions no deduïdes en un exercici es poden incloure en els cinc exercicis següents.
- En cas de base Imposable insuficient per a practicar les deduccions, possibilitat de reducció en els cinc exercicis següents sempre que en l'exercici en què es redueixin les persones associades no es trobin en situació de jubilació.
- Beneficiari/a: persisteix la reducció del 40% en el cas de cobrament en forma de capital fins a capitals de 300.000€. La resta s'integra el 100%.
- Beneficiari/a discapacitat/a igual si la prestació és en forma de capital, i reducció de fins a 3 vegades l'SMI (1080 €/mes), si es cobra en forma de renda.

En les EPSV d'ocupació és admissible la realització d'aportacions per part dels socis protectors. Aquestes aportacions seran deduïbles⁴³ en la base imposable de l'impost en el qual tributa l'empresa.

⁴³ Aquestes aportacions han de reunir uns requisits, entre els quals es troba el que siguin imputables al soci. Veure normes forals sobre l'impost de societats.

Les EPSV com a institució amb personalitat pròpia estan subjectes a l'Impost de societats. Totes les EPSVs que paguen prestacions estan subjectes al tipus impositiu del 0%. Això implica, en la teoria⁴⁴, la devolució de totes les retencions se li practiquin sobre els rendiments de les inversions. La resta de EPSVs estarien subjectes al tipus del 19%⁴⁵. En la resta d'impostos que els puguin afectar estan exempts⁴⁶.

Les inversions de les entitats de previsió social són la font del rendiment de l'estalvi dels socis i el perquè de les prestacions que es rebran. De cara a vetllar per aquest patrimoni la Llei de EPSVs marca uns aspectes generals, desenvolupat posteriorment en el Decret 92/2007⁴⁷.

En primer lloc, la Llei⁴⁸ fixa una sèrie de principis generals d'inversió, concretament els següents: seguretat, rendibilitat, liquiditat, diversificació, dispersió, congruència monetària i terminis adequats al seu objecte social. Aquests criteris es concreten en la declaració escrita dels principis d'inversió, la qual incorporarà referències a la inversió socialment responsables.

En segon lloc, és en el Decret 92/2007⁴⁹ on es desgranen amb detall les normes d'inversió, la relació d'actius aptes per a la inversió, així com les restriccions a la inversió i a la concentració de riscos de les inversions de l'EPSV.

En l'apartat de pautes generals d'inversió es destaca com la inversió del patrimoni es realitzarà en interès dels socis ordinaris i beneficiaris i que les inversions es materialitzaran en mercats regulats principalment. A més, continua amb la relació d'actius en els quals poden invertir les EPSVs, entre els quals destaquen els següents⁵⁰:

- Valors de renda fixa i variable de mercats organitzats.
- Actius financers estructurats.
- Determinades accions i participacions de IIC.

⁴⁴ En la pràctica es poden presentar problemes per a recuperar aquestes retencions, especialment en el cas de les inversions realitzades en tercers països.

⁴⁵ Veure normes forals de Gipuzkoa, Araba i Bizkaia.

⁴⁶ Impost sobre Transmissions Patrimonials i Actes Jurídics Documentats, IVA, Impost sobre l'Increment de Valor dels Terrenys de Naturalesa Urbana i IAE. Les EPSV gaudeixen d'exempció en els esmentats impostos.

⁴⁷ Decret 92/2007, de 29 de maig, pel qual es regula l'exercici de determinades activitats de les Entitats de Previsió Social Voluntària, modificat parcialment pel Decret 203/2015.

⁴⁸ Art. 60 de la Llei 5/2012, de 23 de febrer.

⁴⁹ Decret 92/2007, de 29 de maig, el que es regula l'exercici de determinades activitats de les Entitats de Previsió Social Voluntàries, publicat en el BOPB núm. 115, del 15 de juny.

⁵⁰ Se espera que en breve se actualizará este contenido con una nueva regulación al respecto.

- Dipòsits a la vista –menys de dotze mesos-.
- Béns immobles.
- Crèdits hipotecaris.
- Crèdits pignoratius.
- Crèdits o quota-parts determinats.
- Crèdits garantits.
- Finançament concedit a l'Estat.
- Capital de risc.
- Accions i participacions de societats que gestionin actius per compte de les EPSVs.
- Derivats.
- Renda fixa i variable no negociada.

I, finalment, s'estableix de forma més concreta com promoure la diversificació de la cartera. Per a això estableix les restriccions a la inversió i a la concentració de riscos. Aquests serien els aspectes més destacats⁵¹:

- Més del 70% en renda fixa i variable cotitzada, accions i participacions d'IIC, dipòsits a la vista, immobles i crèdits hipotecaris.
- Fins al 5% en una empresa, 10% en les del grup en actius cotitzats.
- Fins al 2% en una empresa, 4% en les del grup en actius no cotitzats.
- Fins a un 2% en actius de mercats organitzats emesos per promotors o protectors.
- Fins a un 20% en immobles, 10% en un.
- No pot ser més del 20% del nominal de l'emès per la societat o empresa de capital de risc.
- Fins al 20% en una IIC.

L'actiu i el passiu de les EPSV es valora conforme els criteris establerts en el Pla de Comptabilitat de les EPSV⁵². Entre d'altres aspectes a l'àmbit comptable i Financer s'estableixen els següents criteris de valoració:

1. Cost històric o cost
2. Valor raonable
3. Valor net realitzable.
4. Valor actual.
5. Valor d'ús.

⁵¹ S'espera que en breu s'actualitzarà aquest contingut amb una nova regulació sobre aquest tema.

⁵² Decret 86/2010, de 16 de març, pel qual s'aprova l'adaptació del Pla de comptabilitat de les Entitats asseguradores a les especificitats de les Entitats de Previsió Social Voluntària del País Basc, publicat en el BOPB núm. 109 de 10 de juny.

6. Cost de venda.
7. Cost amortitzat.
8. Costos de transacció atribuïbles a un actiu o passiu financer.
9. Cost comptable o en llibres.
10. Valor residual.

Les EPSVs són supervisades i controlades pel Govern Basc, més concretament pel Departament d'Economia i Hisenda, i compten amb els seus òrgans de govern propis. Tal com es va apuntar en presentar les EPSVs, aquestes tenen personalitat jurídica plena i independent pel que han de tenir òrgans col·legiats i de govern que les dirigeixi i les representi. Els òrgans de govern de les EPSVs són, concretament l'assemblea general i la junta de govern.

L'assemblea general és l'òrgan superior de l'EPSV i en ella participen tots els associats, en actiu o ple dret, directament o a través dels seus representants⁵³. El seu àmbit d'actuació és recollit en els estatuts de l'entitat.

L'assemblea general com a tal compta amb una versió prèvia, de caràcter temporal o provisional: l'assemblea constituent. El seu paper és primordial i necessari en la constitució de l'EPSV. Aquest esbós està format pel promotor/és de la qual serà l'EPSV, la qual haurà d'aprovar per unanimitat la seva constitució així com els estatuts de l'EPSV⁵⁴, per majoria qualificada de dues terceres parts. Posteriorment, nomenarà la comissió constituent, que donarà curs a tots els actes procedimentals i administratius dirigits a la definitiva constitució i registre de l'EPSV. També pot encarregar-se de constituir la junta de govern provisional fins a la celebració de la primera assemblea ordinària en la qual es formarà la junta de govern.

L'assemblea general podrà ser ordinària o extraordinària, sent la Junta de Govern de l'EPSV l'encarregada de convocar-la i fer arribar als socis la informació corresponent. Entre les funcions més destacades de l'assemblea estan les següents⁵⁵:

- Ratificar els estatuts i les seves modificacions.
- Triar, nomenar i revocar els membres de la Junta de Govern, així com l'auditor de comptes.
- Aprovar la gestió de la junta de govern, de l'informe de gestió i dels comptes anuals. Aquest tipus de decisions es prenen en les assemblees ordinàries.
- Aprovar la fusió, escissió, federació i dissolució de l'EPSV. Designar al defensor de l'associat de les EPSVs Individuals.

⁵³ L'assistència a les assemblees dels socis pot regular-se a través de representants. Els detalls d'això es recullen en l'Estatut de l'EPSV.

⁵⁴ El contingut dels Estatuts ve perfilat en l'art. 33 de la Llei 5/2012, de 23 de febrer. A més, haurà d'aportar-se el corresponent estudi econòmic-financer i actuarial.

⁵⁵ Art. 48 i següents de la Llei d'Entitats de Previsió Social Voluntàries.

- Un altre tipus de decisions recollides en l'ordre del dia de l'Assemblea.
- La manera d'implantar l'estratègia de cicle de vida si així es decideix per a les EPSVs d'ocupació o associades.
- La remuneració efectiva dels membres de la junta de govern segons el que s'estableix en els estatuts de l'EPSV.

La presa de decisions requerirà la majoria simple dels vots a excepció d'alguns aspectes particulars, per exemple, la modificació dels estatuts de l'entitat, entre altres, que requerirà dos terços de suport⁵⁶. La celebració de cada assemblea requerirà de l'elaboració d'una acta⁵⁷.

La junta de govern és l'altre òrgan de govern de l'EPSV. Depèn de l'assemblea general i s'encarrega d'administrar l'entitat. Ha d'estar format per almenys tres persones entre els socis, els seus representants o altres persones, com hagi decidit l'assemblea General⁵⁸ i amb proporcionalitat si l'EPSV tingués més d'un pla de previsió. El desenvolupament d'aquestes funcions es qualifica com a professional i eficientment atès que s'exigeix que tots membres tinguin la formació necessària⁵⁹. Aquests càrrecs poden tenir remuneració.

En aquest òrgan les decisions s'adopten per majoria simple. Ells administraran, dirigiran i representaran a l'EPSV i un altre tipus de funcions que defineixi la regulació, els Estatuts o bé no estiguin assignades a l'assemblea general. Més concretament estarien⁶⁰:

- Governar, administrar i representar a l'EPSV.
- Controlar activament que les prestacions reconegudes i en curs de formació puguin ser ateses adequadament i reconèixer el dret de cobrament de les prestacions quan arribi el moment
- Elaborar i presentar els comptes anuals en l'assemblea general.

⁵⁶ En les assemblees extraordinàries es podrà exigir majoria reforçada.

⁵⁷ Art. 10 del Decret 203/2015, de 27 d'octubre.

⁵⁸ S'haurà de promoure una representació equilibrada d'homes i dones atenent el seu percentatge en l'EPSV. Els càrrecs de president, vicepresident i secretari ho decidiran la Junta de Govern, tret que els estatuts prevegin la seva designació per l'Assemblea General.

⁵⁹ Per a més detalls sobre aquest aspecte mirar l'Ordre de 3 de desembre de 2008, del Conseller de Justícia, Ocupació i Seguretat Social, sobre formació en previsió social dels membres de les Juntes de Govern de les Entitats de Previsió Social Voluntària, BOPB núm. 241 de 17 de desembre. En aquesta mateixa línia el Govern Basc disposa en la seva pàgina web d'uns Cursos de formació per a les Juntes de Govern https://www.euskadi.eus/web01-a2finan/es/contenidos/informacion/manual_formacion_epsv/es_kh/manual_formacion_epsv.html. Fecha última consulta (16/11/2022).

⁶⁰ Art. 54 de la Llei d'Entitats de Previsió Social Voluntàries.

- Vigilar la solvència i l'equilibri financer de l'entitat.
- Definir i revisar els principis de la política d'inversió⁶¹ i fer les inversions de l'estalvi de manera prudent, professional i responsable.
- Contractar la gestió i administració de l'entitat, en el seu cas, i supervisar i controlar aquesta activitat.
- Complir i fer complir els estatuts i reglaments.
- Aprovar la integració dels plans de previsió social i validar i ratificar els seus reglaments de prestacions, així com les seves modificacions.
- Resoldre quants recursos i reclamacions se'ls plantegin d'acord amb els estatuts.
- Responsabilitzar-se de la formació pertinent dels seus membres.
- Complir i fer complir la resta de la normativa aplicable, i, entre altres matèries, específicament la fiscal i la de prevenció del blanqueig de capitals.
- Actuar en interès dels seus socis, de manera prudent, conscient i responsable.

4.3.3 Informació i estadístiques sobre les entitats de previsió social complementària

La font oficial d'informació sobre les EPSVs és el Departament d'Economia i Hisenda del Govern Basc. Aquesta institució fa un esforç important a donar a conèixer als sectors relacionats amb la previsió social complementària, i al públic en general informació sobre això. La informació disponible es pot consultar en la pàgina web del Govern Basc en format pdf⁶².

La informació que ofereix el Govern Basc es pot agrupar en dues grans categories: la primera és un tipus d'informació agregada o de conjunt.

Des de l'any 2012 es publiquen les dades més rellevants de les EPSV uns documents sota el nom de "Quadres Estadístics sobre EPSV"⁶³. Addicionalment, des de l'any 2016 es posa a disposició el "Informe de Previsió Social Complementària al País Basc"⁶⁴ en el qual es recull una visió més àmplia de la previsió social, fins i tot amb referències a la bretxa de gènere i a la importància de la previsió social complementària entre la població ocupada al País Basc.

⁶¹ El seu contingut està regulat en l'Art. 5 del Decret 92/2007, de 29 de maig, pel qual es regula l'exercici de determinades activitats de les Entitats de Previsió Social Voluntària.

⁶² Informació disponible en https://www.euskadi.eus/informacion/epsv_informacion/web01-a2finan/es/. Data última consulta (16/11/2022).

⁶³ Veure https://www.euskadi.eus/web01-a2finan/es/contenidos/informacion/informes_estad_contab_epsvs/es_2295/index.shtml. Data última consulta (16/11/2022).

⁶⁴ Ver <https://www.euskadi.eus/informes-prevision-social-complementaria/web01-a2finan/es/>. Data última consulta (16/11/2022).

També de forma agregada ofereix la rendibilitat dels plans de previsió individuals i d'ocupació en funció de l'orientació inversora⁶⁵ i mostra la rendibilitat del pla i les despeses de gestió de l'últim any.

Adicionalment, el Govern Basc ofereix informació més detallada en relació als plans de previsió social individual i d'ocupació. Concretament ofereix la rendibilitat i les despeses de gestió per pla des de l'any 2019⁶⁶.

La Federació d'Entitats de Previsió Social Voluntàries d'Euskadi, una agrupació sense ànim de lucre integrada per EPSVs, participa en fòrums d'àmbit territorial diferent. Així, és membre del Consell Basc de la Previsió Social, representant al sector de les EPSV, també és membre destacat de la Confederació Espanyola de Mutualitats de Previsió Social Voluntària, té un representant en Pensions Europe, que és l'associació més important de pensions d'Europa, i és membre en qualitat d'observador de la EAPSPI, associació europea de pensions del sector públic.

La pàgina web de la Federació⁶⁷ recull una àmplia informació relativa a les EPSVs: normativa, informació estadística, formació i enllaços de gran interès en l'àmbit de la previsió social complementària.

4.4 EXAMEN DEL SISTEMA DE COOPERATIVES COM A FÓRMULA APLICABLE O COMPARABLE

Malgrat que en el marc de la Llei 20/2015, de 14 de juliol, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats asseguradores i reasseguradores, les societats cooperatives podrien ésser actors impulsors de la previsió social complementària, la tradició a Catalunya ha apostat pel desenvolupament del mutualisme, essent que les cooperatives existents en aquest sector es limiten a la oferta de plans de pensions individuals com a part de altres productes de caràcter financer. S'ha de tenir present que els articles 9 i 10 d'aquesta llei estenen el règim jurídic de les mutualitats a les societats cooperatives en relació a l'exercici de la activitat asseguradora, si be les mutualitats han vist com les

⁶⁵ Per al cas dels plans de previsió d'ocupació, consultar <https://www.euskadi.eus/rentabilidad-y-gastos-de-administracion-ano-2021/web01-a2finan/es/>. Data última consulta (16/11/2022). Per al cas dels plans de previsió individuals, consultar <https://www.euskadi.eus/rentabilidades-y-gastos-de-administracion-ano-2021/web01-a2finan/es/>. Data última consulta (16/11/2022).

⁶⁶ Per a més detalls, consultar el següent lloc web <https://www.euskadi.eus/cuadro-evolucion-de-rentabilidades-epsv-individuales-2019-2021/web01-a2finan/es/>. Fecha última consulta (16/11/2022). <https://www.euskadi.eus/cuadro-evolucion-de-gastos-de-administracion-epsv-individuales-2019-2021/web01-a2finan/es/>. Fecha última consulta (16/11/2022), <https://www.euskadi.eus/cuadro-evolucion-de-rentabilidades-epsv-empleo-2019-2021/web01-a2finan/es/>. Fecha última consulta (16/11/2022), <https://www.euskadi.eus/cuadro-evolucion-de-gastos-de-administracion-epsv-empleo-2019-2021/web01-a2finan/es/>. Fecha última consulta (16/11/2022)

⁶⁷ Consultar <https://epsv.org/>. Fecha última consulta (16/11/2022).

seves exigències econòmiques i financeres per operar en el sector s'han aproximat a altres entitats com ara les societats anònimes.

Així doncs, si bé la Llei 12/2022 preveu la possibilitat de que les societats cooperatives puguin promoure fons d'ocupació de previsió pública per impuls dels seus òrgans de govern i participació, cal esperar que a la empara d'aquesta llei més enllà de promoure's nous fons de pensions, s'acordi la participació per part dels socis de societats cooperatives en plans gestionats per altres actors. En tot cas, la inclusió de les societats cooperatives com agents promotors és una expressió clara d'afavorir l'accés als instruments de previsió complementària per part d'aquells col·lectius, com ara els socis cooperativistes, que troben més dificultats per participar-hi.

Val a dir que, en congruència amb la convicció de que la negociació col·lectiva ha d'esser el pilar del foment del fons d'ocupació de previsió pública, les societats cooperatives com a agrupacions de caràcter mutual, poden ser una adequada plataforma de foment d'aquests instruments de previsió social i pot resultar d'interès analitzar si els seus mecanismes de governs i gestió afavoreixen la negociació i gestió, si bé el seu èxit dependrà de la extensió del moviment cooperativista, actualment, en detriment davant altres fórmules associatives.

4.5 DIÀLEG SOCIAL A CATALUNYA

4.5.1 Acords interprofessionals de Catalunya

La legislació estatal, com l'Estatut d'Autonomia, apel·len al desenvolupament i foment de la previsió complementària en la negociació col·lectiva i a través del diàleg social, cosa que fa als acords interprofessionals instrument idoni per a aquesta finalitat.

A Catalunya s'inclou, de fet, la matèria en els diferents acords interprofessionals. El darrer, l'Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020 afirma ser "l'espai central del nostre marc de relacions sociolaborals, per tant, determinant en el desenvolupament del Tribunal Laboral de Catalunya, i altres espais de concertació com el Consell de Relacions Laborals, o en col·laboració, amb el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya", per això pot ser la figura central per dinamitzar la gestió d'un sistema complementari català de previsió social.

En concret, el capítol XVIII de tal acord, intitulat "previsió social complementària", valora positivament la seva extensió per al sistema de relacions laborals, i acorda constituir una comissió de treball específica en la matèria, amb l'objectiu d'estimular i promoure iniciatives que la impulsin a Catalunya, que s'havia de constituir en el termini màxim de tres mesos des de la publicació del text al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (que va tenir lloc el 7 de setembre de 2018). Cal esmentar que, si bé la comissió de treball es va constituir, no es té constància de que hagi entrat en funcionament.

4.5.2 Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL)

Es tracta d'un espai de participació, diàleg i concertació entre les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i l'Administració de la Generalitat en l'àmbit de les relacions laborals. Atenint-nos als doble objectius d'impulsar i consolidar un marc de relacions laborals per a Catalunya i promoure la reflexió i debat sobre la previsió social complementària d'ocupació, la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 24 de novembre de 2021, va aprovar el "Pla de Treball per l'any 2022", que incloïa l'objectiu d'"aprofundir en la previsió social complementària: 1) creació d'un grup tècnic per a tractar la matèria de les mutualitats de previsió social complementària. 2) col·laboració amb l'Observatori dels Sistemes Europeus de Previsió Social Complementària".

El Consell de Relacions Laborals de Catalunya té un paper destacat en el desenvolupament de la previsió social complementària i del foment del mutualisme en el marc català de relacions laborals.

4.5.3 Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC)

Es tracta d'un òrgan consultiu i d'assessorament del Govern en matèries socioeconòmiques, laborals i ocupacionals. És un ens de dret públic, amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat i autonomia orgànica i funcional per al compliment de les seves finalitats.

L'àmplia representació institucional en la seva composició, li permet ser un fòrum permanent d'assessorament, anàlisi i debat entre l'Administració i la societat en general, fomentar la interacció productiva d'idees i propostes per reforçar el diàleg social a Catalunya.

En conseqüència, és l'òrgan idoni on analitzar l'adequació de les polítiques governamentals en matèria de previsió social complementària i d'implementació i desenvolupament de la previsió social complementària al marc català de relacions laborals, atenent, entre d'altres, a les propostes dels agents socials que hi són representats, organismes tripartits de diàleg social i al contingut del llibre blanc elaborat per l'Observatori dels Sistemes Europeus de Previsió Social Complementària.

5 RÈGIM TRIBUTARI

L'anàlisi del règim tributari inclou l'examen de la fiscalitat dels diversos instruments de previsió social com a vehicles perquè la ciutadania obtingui recursos addicionals complementaris de la pensió de jubilació pública i el tractament fiscal al si dels partícips per les aportacions econòmiques que facin a aquests instruments de previsió social.

5.1 RÈGIM TRIBUTARI DELS DIFERENTS SISTEMES DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA

5.1.1 Règim tributari dels instruments diferents a les Mutualitats de previsió social

Ha quedat exposat que els plans de pensions individuals i d'ocupació necessiten pel seu funcionament la presència d'entitats gestores de plans de pensions i d'entitats dipositàries de plans de pensions que adopten la forma de societats anònimes especials dotades de personalitat jurídica pròpia.

D'acord amb l'article 7.1.a) de la Llei 27/2014, de 27 de novembre, de l'impost sobre societats, les societats citades són entitats que són subjectes passius de l'Impost sobre societats. Aquestes tributen per l'Impost sobre Societats per l'obtenció d'ingressos d'acord amb el règim general regulat als articles 10 a 41 de la Llei 27/2014, de 27 de novembre, de l'Impost sobre Societats.

L'aplicació d'aquest règim general implica, entre d'altres elements, que:

- Les rendes obtingudes per les entitats gestores de plans de pensions i entitats dipositàries de plans de pensions no es beneficien de cap exempció a l'Impost sobre Societats.
- Lògicament, s'admetrà la deducció de les despeses i de les amortitzacions amb les mateixes condicions que la resta d'entitats subjectes al règim general de l'Impost sobre Societats (anotació comptable, efectivitat de la despesa, correlació amb l'obtenció d'ingressos).
- S'aplicarà a la base imposable de les d'entitats gestores de plans de pensions i d'entitats dipositàries de plans de pensions el tipus general de l'Impost sobre Societats del vint-i-cinc per cent.
- Les entitats gestores de plans de pensions i entitats dipositàries de plans de pensions es beneficiaran de les deduccions previstes a la regulació de l'Impost sobre Societats si es compleixen els requisits inclosos a la normativa.
- Serà obligatòria la presentació d'autoliquidació de l'impost sobre societats.

Pel que fa als fons de pensions encara que no tinguin personalitat jurídica pròpia són considerats com a subjectes passius de l'impost sobre societats d'acord amb l'article 7.1.f) de la Llei de l'impost sobre societats. Aquestes entitats gaudeixen d'un avantatge fiscal molt important com és el fet que el tipus de gravamen de l'impost sobre societats és del zero per cent (art.29.5 Llei 27/2014). D'aquesta manera els fons de pensions

presenten autoliquidació per l'impost sobre societats amb quota zero i tenen dret a la devolució de les retencions suportades (ex. retencions aplicades sobre dividends rebuts).

5.1.2 Règim tributari de les mutualitats de previsió social

La tributació de les mutualitats de previsió social per les rendes obtingudes en el desenvolupament del seu objecte social es troba regulada per la normativa estatal donat que l'Impost sobre Societats no és un impost cedit a les comunitats autònomes ni en la fase normativa ni en la recaptatòria, d'acord amb el previst a la Llei orgànica 8/1980, de Finançament de les Comunitats Autònomes (LOFCA).

La regulació estatal d'aquesta matèria es troba a la Llei 27/2014, de 27 de novembre, de l'Impost sobre societats i al Reial decret 634/2015, de 10 de juliol, que aprova el Reglament de l'Impost sobre Societats. L'anàlisi de la normativa citada permet advertir que no existeix cap referència normativa ni règim fiscal especial aplicable expressament a les mutualitats de previsió social. Per tant, hem de procedir a l'estudi de les característiques de dret substantiu relatiu a les mutualitats de previsió social per determinar quines són les especialitats de la tributació d'aquestes institucions.

En aquest sentit, hem d'utilitzar el contingut de la Llei catalana 10/2003, de 13 de juny, sobre mutualitats de previsió social. L'article 2 defineix què s'entén per mutualisme no integrat a la seguretat social de la següent forma:

“1. S'entén per mutualisme l'activitat asseguradora que, sense afany de lucre, les mutualitats de previsió social exerceixen com a activitat principal, amb caràcter voluntari i complementari de la Seguretat Social i amb finalitat de protecció mútua; que té per objecte la protecció dels socis, les persones que aquests designin beneficiàries de les prestacions o llurs béns, i que s'organitza democràticament per criteris de representativitat del soci o sòcia.

2. Les mutualitats de previsió social, a més de l'activitat establerta per l'apartat 1, poden dur a terme altres activitats i prestacions accessòries de caràcter social i de serveis”.

Per la seva banda, l'article 4 exigeix entre els requisits legals que han de ser satisfets per les mutualitats de previsió social a Catalunya el de no tenir afany de lucre.

Per tant, es pot afirmar que un dels elements essencials del règim jurídic de les mutualitats de previsió social és el fet que no han de tenir afany de lucre. Aquesta regla de caràcter imperatiu i extrafiscal té una importància capital per determinar la tributació d'aquestes entitats a l'Impost sobre Societats.

Analitzant la regulació estatal de l'Impost sobre Societats s'ha de partir del contingut de l'article 9 de la Llei 27/2014 que enumera les entitats que gaudeixen d'algun tipus d'exempció subjectiva. Concretament, la LIS agrupa les entitats en quatre categories:

- a) Entitats que gaudeixen d'una exempció total a l'Impost sobre Societats.

- b) Entitats amb exempció parcial encara que bastant àmplia. Aquest règim es troba previst a la Llei 49/2002, sobre el règim fiscal de les entitats sense fins lucratius i d'incentius al mecenatge.
- c) Entitats amb exempció parcial menys generosa que l'anterior. Aquest règim es troba regulat als articles 109 a 111 de la Llei 27/2014.
- d) Els partits polítics que gaudeixen d'un règim d'exempció parcial a l'Impost sobre Societats regulat a la Llei Orgànica 8/2007 sobre finançament dels partits polítics.

La qüestió que es planteja es la de determinar si a les mutualitats de previsió social s'aplica el règim de la lletra b) o el de la lletra c).

Si es consulta la Llei 49/2002 es pot observar l'existència d'un llistat d'entitats sense fins lucratius a l'article 2 i a les disposicions addicionals 5a., 6a., 8a., 9a., 12a. i 13a. entre les quals no es troben les mutualitats de previsió social. Per tant, a les mutualitats de previsió social no s'hi aplica el règim d'exempció parcial previst per les entitats sense fins lucratius regulades a la Llei 49/2002.

Per la seva banda, l'article 9.3 de la Llei 27/2014 (LIS) inclou el llistat d'entitats que es poden beneficiar de l'exempció més reduïda regulada als articles 109 a 111 LIS. Entre les mateixes s'inclouen les entitats i institucions sense ànim de lucre no incloses en l'àmbit d'aplicació de la Llei 49/2002. En virtut d'aquesta regulació, sembla que les mutualitats de previsió social s'inclouen entre les entitats no incloses en l'àmbit d'aplicació de la Llei 49/2002, a les quals s'aplica el règim tributari previst als articles 109 a 111 LIS.

Tanmateix, la Direcció General de Tributs a la seva Consulta vinculant V1371-07, de 25 de juny de 2007, nega el dret a les mutualitats de previsió social a l'aplicació del règim d'exempcions menys generós. El contingut de la resolució és el següent:

"2. Estaran parcialment exemptes de l'Impost, en els termes previstos en el títol II de la Llei 49/2002, de 23 de desembre, de règim fiscal de les entitats sense fins lucratius i dels incentius fiscals la mecenatge, les entitats i Institucions sense ànim de lucre a les quals sigui d'aplicació dit títol.

3. Estaran parcialment exemptes de l'Impost en els termes previstos en el capítol XV del títol VII d'aquesta Llei:

a) Les entitats i Institucions sense ànim de lucre no incloses en l'apartat anterior.
(...)

e) Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat social que compleixin els requisits establerts per la seva normativa reguladora.

(...)

De la interpretació literal d'aquest article cal deduir que la Llei es refereix exclusivament a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la seguretat social com emparades en el règim d'exempció parcial pels quals altres mútues, com la consultant, malgrat la seva falta d'ànim de

lucre, no poden considerar-se incloses en el règim d'entitats parcialment exemptes del capítol XV del título VII de la LIS”.

D'acord amb aquesta interpretació provinent de la Direcció General de Tributs, les mutualitats de previsió social tributen per l'Impost sobre Societats per l'obtenció d'ingressos d'acord amb el règim general regulat als articles 10 a 41 de la Llei 27/2014, de 27 de novembre, de l'Impost sobre Societats.

L'aplicació d'aquest règim general implica, entre d'altres elements, que:

- Les rendes obtingudes per les mutualitats de previsió social derivades de la realització d'activitats que constitueixen el seu objecte social o finalitat específica o que tinguin naturalesa empresarial no es beneficien de cap exempció a l'Impost sobre Societats.
- Lògicament, s'admetrà la deducció de les despeses i de les amortitzacions amb les mateixes condicions que la resta d'entitats subjectes al règim general de l'Impost sobre Societats (anotació comptable, efectivitat de la despesa, correlació amb l'obtenció d'ingressos).
- S'aplicarà a la base imposable de les mutualitats de previsió social el tipus general de l'Impost sobre Societats del vint-i-cinc per cent.
- Les mutualitats de previsió social es beneficiaran de les deduccions previstes a la regulació de l'Impost sobre Societats si es compleixen els requisits inclosos a la normativa.
- Serà obligatòria la presentació d'autoliquidació de l'impost sobre societats.

Existeix un sector de la doctrina tributarista que no segueix els criteris de la Direcció General de Tributs i considera que a les mutualitats de previsió social se li pot aplicar l'exempció parcial menys generosa que la prevista a la Llei 49/2002. Aquest règim especial amb alguns avantatges fiscals es troba regulat als articles 109 a 111 de la Llei 27/2014.

Si s'aplica aquest règim especial d'entitats parcialment exemptes, hi hauran alguns ingressos de la mutualitat de previsió social que gaudeixen d'exempció i no s'han d'incloure a la base imposable de l'impost sobre societats:

- Rendes derivades de la realització d'activitats que constitueixen el seu objecte social o finalitat específica, sempre que no tinguin la consideració d'activitats econòmiques.
- Rendes derivades d'adquisicions i transmissions a títol lucratiu sempre que unes i altres s'obtinguin o es realitzin en compliment del seu objectiu o finalitat específica.
- Rendes que es posin de manifest en la transmissió onerosa de béns afectes a la realització de l'objecte o finalitat específica de l'entitat, quan l'import total obtingut es destini a noves inversions en elements de l'immobilitzat relacionats

amb aquest objecte o finalitat. Aquestes inversions hauran de realitzar-se dintre del termini comprès entre l'any anterior al lliurement de l'element patrimonial transmès i els tres següents i mantenir-se durant, al menys, set anys llevat que la vida útil de la inversió sigui menor.

Als efectes de calcular la base imposable de l'impost sobre societats per les rendes no exemptes no s'admetrà la deducció de les despeses vinculades amb l'obtenció de rendes exemptes.

Per tant, les exempcions que poden gaudir les mutualitats de previsió social no inclouen determinats conceptes com els ingressos provinents de la realització d'activitats econòmiques, ni del patrimoni mobiliari com interessos o dividendes o immobiliari com lloguers, ni de les rendes derivades de la transmissió d'actius socials llevat que una exempció resulti aplicable.

Les mutualitats de previsió social tributaran per les seves rendes no exemptes al tipus general de l'impost sobre societats del vint-i-cinc per cent.

En el moment de presentar l'autoliquidació de l'impost sobre societats s'ha d'incloure a la declaració la totalitat de les rendes, tant les exemptes com les no exemptes.

5.2 RÈGIM TRIBUTARI DE LES APORTACIONS EFECTUADES A SISTEMES DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA

5.2.1 Aportacions efectuades pels treballadors

Donen dret a una reducció a la base imposable general de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques les quantitats aportades als següents sistemes de previsió social:

- Aportacions i contribucions a plans de pensions.
- Aportacions i contribucions a mutualitats de previsió social.
- Primes satisfetes a plans de previsió assegurats.
- Primes satisfetes a plans de previsió social empresarial.
- Primes satisfetes a assegurances privades de dependència.

Als anys 2022 i 2023, el conjunt d'aportacions totals màximes a aquests sistemes de previsió social que donen dret a reducció a la base imposable general, incloses, al seu cas, les quantitats imputades pels promotors no pot excedir:

- a) De la quantitat de 1.500 euros.

Aquest import s'incrementa als supòsits següents:

- a.1) 8.500 euros quan l'increment vingui d'aportacions empresarials o d'aportacions del treballador al mateix instrument de previsió social per import igual o inferior al resultat d'aplicar a la respectiva contribució empresarial els següents coeficients:

Import anual de la contribució empresarial	Coeficient
Igual o inferior a 500 euros	2,5
Entre 500,01 i 1.000 euros	2
Entre 1.000,01 i 1.500 euros	1,5
Més de 1.500 euros	1

A la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per 2023 es van modificar els límits anteriors amb el següent contingut:

Import anual de la contribució empresarial	Import anual de la contribució de l'empleat/ada
Igual o inferior a 500 euros	El resultat de multiplicar la contribució empresarial per 2,5
Entre 500,01 i 1.500 euros	1.250 euros més el resultat de multiplicar per 0,25 la diferència entre la contribució empresarial i 500 euros
Més de 1.500 euros	El resultat de multiplicar la contribució empresarial per 1

No obstant, s'aplica el coeficient 1 quan el treballador obtingui en l'exercici rendiments íntegres del treball superiors a 60.000 euros procedents de l'empresa que realitza la contribució. L'empresa té l'obligació de comunicar a la gestora o asseguradora de l'instrument de previsió social que no concorre aquesta circumstància.

A aquests efectes, les quantitats aportades per l'empresa que deriven d'una decisió del treballador es consideren aportacions del treballador.

a.2) 4.250 euros anuals quan es tracti d'aportacions a plans de pensions d'ocupació simplificats de treballadors per compte propi o autònoms o de les aportacions pròpies que realitzi a plans de pensions d'ocupació dels que sigui promotor o a mutualitats de previsió social de les que sigui mutualista per les aportacions a plans de previsió social empresarial.

La quantitat màxima de reducció per aplicació dels increments assenyalats als apartats a.1) i a.2) anteriors és de 8.500 euros anuals.

Aquest límit s'aplica individualment a cada partícip integrat en la unitat familiar.

a.3) 5.000 euros anuals que s'aplica a les assegurances col·lectives de dependència contractats per l'empresa per cobrir compromisos de pensions.

- b) 30% de la suma dels rendiments nets del treball i d'activitats econòmiques percebudes individualment a l'exercici.

5.2.2 En especial, règim tributari de les aportacions efectuades a Mutualitats de previsió social

L'Impost sobre la renda de les persones físiques es troba regulat a la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'impost sobre la renda de les persones físiques i afecta a aquestes amb residència fiscal al territori espanyol. Dintre de la regulació estatal de la imposició sobre la renda de les persones físiques s'inclouen alguns avantatges fiscals per les aportacions que efectuïn les persones físiques a les mutualitats de previsió social mitjançant plans de previsió assegurats o plans de previsió social empresarial que es caracteritzen pel seu casuisme. Els plans de previsió assegurats o els plans de previsió social empresarial són els principals vehicles que poden oferir les mutualitats de previsió social a les persones treballadores i a les empreses com a producte de previsió social donat que es tracta de contractes d'assegurança.

Es distingeixen diversos tipus de situacions:

- a) Professionals no integrats en algun dels règims de seguretat social, pels seus cònjuges i familiars consanguinis en primer grau, així com pels treballadors de les pròpies mutualitats de previsió social.

En el cas dels professionals no integrats al règim especial de treballadors per compte propi o autònoms, a efectes de calcular l'import de la renda neta derivada de la seva activitat professional, poden deduir com a despesa les quantitats satisfetes en virtut de contractes d'assegurança amb mutualitats de previsió social per professionals (plans de previsió assegurats) que actuïn com a alternatives del règim especial de seguretat social de treballadors per compte propi o autònoms en la part que tingui com a objecte les cobertures de contingències cobertes per aquest règim especial, amb el límit de la quota màxima per contingències comunes establerta a cada exercici econòmic a aquest règim especial de la seguretat social (a l'any 2022, 14.057,40 euros i a l'any 2023, 16.291,69 euros).

A més, aquest col·lectiu podrà reduir a la base imposable general del seu IRPF les aportacions que efectuï a les mutualitats de previsió social que no hagi pogut deduir com a despesa professional amb els següents límits:

- 1.500 euros anuals per les aportacions a plans de previsió assegurats que s'incrementa fins a 4.250 euros quan es tracti d'aportacions a Plans de pensions d'ocupació simplificats de treballadors per compte propi o autònoms o de les aportacions pròpies que realitzi a plans de pensions d'ocupació dels que sigui promotor o a mutualitats de previsió social de

les que sigui mutualista mitjançant plans de previsió social empresarial;
o

- 30% de la suma dels rendiments nets de les rendes del treball o d'activitats econòmiques.

Per la resta de col·lectius de la lletra a) s'aplica exclusivament el dret a la reducció amb els límits anteriors de:

- 1.500 euros anuals per les aportacions a plans de previsió assegurats, que s'incrementa fins a 4.250 euros quan es tracti d'aportacions a plans de pensions d'ocupació simplificats de treballadors per compte propi o autònoms o de les aportacions pròpies que realitzi a plans de pensions d'ocupació dels que sigui promotor o a mutualitats de previsió social de les que sigui mutualista mitjançant plans de previsió social empresarial; o
- 30% de la suma dels rendiments nets de les rendes del treball o d'activitats econòmiques.

b) Professionals o empresaris individuals integrats en algun dels règims de seguretat social, pels seus cònjuges i familiars consanguinis en primer grau, així com pels treballadors de les pròpies mutualitats de previsió social.

Per la part dels contractes d'assegurança concertats amb mutualitats de previsió social en la part que tingui per objecte la cobertura de les contingències previstes pels plans de pensions s'aplica exclusivament el dret a la reducció de:

- 1.500 euros anuals per les aportacions a plans de previsió assegurats, que s'incrementa fins a 4.250 euros quan es tracti d'aportacions a plans de pensions d'ocupació simplificats de treballadors per compte propi o autònoms o de les aportacions pròpies que realitzi a plans de pensions d'ocupació dels que sigui promotor o a mutualitats de previsió social de les que sigui mutualista per les aportacions a Plans de Previsió Social Empresarial; o
- 30% de la suma dels rendiments nets de les rendes del treball o d'activitats econòmiques.

c) Treballadors per compte aliè o socis treballadors

Per les quantitats satisfetes a mutualitats de previsió social que actuïn com a sistemes alternatius a plans de pensions en la part que tinguin per objecte la cobertura de les contingències previstes pels plans de pensions i de desocupació dels socis treballadors i s'inclouen també les contribucions del promotor que els hi hagin estat imputades com rendiments del treball es poden aplicar les següents reduccions:

- 1.500 euros anuals per les aportacions a plans de previsió assegurats, que s'incrementa fins a 4.250 euros quan es tracti d'aportacions a plans de pensions d'ocupació simplificats de treballadors per compte propi o autònoms o de les aportacions pròpies que realitzi a plans de pensions d'ocupació dels que sigui promotor o a mutualitats de previsió social de les que sigui mutualista per les aportacions a plans de previsió social empresarial; o
 - 30% de la suma dels rendiments nets de les rendes del treball o d'activitats econòmiques.
- d) Mutualistes col·legiats que siguin treballadors per compte aliè, els seus cònjuges i familiars consanguinis en primer grau, així com els treballadors de les mutualitats de previsió social

El dret a la reducció de les aportacions es troba condicionat pel compliment dels següents requisits:

- Les mutualitats de previsió social han d'haver estat constituïdes per col·legis professionals no resultant vàlida una simple assignació d'una mutualitat de previsió social qualsevol per part dels òrgans de representació de la mutualitat de previsió social.
- Els òrgans d'administració de la mutualitat de previsió social han d'haver limitat el cobrament de les prestacions a les contingències previstes als plans de pensions.

El compliment d'aquestes condicions habilita per l'aplicació de les reduccions següents a la base liquidable general de l'IRPF de l'aportant:

- 1.500 euros anuals per les aportacions a plans de previsió assegurats, que s'incrementa fins a 4.250 euros quan es tracti d'aportacions a plans de pensions d'ocupació simplificats de treballadors per compte propi o autònoms o de les aportacions pròpies que realitzi a plans de pensions d'ocupació dels que sigui promotor o a mutualitats de previsió social de les que sigui mutualista per les aportacions a plans de previsió social empresarial; o
- 30% de la suma dels rendiments nets de les rendes del treball o d'activitats econòmiques.

5.2.3 En especial, assegurances col·lectives que instrumentin compromisos per pensions

Les assegurances col·lectives que instrumenten els compromisos per pensions són assegurances col·lectives d'estalvi destinades a donar cobertura als compromisos de pensions de les empreses amb els seus treballadors.

El seu tractament fiscal pels empleats és diferent que el que s'aplica als plans de pensions d'ocupació i plans de previsió social empresarial. Per aquest motiu són compatibles en una mateixa empresa amb un pla de pensions d'ocupació o amb un pla de previsió social empresarial.

Les aportacions que realitzi l'empresa pel personal solament es consoliden si es compleixen un seguit de condicions (per exemple, assolir una certa antiguitat a l'empresa o jubilar-se essent empleat de la mateixa). Si aquestes condicions no es compleixen es perd el dret a rebre les prestacions.

En el moment d'implantar un contracte d'assegurança que instrumenta el compromís per pensions dels treballadors no és obligatori que s'adopti per tots els empleats sinó que és possible que s'adopti per una part de la plantilla exclusivament. Es tracta d'un instrument molt eficient per desenvolupar polítiques de recursos humans a les empreses, per exemple, per a la retenció del personal clau.

La fiscalitat pels assegurats de les aportacions efectuades per l'empresa a les assegurances col·lectives que instrumentin compromisos per pensions depèn de la voluntat de l'empleador. Com a regla general l'empleador ha de triar si es fa la imputació de les quantitats aportades a la renda del treball dels empleats que són assegurats. La decisió adoptada per l'empleador haurà de mantenir-se per a totes les primes que es realitzin fins a l'extinció del contracte d'assegurança.

No obstant, és obligatòria la imputació fiscal a les assegurances que instrumentin compromisos per pensions en els casos on es produeixi un trasllat de drets econòmics certs i irreversibles a favor de l'empleat assegurat. En aquest cas la imputació d'aquestes primes com a rendiments del treball en espècie subjectes a tributació per l'IRPF per l'empleat és obligatòria i, per tant, sotmesa a ingrés a compte per l'import que excedeixi de 100.000 euros anuals per contribuent. No hi haurà imputació en els supòsits d'assegurances col·lectives realitzades com a conseqüència d'acomiadaments col·lectius regulats a l'article 51 de l'Estatut dels treballadors.

Per tant, les primes abonades a contractes d'assegurança als quals els empleats assegurats solament mantenen simples expectatives de drets econòmics no són imputables fiscalment com a rendes del treball en espècie a l'IRPF dels empleats. Quan únicament existeix una expectativa de dret els assegurats no són titulars dels imports de les aportacions realitzades, sinó que tenen una mera expectativa que solament es farà efectiva si s'arriba a l'edat de jubilació a l'empresa prenedora del contracte d'assegurança.

5.2.4 Aportacions efectuades per les empreses

La regla general és que tots els pagaments efectuats per l'ocupador als diversos sistemes de previsió social exposats amb anterioritat en benefici dels empleats tinguin la condició de despesa comptable i de despesa deduïble a efectes del càlcul de la base imposable

de l'Impost sobre Societats (arts.10 i 15 de la Llei 27/2014, de 27 de novembre, de l'Impost sobre Societats). En el cas que l'empresari sigui una persona física que realitza activitats econòmiques per compte propi que determinen la base imposable a través del sistema d'estimació directa també es produirà l'admissió d'aquests pagaments com a deduïbles.

Aquesta regla general coneix una excepció que s'aplica en relació als contractes a les assegurances col·lectives que instrumenten, donen forma, als compromisos per pensions. En aquest cas s'ha de diferenciar si s'ha efectuat o no la imputació dels pagaments com a rendes del treball en espècie dels treballadors.

En el cas que no s'hagin imputat les primes satisfetes per l'empresa com a rendes del treball en espècie de l'IRPF dels empleats, l'empresa no es podrà deduir aquestes primes a la seva base imposable de l'Impost sobre Societats fins el moment on es produeixin qualsevol de les contingències cobertes per l'assegurança com, per exemple, la jubilació.

En el cas que s'hagin imputat les primes satisfetes per l'empresa com a rendes del treball en espècie de l'IRPF dels empleats, l'empresa sí es podrà deduir aquestes primes a la seva base imposable de l'Impost sobre Societats de l'exercici on es produeixin els pagaments o a la base imposable determinada de forma directa de l'IRPF de la persona empresària.

En particular, deducció per aportacions a plans de pensions d'ocupació:

Una de las novetats aportades per la Llei 12/2022, de 30 de juny, de regulació per a l'impuls dels plans de pensions és la incorporació d'un nou article 38bis a la Llei 27/2014 de l'Impost sobre Societats que introdueix com a avantatge fiscal per a les empreses la deducció per aportacions a plans de pensions d'ocupació.

Concretament, el nou benefici fiscal preveu que l'empresa podrà practicar una deducció a la quota íntegra de l'Impost sobre Societats del deu per cent de les contribucions empresarials imputades a favor dels treballadors amb retribucions brutes inferiors a 27.000 euros sempre que aquestes contribucions es realitzin a plans de pensions d'ocupació, a plans de previsió social empresarial, a plans de pensions regulats a la Directiva (UE) 2016/2341, del Parlament Europeu i del Consell, de 14 de desembre de 2016 i a mutualitats de previsió social que siguin vehicles de previsió social de les que sigui promotor el subjecte passiu.

Quan es tracti de treballadors amb retribucions brutes anuals iguals o superiors a 27.000 euros, la deducció prevista s'aplicarà de forma proporcional a les contribucions empresarials que corresponguin a la retribució bruta anual.

5.3 RÈGIM TRIBUTARI DE LES RENDES PROVINENTS DE SISTEMES DE PREVISIÓ SOCIAL

L'article 17.2 de la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'impot sobre la renda de les persones físiques atorga la condició de renda del treball a les següents quantitats:

- Les prestacions percebudes pels beneficiaris de plans de pensions.
- Les prestacions percebudes pels beneficiaris de contractes d'assegurança concertats amb mutualitats de previsió social de les que les aportacions havien pogut ser, al menys en part, despesa deduïble per la determinació del rendiment net d'activitats econòmiques o objecte de reducció a la base imposable de l'IRPF.

Aquesta renda del treball s'inclou a la base imposable general de l'IRPF.

A més, si la prestació es rep en forma de capital, podrà aplicar-se la reducció del quaranta per cent a la part de prestació que correspongui a aportacions realitzades fins el 31 de desembre de 2006 inclòs i sempre que es rebi en l'exercici en que es produeixi la contingència o en els dos següents.

Si la prestació es rep en forma mixta, podrà aplicar-se la citada reducció a la part de la prestació que es cobri en forma de capital en les condicions exposades per la prestació en forma de capital; i si es percep en forma de renda, no es podrà aplicar aquesta reducció, integrant-se en la base imposable en la seva totalitat.

En el supòsit de rebre en forma de capital prestacions derivades d'un pla de pensions, d'un pla de previsió assegurat, d'un pla de previsió social empresarial, d'assegurances privades de dependència i d'una mutualitat de previsió social per la mateixa contingència, l'aplicació de la reducció del quaranta per cent es referirà a la prestació del pla de pensions, del pla de previsió assegurat, del pla de previsió social empresarial, d'assegurances privades de dependència i de la mutualitat de previsió social de forma independent.

Finalment, ha d'indicar-se que la normativa fiscal no imposa cap restricció a la possibilitat de cobrar en exercicis diferents les prestacions en forma de capital derivades d'un pla de pensions d'un pla de previsió assegurat, d'un pla de previsió social empresarial, d'assegurances privades de dependència i d'una mutualitat de previsió social, respectivament, essent aplicable, si escau, la reducció del 40 per cent.

En el cas que les prestacions es satisfuguin per raó de defunció de la persona treballadora i es rebi pel beneficiari, la renda rebuda pel beneficiari tributarà també com a renda del treball a l'IRPF del beneficiari però no a l'Impost sobre successions i donacions.

El tractament previst és diferent en el cas de prestacions derivades de contractes d'assegurança per instrumentar els compromisos de pensions de les empreses amb els seus empleats.

El règim fiscal aplicable dependrà de si les primes satisfetes per l'empresa han estat o no imputades fiscalment als empleats.

En el cas d'imputació fiscal de les primes a l'empleat, en el moment del cobrament de la prestació per part del treballador únicament es quantificarà com a rendiment del treball dinerari la diferència entre el percebut com a prestació i les aportacions prèviament

imputades (en la majoria dels casos aquesta diferència s'explica pels rendiments generats per les inversions fetes amb les aportacions efectuades). Per l'empresa no hi ha incidència fiscal.

En el cas de no imputació de primes a l'empleat, tota la prestació que rebí l'empleat es qualifica com a rendiment del treball dinerari incloent la rendibilitat generada per les aportacions durant tot el període d'acumulació. Hi ha una excepció a aquesta regla general: quan la pòlissa d'assegurança s'hagués contractat abans del 20 de gener de 2006 podrà aplicar-se la reducció del quaranta per cent per les quantitats percebudes en forma de capital sempre que es cobrin en l'exercici en que es produeixi la contingència o en els dos anys següents. En aquests casos s'exigeix a més que l'aportació sigui determinada de forma expressa, objectiva i no discrecional, ja sigui en termes absoluts o vinculats a una altra variable com, per exemple, el salari o l'evolució de l'IPC.

En cas de defunció de l'assegurat les prestacions percebudes pels beneficiaris queden subjectes a tributació per l'impost sobre Successions que haurà de liquidar el beneficiari qualsevol que sigui la seva forma de percepció.



6 GRAU DE CONEIXEMENT I INTERÈS

L'Observatori dels Sistemes Europeus de Previsió Social Complementària ha desenvolupat aquest estudi amb l'objectiu de conèixer els hàbits i les actituds vers els instruments d'estalvi per a la jubilació per part tant dels empresaris com dels treballadors i treballadores i direcció de recursos humans de Catalunya, així com de mesurar el grau de coneixement i d'implantació d'aquests instruments en el teixit empresarial català. L'enquesta es va estructurar en els següents blocs:

- Grau de coneixement dels diferents instruments de previsió social complementària d'ocupació.
- Grau d'interès en la implantació de la previsió social complementària d'ocupació.
- Grau de coneixement dels recents canvis normatius.

El treball de camp es va desenvolupar entre el 9 de desembre de 2022 i el 23 de gener de 2023. En aquest període es van rebre un total de 545 respostes (395 de treballadors i treballadores, setanta cinc d'empresaris i empresàries i setanta cinc de directors i directores de RH) que van permetre analitzar el grau de coneixement i d'interès que existeix respecte als productes de previsió social complementària així com dels recents canvis normatius en aquest àmbit promoguts pel Govern Central.

6.1 RESULTATS DE L'ENQUESTA ANALÍTICA

L'estudi posa de manifest l'alt grau de desconeixement dels treballadors i treballadores sobre el model de previsió social hegemònic a Europa, fonamentat en tres pilars i encoratja a continuar fomentant el coneixement i les característiques de cada un dels tres pilars, així com dels mecanismes d'implementació i productes amb els quals es pot desenvolupar la previsió social complementària.

També constata el fet de que entre l'empresariat català, la previsió social complementària d'ocupació és un tema que no està dins de les seves prioritats tot i que la consideren un bon instrument per a la captació i retenció de talent. Per la seva banda, pels directors i directores de recursos humans, tot i que la previsió social complementària d'ocupació és un tema que els hi desperta gran interès, l'increment dels costos laborals associat és un fre pel seu desenvolupament.

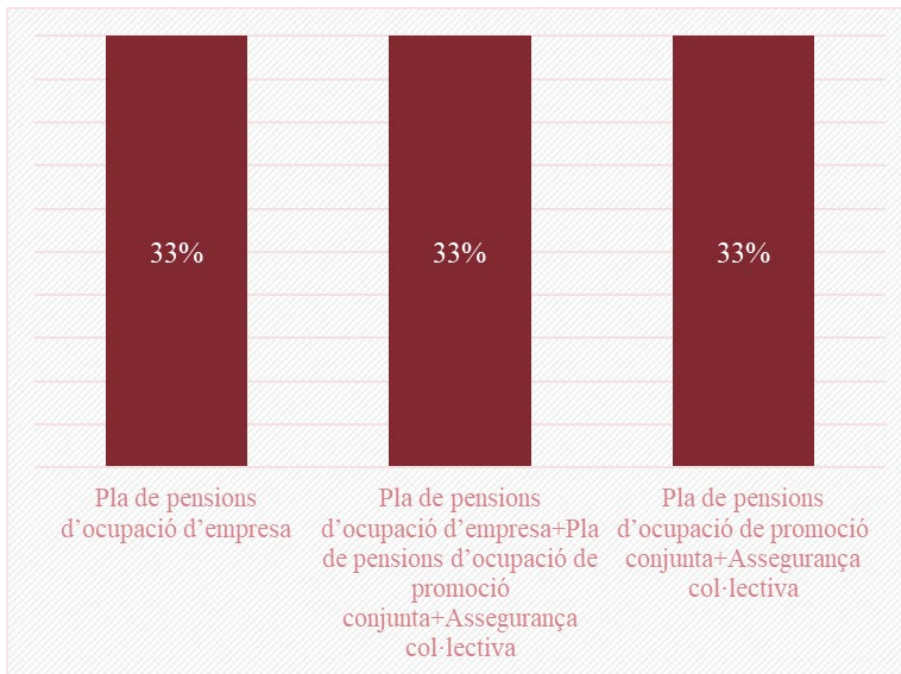
Els detalls de l'enquesta es troben a l'Annex B.

6.1.1 Coneixement i interès per part de l'empresariat

El 16% de l'empresariat enquestat afirma tenir algun instrument de previsió social complementària implementat en la seva empresa i, d'aquests, el 67%, informen que l'instrument de previsió social complementària a la seva empresa és resultat d'un pacte d'empresa sobre previsió social complementària. Tal i com mostra la Figura 1, tots

l'empresarial que afirma tenir previsió social d'ocupació té com a mínim un pla de pensions d'ocupació, combinat, en el 66% dels casos amb una assegurança col·lectiva.

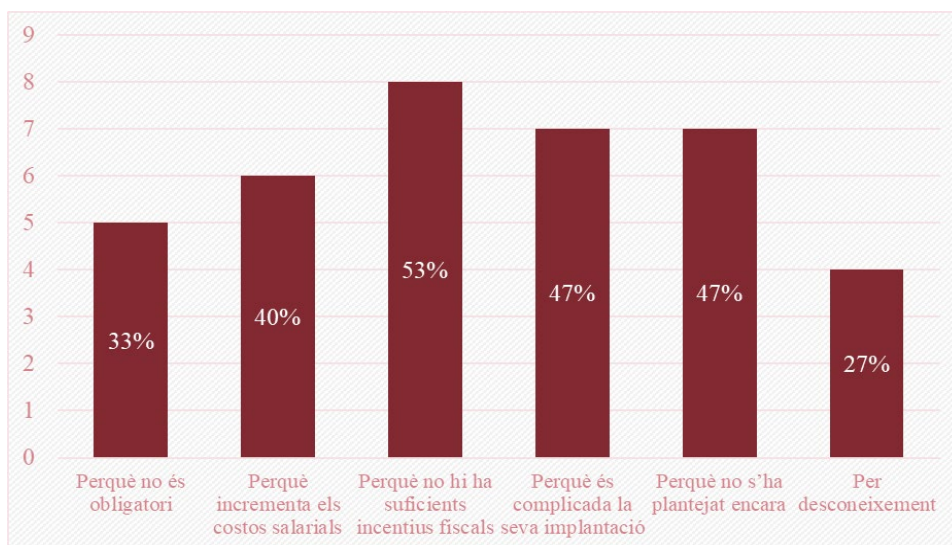
Figura 1. Distribució dels instruments de PSCO implementats a les empreses



Font: Elaboració pròpia

Del 79% de l'empresariat enquestat que afirma NO tenir cap instrument de previsió social complementària implementat en la seva empresa, més de la meitat justifiquen la no implantació pels insuficients incentius fiscals. A la Figura 2 es mostren la distribució de les raons per les que no hi han implementats instruments de PSCO a les empreses de Catalunya.

Figura 2. Distribució dels instruments de PSCO implementats a les empreses

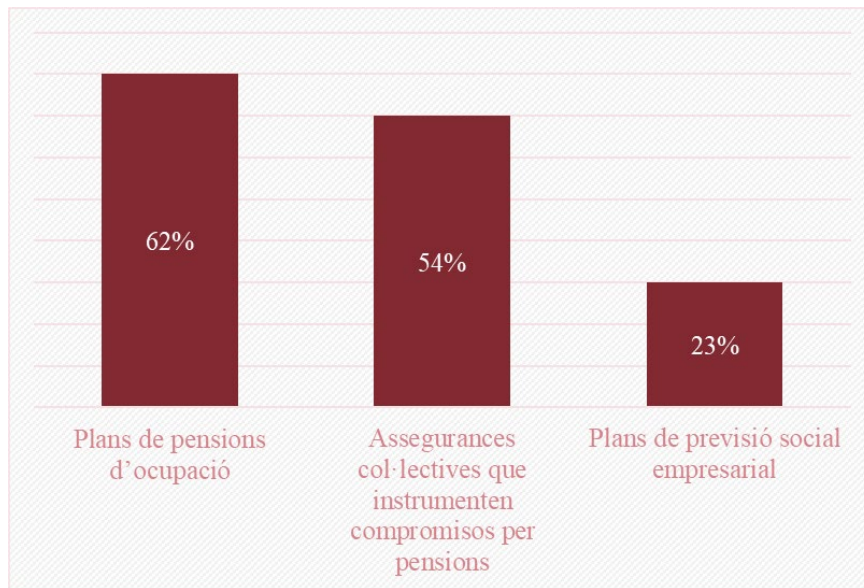


Font: Elaboració pròpia

Respecte al grau de coneixement dels diferents instruments de previsió social complementària destaca que entre el col·lectiu empresarial enquestat, cap d'ells ha sentit a parlar de les EPSV (a Euskadi) ni de les mutualitats de previsió social empresarial.

A la Figura 3 es mostra el grau de coneixement de tots els instruments de PSCO per part dels directors i directores de recursos humans.

Figura 3. Grau de coneixement dels empresaris dels diferents instruments de PSCO



Font: Elaboració pròpia

Pel que fa a la resta d'instruments:

Les característiques més conegudes dels plans de pensions són: la limitació legal de les aportacions anuals (100%), els beneficis fiscals que comporta per l'empresa i la composició de la comissió de control.

Pel que fa a les assegurances col·lectives que instrumenten compromisos per pensions, la majoria dels empresaris (63%) desconeixen que no hi ha benefici fiscal pels treballadors de l'empresa ni límit màxim d'aportació.

La característica coneguda per tots els empresaris enquestats referent als plans de previsió social empresarial és que les aportacions de l'empresa es consideren salari i la menys coneguda (només 1 de cada 3) és que es regeixen pels mateixos principis que els plans de pensions.

Respecte al grau d'interés en la implantació d'instruments de PSCO dels empresaris enquestats, només el 31% considera que no és convenient implementar-ne. Els principals motius que han donat del perquè consideren que no és convenient implementar-los són:

- S'obliga les empreses a suplir les mancances de l'estat.
- No poden permetre's el luxe de gastar més.

- Perquè no l'entenen clarament.

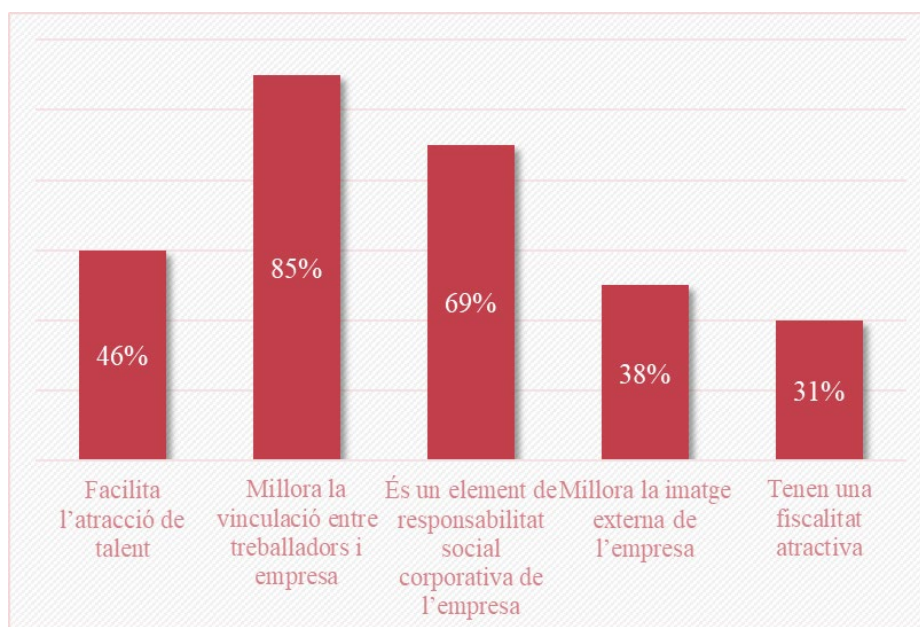
L'instrument preferent pels que consideren convenient la implementació d'un sistema de previsió social complementària d'ocupació i encara no el tenen és el pla de pensions (60%) seguit de l'assegurança col·lectiva que instrumenti compromisos per pensions (40%).

Poc més de la meitat de l'empresariat enquestat (54%) considera que la implantació d'instruments de previsió social complementària d'ocupació a través dels convenis col·lectius d'àmbit sectorial és una via per desenvolupar la previsió social complementària.

La majoria de l'empresariat enquestat (92%) considera que no és convenient que la seva empresa estigui legalment obligada a incorporar instruments de previsió social complementària d'ocupació.

En relació amb els beneficis que aporta a l'empresa implementar instruments de previsió social complementària d'ocupació, el 85% de l'empresariat enquestat considera que implementar instruments de previsió social complementària d'ocupació millora la vinculació dels treballadors amb l'empresa, mentre que la fiscalitat actual és el benefici menys valorat pels empresaris de Catalunya. A la Figura 4 es detalla la distribució dels beneficis per a les empreses.

Figura 4. Distribució dels beneficis per a les empreses derivats de la implementació d'instruments de PSCO, segons l'empresariat.



Font: elaboració propia

Respecte al grau de coneixement dels recents canvis normatius, com a primera dada cal destacar que la major part dels enquestats no hi ha sentit parlar.

Sis de cada deu enquestats no sap que als pressupostos generals de l'Estat 2021 es van modificar els límits de les aportacions als plans de pensions, disminuint-los en els individuals i augmentant-los en els d'ocupació, desplaçant així els avantatges fiscals dels individuals als d'ocupació. Donats aquests canvis, cap dels empresaris enquestats indica que trobaria interessant que la seva empresa implementés un pla de pensions d'ocupació.

Només un de cada tres enquestats té coneixement de que la Llei 12/2022, de regulació per a l'impuls dels plans de pensions d'ocupació, promou la creació d'un fons de pensions públic de gestió privada i crea la figura dels plans de pensions d'ocupació simplificats dirigits principalment a pimes i autònoms i que busquen disminuir la complexitat administrativa i la càrrega burocràtica. Amb aquesta informació, només el 8% de l'empresariat enquestat indica que trobaria interessant que la seva empresa implementés un pla de pensions d'ocupació simplificat.

Respecte als sistema de governança dels PPOS, només el 23% dels enquestats ha sentit a parlar del sistema de governança dels plans de pensions d'ocupació simplificats. Coneguda aquesta informació, cap dels empresaris enquestats indica que trobaria interessant que la seva empresa implementés un pla de pensions d'ocupació simplificat.

6.1.2 Coneixement i interès per part de la direcció de recursos humans de les empreses

El 42% dels directors i directores de recursos humans enquestats afirma tenir algun instrument de previsió social complementària implementat en la seva empresa. Tal i com mostra la Figura 5, d'aquests, en un 67% dels casos només tenen un instrument implantat. En el 33% dels casos restants, combinen un pla de pensions d'empresa amb altres instruments de previsió social complementària (assegurança col·lectiva, pla de previsió social empresarial,...).

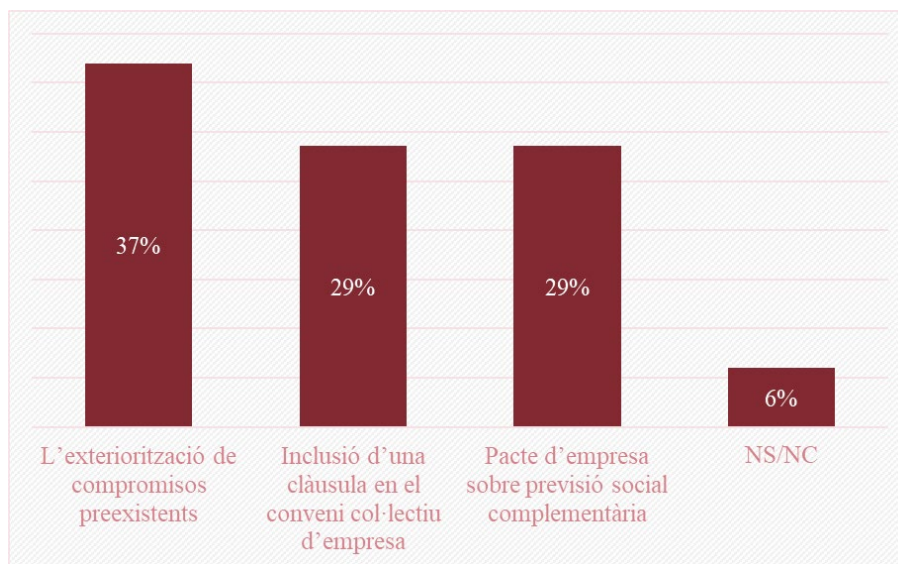
Figura 5. Distribució dels instruments de PSCO implementats a les empreses, segons la direcció de RH



Font: elaboració pròpia

El 37% d'ells informen que l'instrument de previsió social complementària a la seva empresa és resultat de l'exteriorització de compromisos preexistents. A la Figura 6 es detallen les altres opcions.

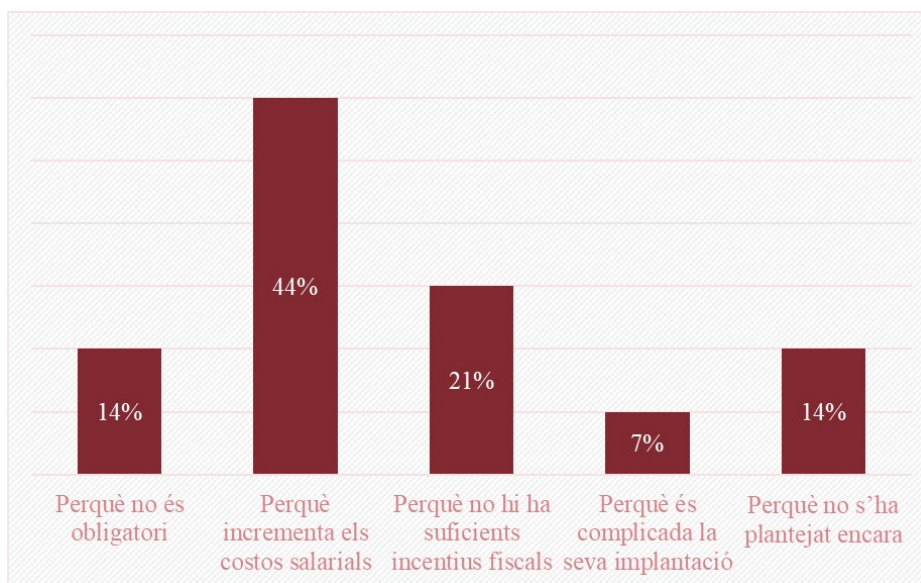
Figura 6. Distribució de les causes de les que se'n deriva l'implementació d'instruments de PSCO segons la direcció de RH



Font: elaboració pròpia

Del grup de directors i directores de recursos humans que manifesten no tenir cap instrument de PSCO implementat, gairebé la meitat ho justifiquen per l'increment salarial que implica. A la Figura 7 es detallen la resta de raons.

Figura 7. Distribució de les causes de no implementació d'instruments de PSCO segons directors la direcció de RH

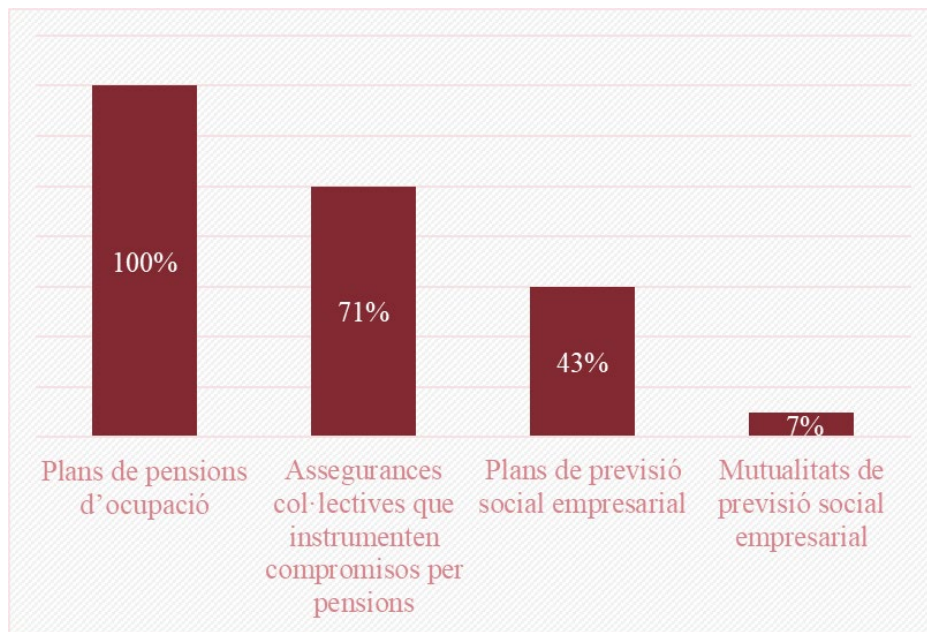


Font: elaboració pròpia

Respecte al **grau de coneixement** dels diferents instrument de previsió social complementària, destaca que, entre el col·lectiu de directors i directores de recursos humans enquestats, cap d'ells ha sentit a parlar de les EPSV (a Euskadi) i només un 7% de les mutualitats de previsió social empresarial.

A la Figura 8 es mostra el grau de coneixement de tots els instruments de PSCO per part de la direcció de recursos humans.

Figura 8. Grau de coneixement dels diferents instruments de PSCO segons la direcció de RH



Font: elaboració propia

Pel que fa a la resta d'instruments:

Les característiques més conegudes dels plans de pensions són: la limitació legal de les aportacions anuals (100%), que els partícips també poden fer aportacions (93%) i la consideració de salari de les aportacions de l'empresa (93%).

Pel que fa a les assegurances col·lectives que instrumenten compromisos per pensions, tots els directors i directores de recursos humans saben que són compatibles amb l'existència a la mateixa empresa d'un pla de previsió social empresarial o d'un pla de pensions d'ocupació.

Els plans de previsió social empresarial, sens dubte, són l'instrument de previsió social complementària d'ocupació conegut amb més profunditat per la direcció de recursos humans enquestats (sis de les deu característiques avaluades son conegudes per tots els enquestats).

En referència a les mutualitats de previsió social empresarial, cap dels enquestats sabia que actualment no n'hi ha cap d'àmbit català ni que a la recomanació setzena del Pacte

de Toledo (2020) es reconeix la necessitat de desenvolupar les mutualitats de previsió social com instrument sense ànim de lucre.

Respecte al grau d'interés en la implantació d'instruments de PSCO, el 38% dels directors i directores de recursos humans enquestats considera convenient que la seva empresa implementi instruments de previsió social complementària d'ocupació, el 50% ja té implementats aquests instruments a la seva empresa i només el 12% considera que no és convenient implementar-ne. Els principals motius que han donat del perquè consideren que no és convenient implementar-los són:

- La seva complexitat.
- La manca d'incentius per l'empresa.

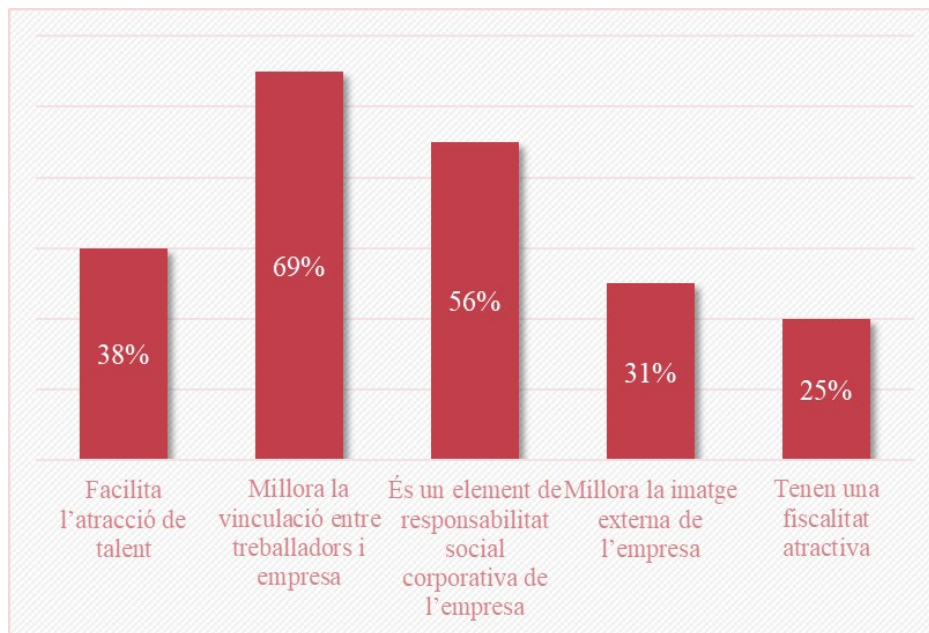
L'instrument preferent pels que consideren convenient la implementació d'un sistema de previsió social complementària d'ocupació i encara no el tenen és el pla de pensions (67%). El 33% restant optarien per una assegurança col·lectiva que instrumenti compromisos per pensions.

Tres quartes parts dels directors i directores de recursos humans enquestats considera que la implantació d'instruments de previsió social complementària d'ocupació a través dels convenis col·lectius d'àmbit sectorial és una via per desenvolupar la previsió social complementària.

La majoria dels directors i directores de recursos humans enquestats (63%) considera que és convenient que, per llei, la seva empresa estigui obligada a incorporar instruments de previsió social complementària d'ocupació.

En relació als beneficis que aporta a l'empresa implementar instruments de previsió social complementària d'ocupació, el 69% dels directors i directores de recursos humans enquestats consideren que implementar instruments de previsió social complementària d'ocupació millora la vinculació dels treballadors amb l'empresa, mentre que la fiscalitat actual és el benefici menys valorat pels directors i directores de recursos humans de Catalunya. A la Figura 9 es detalla la distribució dels beneficis per a les empreses segons la direcció de recursos humans.

Figura 9. Distribució de les beneficis per a les empreses derivats de la implementació d'instruments de PSCO, segons la direcció de RH.



Font: elaboració pròpia

Respecte al grau de coneixement dels recents canvis normatius, com a primera dada cal destacar que la major part dels enquestats els coneix amb detall.

El 81% dels enquestats ha sentit parlar dels canvis en els límits d'aportacions inclosos en els PGE2021. Només el 12% considera interessant que la seva empresa implementés un pla de pensions d'ocupació.

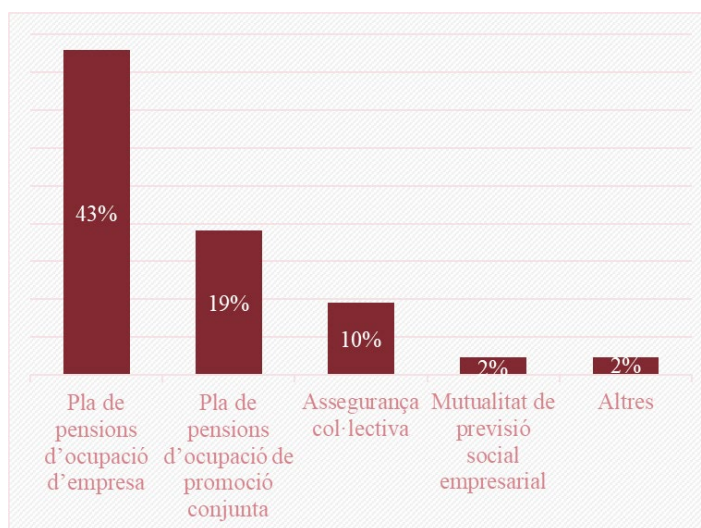
Poc més de la meitat dels enquestats (56%) ha sentit parlar de la Llei per a l'impuls dels plans de pensions d'ocupació. Un cop coneguda, només el 6% indiquen que trobarien interessant que la seva empresa implementés un pla de pensions d'ocupació simplificat.

El 69% del directors i directores de recursos humans no ha sentit parlar del sistema de governança dels plans de pensions d'ocupació simplificats. Un cop el coneixen, cap dels enquestats manifesta el seu interès per que la seva empresa implementés un pla de pensions d'ocupació simplificat.

6.1.3 Coneixement i interès per part dels treballadors i treballadores

El 19% dels treballadors i treballadores enquestats afirma tenir algun instrument de previsió social complementària implementat en la seva empresa, tenint en compte que el 47% no sap o no contesta a aquesta pregunta. Tal i com mostra la Figura 10, dels treballadors i treballadores que afirmen tenir previsió social d'ocupació, el 76% tenen un sol instrument (l'instrument majoritari és el pla de pensions d'ocupació, en un 62% dels casos) seguit de l'assegurança col·lectiva (10%). Les mutualitats de previsió social ocupen una posició testimonial.

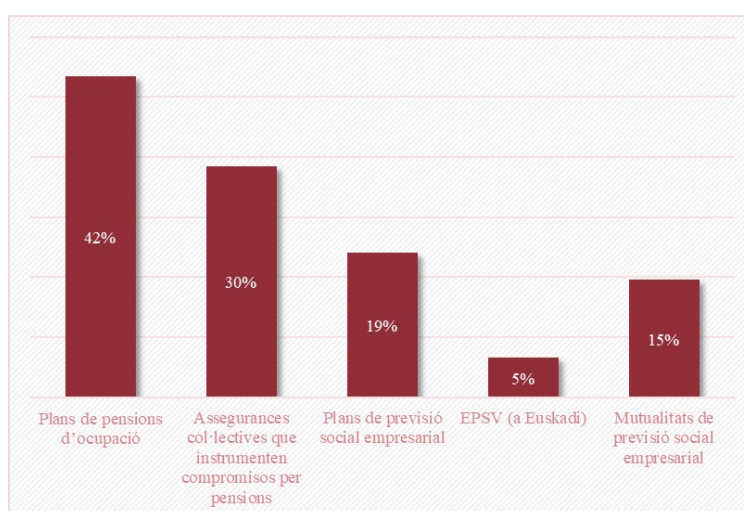
Figura 10. Distribució dels instruments de PSCO implementats a les empreses, segons els treballadors i treballadores



Font: elaboració pròpia

Respecte al grau de coneixement dels diferents instruments de previsió social complementària destaca que, entre el col·lectiu de treballadors i treballadores enquestats, més de la meitat dels enquestats no ha sentit parlar dels plans de pensions d'ocupació (l'instrument més conegut pels treballadors de Catalunya). A la Figura 11 es mostra el grau de coneixement de tots els instruments de PSCO per part dels treballadors.

Figura 11. Grau de coneixement dels diferents instruments de PSCO segons els treballadors i treballadores



Font: elaboració pròpia

Les característiques més conegudes dels plans de pensions són: que les aportacions de l'empresa es consideren salari (61%), la limitació legal de les aportacions anuals (58%) i la possibilitat que els participants també facin aportacions (54%).

Respecte de les assegurances col·lectives que instrumenten compromisos per pensions, el 43% dels enquestats sap que són compatibles amb l'existència a la mateixa empresa d'un pla de previsió social empresarial o d'un pla de pensions d'ocupació i que només consoliden els drets si es compleixen una sèrie de condicions. Cap de les característiques exposades a l'enquesta és coneguda per més de la meitat dels treballadors que coneixen l'existència de les assegurances col·lectives.

Respecte dels plans de previsió social empresarial, les característiques més conegudes són: que les aportacions de l'empresa es consideren salari (70%), que l'empresa n'obté beneficis fiscals (70%) i la limitació legal de les aportacions anuals (65%).

Per últim, s'ha de destacar que la única característica coneguda per més de la meitat dels enquestats que coneixien l'existència de les mutualitats de previsió social és que no tenen ànim de lucre (58%).

Respecte al grau d'interés en la implantació d'instruments de PSCO, només el 12% considera que no és convenient implementar-ne. Els principals motius que han donat del perquè consideren que no és convenient implementar-los són:

- No n'han sentit a parlar mai.
- Les persones treballadores prefereixen el cobrament íntegre.
- Les pensions haurien de tenir caràcter públic.
- Si hi ha pujades salarials, que vagin directament a salari base.

L'instrument preferent pels que consideren convenient la implementació d'un sistema de previsió social complementària d'ocupació i encara no el tenen és el pla de pensions (59%), seguit de l'assegurança col·lectiva que instrumenti compromisos per pensions (21%) i el pla de previsió social empresarial (13%). Les mutualitats de previsió social només són triades per un 7% dels enquestats.

El 90% dels treballadors i treballadores enquestats considera que la implantació d'instruments de previsió social complementària d'ocupació a través dels convenis col·lectius d'àmbit sectorial és una via per desenvolupar la previsió social complementària.

La majoria dels treballadors i treballadores enquestats (88%) considera que és convenient que, per llei, la seva empresa estigui obligada a incorporar instruments de previsió social complementària d'ocupació.

Nou de cada deu enquestats consideren que els estímuls fiscals són un bon mecanisme per fomentar la previsió social complementària d'ocupació i només 2 de cada 10 treballadors enquestats va poder tenir en compte el sistema de previsió social complementària d'ocupació a l'hora d'incorporar-se a l'empresa.

Respecte al grau de coneixement dels recents canvis normatius, com a primera dada cal destacar que la major part dels enquestats no els coneix amb detall.

El 61% dels enquestats no ha sentit parlar dels canvis en els límits d'aportacions inclosos en els PGE2021. El 72% considera interessant que la seva empresa implementés un pla de pensions d'ocupació.

Menys d'una quarta part dels treballadors enquestats (22%) ha sentit parlar de la Llei per a l'impuls dels plans de pensions d'ocupació. Un cop coneguda, el 67% indiquen que trobarien interessant que la seva empresa implementés un pla de pensions d'ocupació simplificat.

Només el 14% dels enquestats ha sentit a parlar del sistema de governança dels plans de pensions d'ocupació simplificats.

7 ESTUDI PROSPECTIU DEL DESENVOLUPAMENT DE LA PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA A CATALUNYA

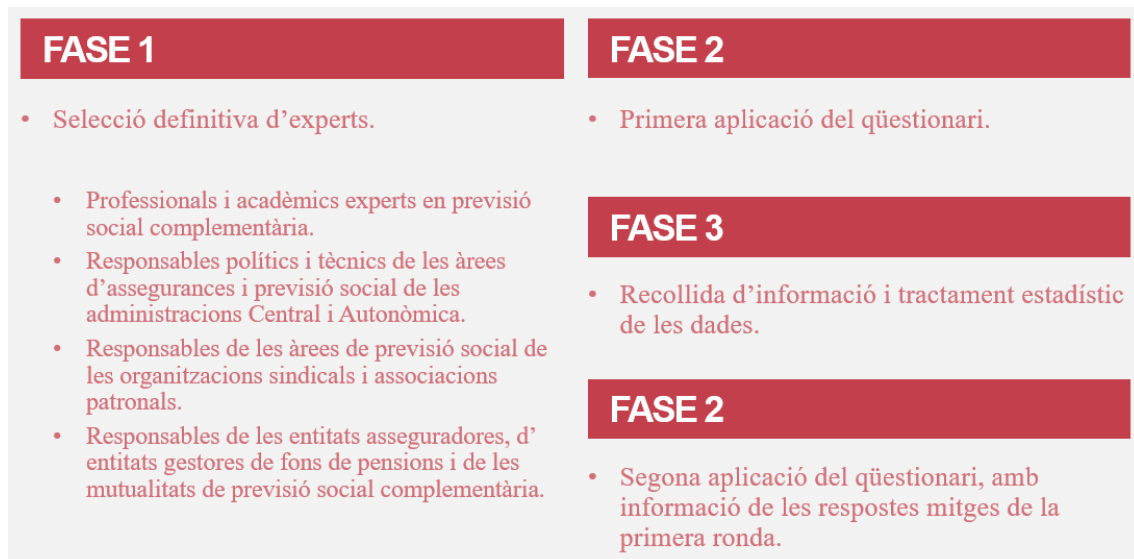
L'anàlisi prospectiu té per objectiu determinar quins seran els escenaris probables en els que es desenvoluparà la previsió social complementària a Catalunya a la propera dècada.

Per una banda es tracta de detectar quins són els elements que incideixen i configuren el sistema de previsió social complementària a Catalunya; per altra es pretén trobar les tendències i probabilitats del desenvolupament d'aquests elements.

7.1 MÈTODE DELPHI

L'estudi prospectiu del desenvolupament de la previsió social complementària a Catalunya es basa en l'explotació estadística d'un seguit d'estimacions i avaluacions de tipus qualitatiu, realitzades per un grup reduït d'experts mitjançant el mètode DELPHI. Aquest es basa en la recollida i tractament de la informació mitjançant un qüestionari que es passa als experts en dues rondes, disposant, a la segona, dels resultats mitjans de la primera. La Il·lustració 3 recull les diferents fases d'aquest mètode.

Il·lustració 3. Fases del mètode DELPHI



Font: elaboració pròpia

7.2 RESULTATS

Per tal de fer operatiu l'anàlisi de les estimacions i conclusions dels experts, com a pas previ, es va procedir a la detecció i selecció de les variables més determinants. En una primera fase es va procedir a detectar i seleccionar un conjunt de variables que es

consideraven determinants pel futur del desenvolupament de la previsió social complementària a Catalunya. Després, aquestes variables van ser exposades als experts mitjançant les preguntes del qüestionari amb l'objectiu que determinessin l'estimació de la seva tendència. Les variables seleccionades van ser agrupades en sis categories o blocs:

- La previsió social pública.
- Els instruments de previsió social complementària.
- La normativa.
- L'estalvi en productes de previsió social.
- Les entitats asseguradores.
- Les actituds front el mutualisme.

En els següents subepígrafs detallem les estimacions o probabilitats d'ocurrència de les variables exposades als experts en cada un dels sis blocs.

7.2.1 Respecte a l'entorn de la previsió social pública

El desenvolupament de la previsió social complementària vindrà, en part, condicionat pel nivell de despesa pública en el primer pilar.

Les tendències per als proper deu anys que apunten els experts queden recollides en les Taula 1 a Taula 3.

Com es pot veure a la Taula 1 i a la Taula 3, la tendència més probable és que en els propers cinc anys la despesa pública en previsió social s'incrementi al mateix ritme de la inflació o una mica per damunt. En el cas de les pensions de la banda inferior, aquest creixement serà superior a la inflació, al contrari que a les de la banda superior, on l'increment de despesa anirà a un ritme inferior a la inflació. També la despesa en assistència sanitària anirà lleugerament per damunt de la inflació.

Taula 1. Tendència a la despesa de les administracions públiques en matèria de previsió social en els propers cinc anys.

← per sota de la inflació					→ per sobre de la inflació	Tendència mitjana
1	2	3	4	5	Escala 1-5	
2,8%	16,7%	41,7%	27,8%	11,1%	3,28	

Font: elaboració pròpia

Taula 2. Tendència a la despesa de les administracions públiques en matèria de previsió social, per partides, en els propers cinc anys.

	← per sota de la inflació					→ per sobre de la inflació					Tendència mitjana Escala 1-5
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Per pensions de la banda inferior	0%	8,3%	25%	47,2%	19,4%						3,8
Per pensions de la banda mitja	0%	13,9%	66,7%	16,7%	2,8%						3,1
Per pensions de la banda superior	11,1%	44,4%	27,8%	13,9%	2,8%						2,5
Assistència sanitària	0%	16,7%	44,4%	27,8%	11,1%						3,3
Dependència	2,8%	33,3%	25%	22,2%	16,7%						3,2
D'altres	19,4%	41,7%	27,8%	11,1%	0%						2,3

Font: elaboració pròpia

En referència a la pregunta sobre si en l'entorn 2025 / 2030 la previsió pública tendirà a garantir un mínim de previsió, deixant la resta com a complement a la iniciativa privada (opció A) o a tractar de satisfer la totalitat de les necessitats de previsió de la població (opció B), com es detalla a la Taula 3, els experts apunten a que, en general, es tractarà de satisfer la totalitat de les necessitats de previsió de la població, amb l'excepció de la atenció a la dependència, a on primarà la filosofia de garantir un mínim, i deixar la resta a la iniciativa privada.

Taula 3. Tendències a la concepció de la Seguretat Social entorn 2025 / 2030.

	← A					→ B					Tendència mitjana Escala 1-5
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
En general	0%	16,7%	25%	52,8%	5,6%						3,5
Pensions	0%	8,3%	27,8%	58,3%	5,6%						3,6
Assistència sanitària	0%	5,6%	30,6%	44,4%	19,4%						3,8
Dependència	2,8%	27,8%	27,8%	30,6%	11,1%						3,2

Font: elaboració pròpia

Però al mateix temps, els experts també assenyalen que les cobertures públiques en matèria de previsió social aniran perdent pes a favor de les cobertures privades amb caràcter complementari. Així ho indica el fet que en cinc anys (de 2025 a 2030) la part de la previsió social que en aquest moment gaudeix la població catalana corresponent a les cobertures públiques disminueixi en 4 punts bàsics, passant del 78% de 2025 al 74% en 2030.

7.2.2 respecte als instruments de previsió social complementària

Sens dubte un element determinant del nivell de desenvolupament de la previsió social complementària a Catalunya és el propi catàleg de productes mitjançant els quals es pot instrumentar. En aquest sentit, varem voler diferenciar entre els instruments del segon pilar (el d'ocupació) i del tercer pilar (l'individual).

Els principals obstacles que s'assenyalen pel desenvolupament dels d'ocupació són:

- Incentius fiscals i normatives estatals (86%).
 - Caldria definir incentius estables i duradors en el temps pel seu desenvolupament.
 - Hi ha falta de normativa estable que la promogui.
- Falta de formació i de coneixement (59%).
 - Hi ha escassa consciència d'estalvi per a la jubilació per part d'empresaris i treballadors.
 - Es prefereix disposició immediata.
- La confiança en unes elevades cobertures públiques (14%).

Mentre que pel desenvolupament dels instruments de previsió social individual són:

- La manca d'informació, educació financera i conscienciació social (78%).
 - Baix nivell d'educació financera.
 - Excessiva varietat de productes i escàs coneixement sobre el seu funcionament.
- Baix poder adquisitiu familiar (78%).
 - Escassa capacitat d'estalvi familiar.
 - Nivells salarials molt baixos.
- La confiança en unes elevades cobertures públiques (39%).

És important destacar que els experts deixen en una posició secundària el fet que l'escàs desenvolupament de la previsió social complementària sigui conseqüència de la confiança en unes elevades cobertures públiques.

Centrant-nos en els instruments de previsió social complementària d'ocupació, a la Taula 4, es mostra l'estimació de l'evolució en els propers anys que fan els experts respecte al pes de cada instrument en la instrumentalització del segon pilar.

Taula 4. Tendències respecte al pes dels diferents instruments del segon pilar entorn 2025 / 2030.

	2025	2030
Pla de pensions d'ocupació	43,6%	47,3%
Assegurança col·lectiva (compromisos per pensions)	25,2%	22,5%
Mutualitat de previsió social	14,6%	12,9%
Pla de previsió social empresarial	10,9%	11%
D'altres instruments nous	6,1%	7,8%

Font: elaboració pròpia

Les assegurances col·lectives i les mutualitats de previsió social tendiran a disminuir el seu pes dins el segon pilar, mentre que el major percentatge de previsió social de les empreses s'instrumentarà a través de plans de pensions d'ocupació.

Respecte a l'afirmació "Amb els actuals instruments de previsió social complementària, el nivell de desenvolupament del segon pilar a Catalunya seguirà sent clarament inferior al d'Euskadi", el 78% dels experts estan d'acord amb l'afirmació i només el 19% d'ells consideren probable que el nivell de Catalunya s'apropi al d'Euskadi amb els instruments existents.

7.2.3 Respecte a la normativa

En aquest punt hem volgut veure com pot incidir en les tendències del desenvolupament dels diferents instruments de previsió social complementària d'ocupació l'entrada en vigor de la Llei 12/2022, de Regulació per a l'Impuls dels Plans de Pensions d'Ocupació. Com es veu a la Taula 5, els plans de pensions d'ocupació poden ser els instruments més afectats per la nova llei i els menys afectats els plans de previsió social empresarial.

Taula 5. Grau d'afectació dels instruments de previsió social complementària d'ocupació per la Llei 12/2022.

	← Poc				→ Molt	Tendència mitjana
	1	2	3	4	5	Escala 1-5
Pla de pensions d'ocupació	8,3%	5,6%	30,6%	47,2%	8,3%	3,4
Assegurança col·lectiva que instrumenti compromisos per pensions	16,7%	25%	47,2%	11,1%	0%	2,5
Mutualitat de previsió social empresarial	16,7%	30,6%	41,7%	11,1%	0%	2,5
Pla de previsió social empresarial	22,2%	33,3%	38,9%	5,6%	0%	2,3

Font: elaboració pròpia

Els experts consideren que la Llei 12/2022 afectarà de manera positiva al desenvolupament de tots els instruments de previsió social complementària d'ocupació. Els plans de pensions d'ocupació, l'instrument que es veurà més afectat per l'entrada en

vigor de la llei, seran els més beneficiats i les mutualitats de previsió social empresarial són el segon instrument que sortirà més beneficiat per l'entrada en vigor de la llei.

En qualsevol dels casos, segons els experts, la probabilitat que en els propers anys els productes de previsió social complementària d'ocupació es transformin en plans de pensions d'ocupació simplificats és baixa o molt baixa. Tal i com mostra la *Taula 6*, en el millor dels casos, que correspon als plans de pensions d'ocupació, només el 17% dels experts consideren probable o molt probable la transformació en plans de pensions d'ocupació simplificats.

Taula 6. Probabilitat de que els productes de previsió social complementària d'ocupació es transformin en plans de pensions d'ocupació simplificats

	← Poc probable					→ Molt probable					Tendència mitjana
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Pla de pensions d'ocupació	19,4%	25%	38,9%	13,9%	2,8%						2,6
Assegurança col·lectiva que instrumenti compromisos per pensions	25%	44,4%	30,6%	0%	0%						2,1
Mutualitat de previsió social empresarial	22,2%	33,3%	33,3%	8,3%	2,8%						2,4
Pla de previsió social empresarial	22,2%	33,3%	38,9%	5,6%	0%						2,3

Font: elaboració pròpia

Amb relació als canvis en els límits d'aportacions per als diferents instruments de previsió social complementària, el 61% dels experts creuen que afectaran bastant o molt als plans de pensions d'ocupació. A la *Taula 7* es recull el nivell d'afectació dels diferents instruments de previsió social complementària d'ocupació.

Taula 7. Tendències en el nivell d'afectació dels diferents instruments de previsió social complementària d'ocupació

	← Poc					→ Molt					Tendència mitjana
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Pla de pensions d'ocupació	2,8%	8,3%	27,8%	41,7%	19,4%						3,7
Assegurança col·lectiva que instrumenti compromisos per pensions	16,7%	22,2%	47,2%	11,1%	2,8%						2,6
Mutualitat de previsió social empresarial	8,3%	19,4%	50%	13,9%	8,3%						2,9
Pla de previsió social empresarial	11,1%	22,2%	47,2%	11,1%	8,3%						2,8

Font: elaboració pròpia

Per últim, respecte als treballadors autònoms, el 63% dels experts creuen que els canvis en els límits d'aportacions afectaran, de manera positiva, als plans de pensions d'ocupació. Els plans de pensions individuals i els plans de previsió assegurats seran els

grans perjudicats per els nous límits d'aportació, tal i com es recull a la Taula 8 i la Taula 9.

Taula 8. Tendències en el grau d'afectació de la Llei 12/2022 als diferents instruments de previsió social complementària que utilitzen els treballadors autònoms

	← Poc					→ Molt					Tendència mitjana
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Pla de pensions d'ocupació	2,8%	16,7%	16,7%	44,4%	19,4%						3,6
Pla de pensions individual	11,1%	13,9%	22,2%	22,2%	30,6%						3,5
Pla de previsió assegurat	11,1%	16,7%	25%	25%	22,2%						3,3
Assegurances	16,7%	30,6%	33,3%	11,1%	8,3%						2,4
Unit Linked	22,2%	33,3%	30,6%	8,3%	5,6%						3,6

Font: elaboració pròpia

Taula 9. Tendències en el sentit com afectarà la Llei 12/2022 als diferents instruments de previsió social complementària que utilitzen els treballadors autònoms

	Positiva	Negativa
Pla de pensions d'ocupació	86%	14%
Pla de pensions individual	17%	83%
Pla de previsió assegurat	28%	72%
Assegurances	53%	47%
Unit Linked	47%	53%

Font: elaboració pròpia

Respecte l'afirmació "La reducció del límit de les aportacions a instruments de previsió social complementària individual comportarà un increment equivalent als instruments de previsió social complementària d'ocupació", només l'11% dels experts hi estan d'acord i només el 20% d'ells consideren probable que es produeixi el traspàs entre pilars (del tercer al segon).

Pel que fa a l'afirmació "Els límits d'aportació a instruments de previsió social complementària han de ser superiors als límits de desgravació fiscal", només el 22% dels experts estan en desacord amb la mateixa, però només el 23% d'ells consideren probable que es produeixi una diferenciació entre els límits d'aportacions i els límits de desgravació.

De la mateixa manera que en l'actualitat existeix una Llei General de la Seguretat Social (pública), el 75% dels experts consideren molt necessari que es desenvolupi una llei general de la previsió social complementària, però només el 14% consideren bastant probable que es desenvolupi.

7.2.4 Respecte a l'estalvi en productes de previsió social

En els pròxims cinc anys la despesa per habitant creixerà en previsió social complementària d'ocupació però disminuirà en previsió social complementària individual, tal i com mostra la Taula 10.

Taula 10. Tendències en l'evolució de la despesa en previsió social complementària als propers 5 anys.

	← Disminuir					→ Augmentar					Tendència mitjana Escala 1-5
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Despesa en previsió social complementària d'ocupació	2,8%	16,7%	19,4%	52,8%	8,3%						3,5
Despesa en previsió social complementària individual	16,7%	50%	22,2%	8,3%	2,8%						2,3
Despesa en previsió social complementària en conjunt	11,1%	27,8%	41,7%	13,9%	5,6%						2,8

Font: elaboració pròpia

En referència a l'evolució del volum de primes/aportacions fins a 2025, com resumeix la Taula 11, la tendència serà creixent sobretot en els plans de pensions d'ocupació simplificats, seguits dels plans de pensions d'ocupació d'empresa i els plans de pensions d'ocupació de promoció conjunta es mantindran o creixerant.

Taula 11. Tendències del volum de primes/aportacions per a cada producte de previsió social complementària (d'ocupació i individual).

	← Disminuir					→ Augmentar					Tendència mitjana Escala 1-5
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Pla de pensions d'ocupació d'empresa	2,8%	11,1%	36,1%	41,7%	8,3%						3,4
Pla de pensions d'ocupació de promoció conjunta	5,6%	13,9%	41,7%	33,3%	5,6%						3,2
Pla de pensions d'ocupació simplificat	2,8%	11,1%	5,6%	69,4%	11,1%						3,8
Assegurança col·lectiva que instrumenti compromisos per pensions	2,8%	25%	55,6%	13,9%	2,8%						2,9
Mutualitat de previsió social empresarial	2,8%	36,1%	38,9%	22,2%	0%						2,8
Pla de previsió social empresarial	5,6%	44,4%	44,4%	5,6%	0%						2,5
Pla de previsió assegurat (PPA)	16,7%	47,2%	27,8%	8,3%	0%						2,3
Assegurances	11,1%	16,7%	55,6%	16,7%	0%						2,8
Unit Linked	16,7%	33,3%	30,6%	16,7%	2,8%						2,6

Font: elaboració pròpia

Els experts conclouen que els tres productes de previsió social complementària d'ocupació que experimentaran un creixement més gran, en termes relatius, en els propers anys són:

- Pla de pensions d'ocupació de promoció conjunta
- Pla de pensions d'ocupació d'empresa
- Pla de pensions d'ocupació simplificat

7.2.5 Respecte a les entitats asseguradores

En general, els experts consideren que en els proper anys les companyies d'assegurances amb seu fora de Catalunya incrementaran quota de mercat en detriment de la resta d'entitats. A la Taula 12 es mostra el detall de les tendències d'aquí a 2025.

Respecte a la variació de la quota de mercat a Catalunya dels diferents tipus d'entitats que operen, els experts consideren que l'increment més gran de la taxa de variació en la quota de mercat a Catalunya el tindran les companyies d'assegurances amb seu fora de Catalunya (1,69% les que tenen seu a la resta d'Espanya i un 0,84% les que tenen seu fora d'Espanya). Les mutualitats de previsió social catalanes incrementaran la seva quota de mercat en un 0,24%, mentre que les de la resta d'Espanya ho faran amb un discretíssim 0,07%.

Taula 12. Tendències de la variació de la quota de mercat a Catalunya per als diferents tipus d'entitats.

	← Disminuir		→ Augmentar			Tendència mitjana Escala 1-5
	1	2	3	4	5	
Companyies d'assegurances amb seu a Catalunya	11,1%	30,6%	50%	8,3%	0%	2,6
Companyies d'assegurances amb seu a la resta d'Espanya	8,3%	13,9%	50%	27,8%	0%	3
Companyies d'assegurances amb seu fora Espanya	11,1%	19,4%	52,8%	16,7%	0%	2,8
Mutualitat de previsió social empresarial Catalanes	13,9%	22,2%	44,4%	13,9%	0%	2,6
Mutualitat de previsió social empresarial de la resta d'Espanya	16,7%	30,6%	47,2%	5,6%	0%	2,4
Mútues d'assegurances amb seu a Catalunya	16,7%	25%	52,8%	5,6%	0%	2,5
Mútues d'assegurances amb seu a la resta d'Espanya	16,7%	22,2%	52,8%	8,3%	0%	2,5

Font: elaboració pròpia

7.2.6 Respecte a les actituds front el mutualisme

En general, els experts consideren que en els proper anys l'actitud davant el desenvolupament de la previsió social complementària serà més favorable amb l'excepció del col·lectiu d'empresaris.

La Taula 13 mostra la tendència en els canvis d'actitud front el desenvolupament de la previsió social complementària de les administracions, els agents socials i la societat, en general.

Taula 13. Tendències en els canvis d'actitud front el desenvolupament de la previsió social complementària.

	ACTITUD					Tendència mitjana
	← Menys favorable				→ Més favorable	
	1	2	3	4	5	Escala 1-5
Per part de l'Administració Central	5,6%	11,1%	27,8%	55,6%	0%	3,3
Per part de la Generalitat de Catalunya	5,6%	8,3%	44,4%	41,7%	0%	3,2
Per part dels sindicats	8,3%	8,3%	27,8%	41,7%	13,9%	3,4
Per part de l'empresariat	5,6%	36,1%	38,9%	19,4%	0%	2,7
Per part de la ciutadania en general	5,6%	8,3%	55,6%	27,8%	2,8%	3,1

Font: elaboració pròpia

Segons un 42% dels experts, l'evolució de l'actitud de la Generalitat de Catalunya serà bastant favorable mentre només un 14% considera que serà poc o gens favorable.

Si ens centrem en les mutualitats de previsió social empresarial, hi ha una clara diferència en l'actitud vers el seu desenvolupament. Segons els experts, la Generalitat de Catalunya serà la que tingui una actitud més favorable davant del desenvolupament de les mutualitats de previsió social. Per altra banda, la meitat dels experts consideren que en els pròxims anys l'actitud de l'Administració Central davant el desenvolupament de les mutualitats de previsió social serà poc favorable. La Taula 14 detalla aquestes tendències.

Taula 14. Tendències en els canvis d'actitud front el mutualisme.

	ACTITUD					Tendència mitjana
	← Menys favorable				→ Més favorable	
	1	2	3	4	5	Escala 1-5
Per part de l'Administració Central	16,7%	33,3%	47,2%	2,8%	0%	2,4
Per part de la Generalitat de Catalunya	5,6%	11,1%	41,7%	33,3%	8,3%	3,3
Per part dels sindicats	11,1%	27,8%	50%	8,3%	2,8%	2,6
Per part dels empresaris	11,1%	22,2%	41,7%	19,4%	5,6%	2,9
Per part de la ciutadania en general	8,3%	16,7%	55,6%	16,7%	2,8%	2,9

Font: elaboració pròpia

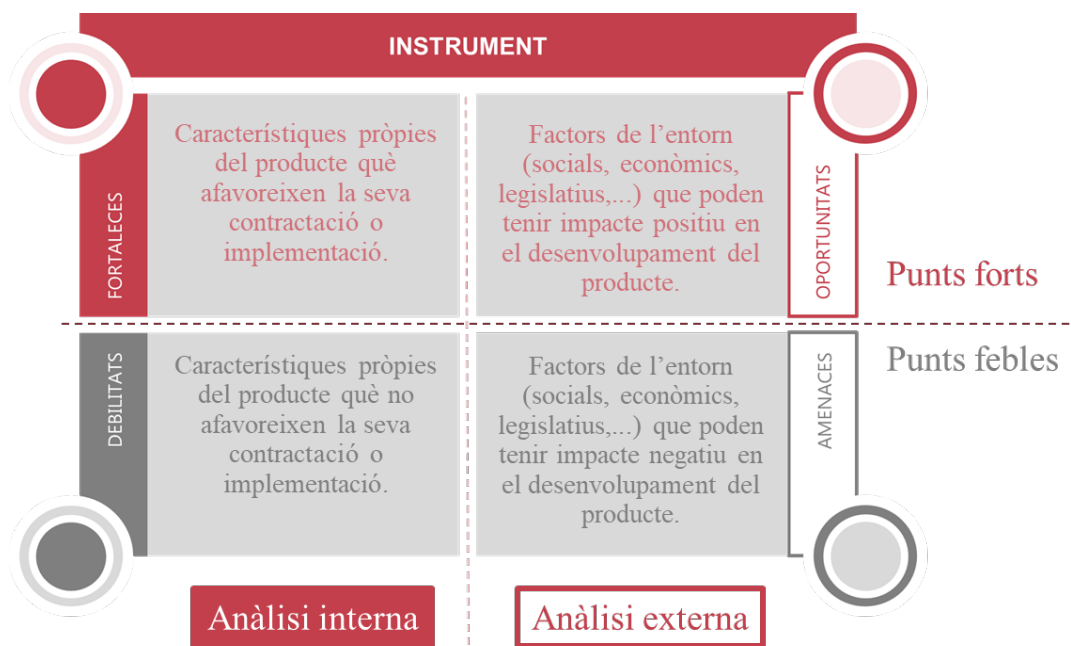
8 PROPOSTES DE MILLORA DELS INSTRUMENTS EXISTENTS

En primer lloc, a través de la metodologia DAFO, fem l'anàlisi interna (fortaleses i debilitats) i externa (oportunitats i amenaces) dels diferents instruments, detectant els seus punts forts i febles. A continuació, a partir dels resultats anteriors, fem tota una sèrie de propostes que pretenen mitigar les amenaces i eliminar o reduir les debilitats de cada instrument.

8.1 ANÀLISI DAFO

Mitjançant les estimacions dels experts, aquest mètode permet determinar el futur del desenvolupament del sistema de previsió social complementària a Catalunya. L'anàlisi DAFO d'un producte de previsió social complementària es basa en dos pilars bàsics: l'anàlisi interna (fortaleses i debilitats) i externa (oportunitats i amenaces).

Il·lustració 4. Anàlisi DAFO



Font: elaboració pròpia

8.1.1 Pla de pensions d'ocupació d'empresa

Pla de pensions en el que el promotor és una empresa, societat, corporació o entitat i els seus partícips són empleats d'aquesta.

8.1.1.1 Anàlisi interna

Com a fortaleces més importants els experts han destacat les següents:

- El principi de no discriminació entre empleats pot suposar la seva fidelització. En efecte, el fet de que tots els empleats estiguin coberts, puguin decidir

l'estructura del pla a través dels seus representats, etc., augmenta la seva vinculació amb l'empresa.

- Els representants de l'empresa i dels treballadors tenen autonomia per decidir com és el pla i defineixen la seva política d'inversió, ajustant-lo al col·lectiu. A més, el seu funcionament és transparent amb informes als partícips, almenys semestrals, i l'existència de les comissions promotores, per la seva formalització, i de control, pel seu desenvolupament, augmenten la seguretat jurídica.
- El tractament fiscal, tant per l'empresa com pels treballadors.
- Les despeses poden ser més ajustades ja que hi ha un procés de selecció del fons de pensions en el qual integrar-se, on es poden ajustar les condicions de l'entitat gestora, i existeix la possibilitat de que es vinculin a la rendibilitat del fons.
- Es tracta d'un producte que inverteix en el mercat financer. Per tant, en el llarg termini pot obtenir més rendibilitat que un producte garantit o que altres instruments.
- Excepcionalitat de liquidabilitat en situacions de malaltia greu i atur de llarga durada i possibilitat de mobilització sota alguns supòsits.

Les principals debilitats assenyalades pels experts són:

- En principi, només és interessant per a empreses grans i menys adequat a les pimes. En aquestes últimes, que són el teixit empresarial més gran a Catalunya, hi ha més dificultats de posar-los en marxa per diverses raons: menys capacitat d'estalvi, poca informació, reduït patrimoni, pocs partícips, etc. Per això, és difícil que atregui noves empreses.
- Requereix d'acords a la negociació col·lectiva.
- En general, manca una cultura d'estalvi i previsió.
- Liquiditat de les aportacions amb antiguitat mínima de deu anys.
- No és senzill posar-lo en marxa, ja que demanda una burocratització documental i una sèrie de processos complicats: creació del reglament i de la comissió promotora, constitució del pla, selecció del fons, designació de representants, existència i seguiment d'una comissió de control del fons i una del pla, etc. Es fa necessària, per tant, una gestió professionalitzada externa.
- A més, hi ha una manca d'implicació dels propis treballadors per desconeixement en negociació de convenis d'empresa o per falta d'acords en negociació col·lectiva sectorial en aquest aspecte.

8.1.1.2 Anàlisi externa

Les oportunitats que destaquen els experts per aquest producte són:

- Hi ha cert marge de millora de la normativa vigent introduint modificacions, com ara un tractament fiscal més favorable, més supòsits de liquidació dels drets consolidats, existència de modalitat mixta (prestació i aportació definides), voluntarietat d'aportacions per part de l'empresa, etc.
- Amb la Llei 12/2022, de 30 de juny, de regulació per a l'impuls dels plans de pensions d'ocupació, es posa de manifest la voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementària. A més, la nova regulació pot fer que aquest producte arribi a més intervinents i es posi en marxa a través de convenis d'empreses.
- Els plans de pensions d'ocupació promoguts en una única empresa es configuren com un instrument que pot desenvolupar la negociació col·lectiva, el diàleg social i el consens.
- Cobreix la necessitat de complementar les pensions públiques de jubilació.
- L'existència d'un pla de pensions a l'empresa és un atractiu per captar nous treballadors o per fidelitzar als ja existents.

Les amenaces que, segons els experts, més els hi poden afectar són:

- Manca d'acord entre els agents socials, atomització de la negociació col·lectiva i dependència de la negociació entre empreses i treballadors. Un cop creats, hi ha poca implicació dels partícips.
- Existència de certa inestabilitat legislativa, amb canvis del marc normatiu, que afecta a aspectes com els límits d'aportació o la fiscalitat d'aportacions i prestacions.
- Els actius dels fons de pensions es valoren a preu de mercat, incloent els actius de renda fixa, el que suposa un risc per als partícips, donades les possibles turbulències dels mercats de capitals.
- Només es poden crear amb l'opció d'aportació definida, no de prestació definida, hi ha pocs supòsits de liquidació anticipada i certes restriccions en la mobilització dels drets consolidats.
- El límit d'aportació del treballador està lligat a les aportacions realitzades per l'empresa. A més, el límit conjunt és molt baix si es compara amb altres països (màxim de 8.500€ davant de, per exemple, 200.000\$ als EUA).
- L'alta inflació existent comporta una pèrdua de la capacitat adquisitiva dels drets consolidats.

8.1.2 Pla de pensions d'ocupació de promoció conjunta.

Pla de pensions en el que els promotors són varies empreses, societats, corporacions o entitats i els seus partípics són empleats d'aquestes.

8.1.2.1 Anàlisi interna

Com a fortaleces més importants els experts han destacat les següents:

- Té associats uns beneficis fiscals, tant per l'empresa com pels treballadors.
- Producte molt interessant per a pimes, perquè es poden sumar totes les empreses per aconseguir bones economies d'escala en fer inversions. Per tractar-se d'un patrimoni més ampli es pot assolir un menor nivell de risc, una menor concentració i una major dispersió. També hi ha un abaratiment dels costos d'administració.
- El principi de no discriminació a l'accés suposa que tots els empleats o son partípics o estan en condicions de ser-ho i augmenta així la vinculació amb l'empresa i la seva fidelització.
- Fomenta la negociació col·lectiva. S'ha de pactar la integració al pla de promoció conjuntai, a través del corresponent annex del reglament, han de personalitzar les aportacions, la contribució al pla i altres condicions de cada entitat promotora, sense contradir el reglament comú.
- El seu funcionament és transparent i la comissió de control augmenta la seva seguretat jurídica.
- Excepcionalitat de liquidabilitat en situacions de malaltia greu i atur de llarga durada i possibilitat de mobilització dels drets consolidats sota alguns supòsits.

Les principals debilitats assenyalades pels experts són:

- Com no es tracta d'un pla exclusiu d'una empresa, hi ha pèrdua de representativitat de cada empresa individualment considerada. Així, a la comissió de control s'han d'arribar a acords amb representats d'altres empreses, no es pot triar un nom del pla propi, el disseny del pla és menys flexible, etc.
- Les empreses petites no estan convençudes del seu desenvolupament o bé no coneixen aquest instrument, raó per la qual encara té un caràcter minoritari.
- Dificultat documental, amb processos massa burocratitzats, possibles dificultats d'organització i elevats costos d'administració i comissions.
- Es dilueix la representació de cada empresa en comissions de control més àmplies, i les decisions d'unes quantes empreses poden influir a la resta.
- Limitació de les aportacions i fiscalitat de les prestacions.

- Liquiditat de les aportacions amb antiguitat mínima de 10 anys.
- Requereix d'acord a la negociació col·lectiva.

8.1.2.2 Anàlisi externa

Les oportunitats que destaquen els experts per aquest producte són:

- L'existència de més d'un promotor dona opció a que hi hagi previsió social a les pimes, augmentant la taxa d'empreses que poden utilitzar els plans de pensions d'ocupació.
- El seu desenvolupament es fa a través de la negociació col·lectiva i el diàleg social.
- Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementària a través d'una nova normativa. Aquesta normativa pot fer que aquest producte arribi a més intervinents.
- Oportunitats pròpies dels plans de pensions, en general, i dels plans de pensions d'ocupació, en particular, que fan referència als incentius fiscals recollits al marc legal vigent en cada moment.
- Les aportacions fetes suposen un complement salarial que cobreix la necessitat de complementar les pensions públiques.
- Possibilitat d'integrar-se a fons de pensions d'ocupació de promoció pública, exclusivament els d'aportació definida (avantatges per regulació legal).

Les amenaces que, segons els experts, més els hi poden afectar són:

- Limitació de les aportacions anuals que, a més, estan lligades a les aportacions de l'empresa. Aquest límits són baixos comparativament amb altres països.
- Fins la Llei 12/2022, de 30 de juny, de regulació per a l'impuls dels plans de pensions d'ocupació, no hi havia cap incentiu vers les empreses per a la creació d'aquest tipus de producte. Des de la Llei, hi ha incentius que es tradueixen en deduccions a l'impost de societats i minoració de la cotització a la Seguretat Social. Tot i així, aquests incentius són encara insuficients.
- Canvis del marc normatiu que poden afectar tant a l'empresa com als treballadors.
- Pèrdua del poder adquisitiu dels drets consolidats com a conseqüència d'una alta inflació.
- Manca d'acord dels agents socials i manca d'implicació dels treballadors per la baixa estabilitat laboral.

- Falta d'una cultura d'estalvi i de la necessitat de planificar per a la jubilació, tant per l'ocupador com per l'empleat. A més, és desitjable tenir coneixements financers per pertànyer a la comissió de control.

8.1.3 Pla de pensions d'ocupació simplificat.

Pla de pensions promogut per una entitat supraempresarial.

8.1.3.1 Anàlisi interna

Com a fortaleces més importants els experts han destacat les següents:

- Es facilita la seva posada en marxa en haver una simplificació dels tràmits i, en conseqüència, promou l'accés de les pimes als plans de pensions d'ocupació.
- Simplificació de les càrregues administratives que per promotors, empreses i partícips suposen els actuals plans de pensions d'ocupació. Per tant, abaratiment de costos i estalvi a llarg termini.
- Fidelitza als treballadors de l'empresa. A més, s'aplica el principi de no discriminació a l'accés.
- Existència de beneficis fiscals per a l'empresa i el partícip.
- En tractar-se d'un major patrimoni es poden tenir economies d'escala en la gestió del fons de pensions, tot obtenint una major rendibilitat.
- Funcionament transparent amb informes als partícips, almenys semestrals.
- Excepcionalitat de liquidabilitat en situacions de malaltia greu i atur de llarga durada i possibilitat de mobilització dels drets consolidats sota alguns supòsits.

Les principals debilitats assenyalades pels experts són:

- La seva complexitat de comprensió fa que sigui un producte poc desenvolupat i que les pimes no vegin clar els beneficis que el seu desenvolupament pot aportar. A més, aquest instrument no aporta res de nou a les empreses que ja tenen un pla de pensions d'ocupació.
- Obligació d'aportació definida (menys flexibilitat en el seu disseny) i limitació d'aportacions.
- Ha de ser promogut per una entitat supraempresarial (convenis sectorials, associacions i col·legis professionals, etc.), però, alhora, hi ha certa complexitat per donar-lo a conèixer als membres individuals d'aquesta entitat.
- Pel seu tractament fiscal, és preferible rebre les prestacions en forma de renda.
- Els contractes d'assegurança per la cobertura de la contingència de mort només poden ser anuals renovables.

- Valoració diària a preu de mercat i fons aportats no garantits.
- Requereix d'acord a la negociació col·lectiva.
- Liquiditat de les aportacions amb antiguitat mínima de 10 anys.

8.1.3.2 Anàlisi externa

Les oportunitats que destaquen els experts per aquest producte són:

- Aquest producte permet als autònoms la incorporació a un mercat on, fins ara, no tenien ofertes col·lectives. Per tant, suposa una universalització i una automatització de la seva incorporació, canalitzant el seu estalvi cap als mercats financers. Així, els autònoms podran aportar 4.250€/any addicionals a aquest tipus de producte.
- Clara voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementària. A més, la nova regulació pot fer que aquest producte arribi a més intervinents i que es converteixi en un element de rellevància especial dins la política de recursos humans.
- Com s'han de desenvolupar a través de la negociació col·lectiva, aquesta es veu fomentada.
- Oportunitats pròpies dels plans de pensions, en general, i dels plans de pensions d'ocupació, en particular, que fan referència als incentius recollits al marc legal vigent en cada moment.
- Possibilitat d'integrar-se a un fons de pensions d'ocupació de promoció pública, exclusivament els d'aportació definida (avantatges per regulació legal).

Les amenaces que, segons els experts, més els hi poden afectar són:

- Canvis normatius.
- Manca d'acord dels agents socials (aquests plans de pensions d'ocupació depenen dels acords col·lectius sectorials) i pocs incentius per a les empreses.
- Valoració a preu de mercat i, per tant, subjecta a les turbulències dels mercats de capitals. A més, hi ha risc d'inflació.
- Les associacions d'autònoms, col·legis professionals i mutualitats de previsió social poden decantar-se per un altre instrument. Com que és producte nou, genera certa incertesa sobre la seva gestió i els resultats futurs.
- El límit d'aportacions dels empleats estan lligats a les aportacions de l'empresa. El límit conjunt és molt baix respecte a altres països.
- Manca d'una cultura de la necessitat d'estalviar per a la jubilació

8.1.4 Assegurança col·lectiva

Assegurança col·lectiva de compromisos per pensions amb garantia de tipus d'interès.

8.1.4.1 Anàlisi interna

Com a fortaleces més importants els experts han destacat les següents:

- Es pot oferir només a una part dels empleats, com ara alts directius, persones amb talent, personal amb llocs clau; amb diferents modalitats de cobertura individual o col·lectiva.
- Pot complementar els plans de pensions d'ocupació.
- Aquest instrument permet un disseny més versàtil que altres. Així, es poden pactar pòlisses amb prestació definida, en forma *d'unit linked*, amb tipus d'interès garantit més participació en beneficis, etc.
- Aconsegueix una fidelització dels treballadors que estan assegurats, així com una retenció de talents.
- L'empresa pot adreçar-se a diferents asseguradores per obtenir diverses cotitzacions seleccionant aquella que li sigui més convenient.
- Com a prenedor, a l'empresa li representa una major tranquil·litat de gestió que els plans de pensions d'ocupació. En quant als assegurats, en el cas de prestació definida, també representa una tranquil·litat respecte de la quantitat a cobrar.

Les principals debilitats assenyalades pels experts són:

- No requereix d'acords entre els agents socials i no té comissió de control de l'instrument i, per tant, no està controlat ni supervisat per les persones treballadores ni pels seus representants.
- La normativa relativa a les assegurances és més estricta que la dels plans de pensions raó per la qual no hi ha supòsits de liquiditat anticipada per als treballadors.
- Manca d'informació, de coneixement del producte i dificultat de comprensió dels càlculs tècnics asseguradors (menys transparència).
- En cas de no imputar la prima pagada al treballador, l'empresa no la pot deduir com a despesa a l'impost de societats fins que el treballador no cobri la prestació. Hi ha, per tant, un diferiment en la deducció de la despesa i un pitjor tractament fiscal que en els plans de pensions d'ocupació.
- No és obligatori que cobreixi tots els treballadors. Només cobreix els empleats que l'empresa decideix. És, per tant, discriminatori.

- En quant al treballador, en cas que no se l'imputi fiscalment les primes, perd el dret de cobrar les prestacions si deixa l'empresa amb anterioritat a l'ocurrència de la contingència. En aquest cas, el dret de rescab li correspondrà a l'empresa.

8.1.4.2 Anàlisi externa

Les oportunitats que destaquen els experts per aquest producte són:

- Clara voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementària.
- L'empresa no participa en la gestió de l'instrument ni té obligacions més enllà del pagament de les primes.
- Cobreix la necessitat de complementar les pensions públiques de jubilació.
- Amplia xarxa comercial a la que l'empresa es pot adreçar i possibilitat de reasserança.
- No hi ha límit màxim d'aportació per part de l'empresa.
- En el cas de prestació definida, reducció de riscos per al treballador.

Les amenaces que, segons els experts, més els hi poden afectar són:

- El règim fiscal no coincideix amb el del plans de pensions d'ocupació raó per la qual el tractament fiscal de les aportacions i prestacions depèn de la imputació o no de les primes als subjectes a qui es vinculin els compromisos per pensions.
- Risc d'inflació en el cas de prestacions definides.
- Inexistència de beneficis fiscals per al treballador.
- Competència de la resta de productes amb la mateixa finalitat.

8.1.5 Mutualltat de previsió social

8.1.5.1 Anàlisi interna

Com a fortaleces més importants els experts han destacat les següents:

- En determinats col·lectius professionals tenen una gran rellevància i, per això, els productes oferts estan adaptats al perfil d'aquests. A més, els propis professionals poden triar el producte que més s'adapti a les seves necessitats.
- Les mutualltats de previsió social són entitats que exerceixen una modalitat asseguradora de caràcter voluntari i que no tenen ànim de lucre.
- Fidelització dels treballadors.
- Existència de beneficis fiscals, tant per l'empresa com pel treballador.

- Ofereixen productes adreçats a persones físiques que volen complementar la seva futura pensió de jubilació amb possibles prestacions per mort i invalidesa addicionals.
- L'assegurat és també mutualista i això fa que no pugi ser exclòs.
- Sistema de gestió, control i supervisió pels propis mutualistes.
- No requereixen d'acords dels agents socials.

Les principals debilitats assenyalades pels experts són:

- Tenen molta història però només presència relativa a col·lectius molt concrets, raó per la qual acostuma a tenir una dimensió reduïda i un patrimoni més limitat, que prové d'assegurats que només poden formar part del col·lectiu mutualista. Aquest patrimoni més reduït pot tenir un major nivell de risc pel fet de comptar amb una menor dispersió.
- Manca de cultura d'estalvi per a la jubilació.
- El proveïdor, que necessàriament és una entitat asseguradora, ha d'assumir els cicles biomètrics, financers i de despeses, ja que alguns dels productes oferts garanteixen les bases tècniques fins al venciment. A més, ha d'assumir els costos de capital associats a la normativa de Solvència II, el que suposa garantir bases tècniques a llarg termini.
- Major cost laboral en aquelles situacions en que empreses o professionals fan aportacions.
- Hi ha moltes restriccions legals en relació a la determinació de les persones que poden ser assegurades.

8.1.5.2 Anàlisi externa

Les oportunitats que destaquen els experts per aquest producte són:

- Major desenvolupament legislatiu, amb normativa diferenciada i específica, i introducció de canvis normatius que incorporin més democràcia a la gestió, més transparència i rendiment de comptes als mutualistes, nous incentius fiscals, etc. Aquest desenvolupament permetria ampliar un model ja implantat territorialment.
- Els productes que ofereixen les mutualitats de previsió social cobreixen la necessitat de complementar les pensions públiques de jubilació i de potenciar la previsió social complementària.
- Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementària a través d'una nova normativa. Aquesta normativa pot fer que aquest instrument arribi a més intervinents i es contractin més productes.

- Existeix una favorable percepció social del mutualisme com a un referent de l'economia col·laborativa, i una àmplia base d'organitzacions professionals que permeten incorporar clients nous.
- Atorgar major capacitat reguladora de les comunitats autònomes (proximitat, permet major coneixement de necessitats i adaptació).

Les amenaces que, segóms els experts, més els hi poden afectar són:

- Estan sotmeses a canvis del marc normatiu.
- Normativa fiscal pròpia de cada producte.
- Els productes del tercer pilar que ofereixen poden arribar a desaparèixer per la voluntat política d'intentar fomentar el segon pilar en detriment del tercer.
- Mercat competitiu i, per tant, dificultat per retenir els mutualistes.
- Cal que el model respongui a la responsabilitat en la negociació col·lectiva i evitar l'oportunisme fiscal.
- Problemes pels productes amb prestacions definides.

8.1.6 Pla de previsió social empresarial

Assegurança col·lectiva de compromisos per pensions amb garantia de tipus d'interès.

8.1.6.1 Anàlisi interna

Com a fortaleces més importants els experts han destacat les següents:

- Marc normatiu vigent en relació al límit d'aportacions i reduccions, fiscalitat de les aportacions de l'empresa i del treballador, tractament de les prestacions a l'IRPF.
- Excepcionalitat de liquidabilitat en situacions de malaltia greu i atur de llarga durada i possibilitat de mobilització sota alguns supòsits.
- Quan una empresa implanta un PPSE, ho ha d'implantar per a tota la plantilla (encara que els nivells d'aportacions poden ser diferents per a les diferents categories professionals). L'existència d'un PPSE pot fidelitzar als treballadors.
- Rendibilitat garantida al seu venciment.
- Flexibilitat en el seu disseny (possibilitat d'aportació periòdica o única).
- És més fàcil de posar en marxa perquè no cal acord entre part treballadora i part empresarial. A més, no cal tenir gaire coneixements financers per entendre'l ja que compta amb un interès garantit.

- Pot ser contractat per qualsevol pime o empresa més gran.

Les principals debilitats assenyalades pels experts són:

- Tractament fiscal d'aportacions i prestacions.
- No hi ha comissió de control.
- Competeixen amb els plans de pensions d'ocupació i els patrimonis creats són petits.
- Tots els empleats estan coberts i hi ha empreses que no volen que sigui així, prefereixen que només cobreixi una part de la plantilla.
- Actualment, tenen un tipus d'interès molt baix per estalviar en el llarg termini.
- Irrevocabilitat de les aportacions fetes per l'empresa.
- Liquiditat en determinats supòsits recollits a la legislació vigent.
- Major cost laboral per a les empreses que decideixen constituir-lo.

8.1.6.2 Anàlisi externa

Les oportunitats que destaquen els experts per aquest producte són:

- Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementària i de posar de manifest la necessitat de complementar les pensions públiques de jubilació. El règim jurídic previst per la Llei 12/2022 pot fer que aquest i altres productes arribin a més intervinents i es posin en marxa.
- Mercat objectiu molt ampli i poc desenvolupat al que s'ha de fer arribar la informació de que aquest producte té garantia de tipus d'interès.
- Tractament fiscal assimilable als plans de pensions.
- Negociació col·lectiva i diàleg social.
- Possibilitat de mobilització a la nova empresa sense tributació.
- Principi de no discriminació entre els treballadors.
- Producte instrumentalitzat mitjançant una assegurança i, per tant, sense comissió de control (possible reducció de costos).

Les amenaces que, segons els experts, més els hi poden afectar són:

- Canvis normatius freqüents que generen incertesa.
- Incentius insuficients, tant per les empreses com pels treballadors.

- Desconeixement del producte que, a més, pot quedar “absorbit” per plans de pensions d’ocupació.
- Principi de no discriminació. Cal implantar-lo a tota la plantilla.
- Rendibilitat garantida molt baixa a causa de l’actual context econòmic.
- Manca de cultura d’estalvi i desconeixement del producte.

8.1.7 Assegurança de dependència

Cobreixen a l’assegurat (i beneficiari) el risc trobar-se en situació de dependència conforme a la Llei.

8.1.7.1 Anàlisi interna

Com a fortaleces més importants els experts han destacat les següents:

- Assegurança amb bases tècniques garantides fins a venciment. Això suposa una seguretat en les prestacions, que es poden rebre en forma de capital, renda o serveis.
- El destinatari és una persona física preocupada per eventuais futures dependències, amb la consegüent pèrdua d’autonomia personal, i la necessitat de recursos addicionals per fer-les front. Es tracta, per tant, d’un risc amb un probable augment de la incidència.
- L’empresa asseguradora té llibertat creativa en el disseny del producte.
- Les primes abonades poden ser objecte de reducció de la base imposable general de l’IRPF.

Les principals debilitats assenyalades pels experts són:

- El necessiten fonamentalment "els grans" però només el poden contractar "els joves" i amb durades de cobertura necessàriament limitades. Per tant, hi ha una dificultat d’apreciar la necessitat i/o conveniència d’assegurança per part de la gent jove amb la consegüent dificultat comercial. A més és una assegurança poc coneguda i amb una contingència que sempre se suposa molt llunyana en el temps.
- Riscos difícils de quantificar, amb gran antiselecció i incertesa als càlculs actuuarials (per manca d’experiència). Per altra part, el nombre de possibles contingències és molt elevat, el que pot desvirtuar la prima o fer que acabi sent insuficient.
- No és un assegurança per a persones amb discapacitat, existeix una limitació de l’edat de contractació (al voltant dels setanta-setanta cinc anys) i s’exclouen els assegurats a partir dels 85 anys d’edat.

- No existeixen òrgans de govern en que els assegurats pugin participar i, per tant, no tenen capacitat de decisió respecte de com s'inverteixen les primes pagades.

8.1.7.2 Anàlisi externa

Les oportunitats que destaquen els experts per aquest producte són:

- L'envelliment demogràfic fa preveure un fort impuls d'aquest instrument, no només per l'increment del nombre de dependents, sinó també per un possible deteriorament dels serveis públics en l'atenció a la dependència.
- Necessitat de canvis del marc normatiu per tal d'establir complements privats per cobrir les necessitats de les persones dependents. Aquests canvis poden consistir en millors bonificacions fiscals.
- Cal fer arribar als ciutadans la tasca social d'aquesta assegurança i la seva complementarietat amb la part pública, fomentant la seva contractació a la franja de trenta-quaranta anys i oferint garanties complementàries com ara teleassistència, assessorament telefònic, ajuda domiciliària, etc.
- Les primes satisfetes pel prenedor que cobreixen el risc de dependència severa o de gran dependència, per a ell, el seu cònjuge, familiars fins al tercer grau o persones a càrrec seu en règim de tutela o acolliment, es poden reduir de base imposable amb el límit que defineix l'article 52 de la Llei 35/2006.

Les amenaces que, segons els experts, més els hi poden afectar són:

- Escassos incentius específics que poden estar subjectes a modificacions legislatives.
- El progressiu envelliment de la població i una millora de l'estat del benestar pot provocar que aquest instrument quedi absorbit per prestacions públiques. En aquest sentit, la Llei 39/2006, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència, està pendent d'un efectiu desenvolupament per manca assignació pressupostària (3).
- Producte molt poc conegut a Espanya i amb poca oferta (3).
- Desequilibri generacional entre qui necessita aquest instrument i qui el pot contractar. Actualment, la cobertura de dependència es pot contractar per joves sans quan la necessiten, majoritàriament, persones grans dependents.
- Carència llarga.
- Problemes per a les prestacions definides.
- Primes elevades.

8.1.8 Pla de previsió assegurat

Vehicle d'estalvi integrat en una pòlissa d'assegurances amb característiques similars als d'un pla de pensions.

8.1.8.1 Anàlisi interna

Com a fortaleces més importants els experts han destacat les següents:

- El producte gaudeix d'una rendibilitat mínima assegurada a venciment de tal forma que hi ha una garantia de no pèrdua de les aportacions fetes més un interès addicional.
- Mateixos avantatges fiscals que els plans de pensions individuals: reducció en la base imposable de les aportacions durant la fase d'acumulació i consideració de les prestacions com ingressos provinents del treball.
- Excepcionalitat de liquidabilitat en situacions de malaltia greu i atur de llarga durada i possibilitat de mobilització sota alguns supòsits.
- Instrumentació via pòlissa d'assegurança, el que permet un disseny financer-actuarial versàtil.
- Producte d'estalvi finalista d'elecció individual.

Les principals debilitats assenyalades pels experts són:

- Es tracta d'un producte poc conegut i, per tant, poc utilitzat que, a més, per estar orientat a un perfil de risc molt conservador ofereix una rendibilitat baixa en relació a altres instruments d'estalvi a llarg termini.
- El proveïdor, que necessàriament és una entitat asseguradora, ha d'assumir els cicles biomètrics, financers i de despeses, ja que el producte garanteix les bases tècniques fins al venciment. A més, ha d'assumir els costos de capital associats a la normativa de Solvència II, el que suposa garantir bases tècniques a llarg termini.
- Existència de límits d'aportacions.
- Liquiditat de les aportacions amb antiguitat mínima de 10 anys.
- Les persones assegurades no participen en les decisions d'inversió ni exerceixen cap tipus de control sobre aquestes.
- Comissions i despeses més elevades que en altres productes que també poden canalitzar l'estalvi individual.

8.1.8.2 Anàlisi externa

Les oportunitats que destaquen els experts per aquest producte són:

- Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementària.
- Necessitat de complementar les pensions públiques de jubilació.
- Oportunitat d'ampliar l'espectre de persones interessades mitjançant una publicitat més gran del producte adreçada, principalment, a persones de certa edat que poden preferir aquest sistema de previsió per cercar seguretat.
- Davant les volatilitats dels plans de pensions individuals, els plans de previsió assegurats ofereixen estabilitat i rendibilitat acumulada i certament consolidada

Les amenaces que, segons els experts, més els hi poden afectar són:

- Canvis en la normativa que ha anat disminuint, progressivament, el límit anual de les aportacions. Aquestes modificacions del marc normatiu, en ocasions fruit de lluites polítiques, suposa una inseguretat per als assegurats i per als asseguradors ja que només es veu afectada la nova producció sinó també la cartera amb primes periòdiques.
- Es tracta d'un instrument de tercer pilar que, a més de ser poc conegut i estar poc desenvolupat, pot arribar a desaparèixer per l'errònia voluntat política d'intentar fomentar el segon pilar en detriment del tercer.
- Competència amb altres productes amb la mateixa finalitat. És important destacar la competència deslleial (vorejant la normativa) dels mal anomenats Plans de Pensions Individuals "garantits". En aquests, la garantia l'ofereix l'entitat financera gestora, no el pla de pensions individual que ho té prohibit.
- Segons el context de tipus d'interès, poden deixar d'interessar per la baixa rendibilitat que ofereixen.
- No existeix una cultura d'estalvi amb l'objectiu de complementar la pensió pública de jubilació.

8.1.9 Pla de pensions individual

El promotor del pla és una entitat de caràcter financer i els seus partícips són qualsevol persona física.

8.1.9.1 Anàlisi interna

Com a fortaleces més importants els experts han destacat les següents:

- Els plans de pensions individuals ofereixen un ampli ventall d'opcions d'inversió a llarg termini que es poden anar canviant per adaptar-se al perfil i situació personal del partícip. A més, en tractar-se d'inversions en el mercat financer i en el llarg termini s'obté una rendibilitat major que en un producte garantit.
- Excepcionalitat de liquidabilitat en situacions de malaltia greu i atur de llarga durada i possibilitat de mobilització sota alguns supòsits.

- Tot i que cada vegada són més reduïts, existència de beneficis fiscals.
- El fet de realitzar aportacions es tracta d'una decisió individual.
- Inversions gestionades per equips financers d'entitats financeres amb solvència.
- Excepcionalitat de liquidabilitat en situacions de malaltia greu i atur de llarga durada i possibilitat de mobilització sota alguns supòsits.

Les principals debilitats assenyalades pels experts són:

- La fiscalitat actual limita les aportacions anuals a un nivell baix. La tributació de les prestacions tampoc és favorable.
- Comissions i despeses més elevades que en altres productes que també poden canalitzar l'estalvi individual.
- No hi ha comissió de control i, per tant, no s'exerceix la funció de supervisió que aquesta fa.
- Hi ha una absència de participació en la gestió per part del partícip, que es limita a seleccionar el pla que s'adapta millor a les seves necessitats o perfil de risc.
- Valoració diària a preus de mercat.
- Només poden comptar amb un promotor, que haurà de ser una entitat de caràcter financer.
- Els partícips no tenen un sentiment de pertinença a un col·lectiu.
- Liquiditat de les aportacions amb antiguitat mínima de deu anys.

8.1.9.2 Anàlisi externa

Les oportunitats que destaquen els experts per aquest producte són:

- Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementària.
- Necessitat de complementar les pensions públiques de jubilació.
- El foment de la cultura de l'estalvi.

Les amenaces que, segons els experts, més els hi poden afectar són:

- Es tracta d'un instrument que, de forma progressiva, s'està quedant al marge de les polítiques públiques. En efecte, els límits d'aportació han estat subjectes a diferents canvis del marc normatiu i actualment tenen pocs incentius fiscals amb un límit d'aportació anual de només 1.500€.
- Baixos salaris i poca estabilitat laboral, fets que fan difícil planificar un estalvi de cara a la jubilació.

- Turbulències dels mercats financers i situació financera global.
- Alta inflació.
- Existeix l'amenaça de que no es generi un volum gran de fons acumulats, el que pot afectar a la rendibilitat obtinguda.

8.2 PROPOSTES DE MILLORA

Moltes de les propostes de millora que es desprenen de l'anàlisi DAFO dels instruments de previsió social complementària estan fora de les competències de la Generalitat de Catalunya i per tant correspondria al *Gobierno de España* posar-les en marxa. Així, en primer lloc, enunciarem aquestes mesures, per després, centrar-nos en aquelles que pot portar a terme la Generalitat de Catalunya.

La millora del nivell salarial i l'estabilitat laboral són requisits imprescindibles pel desenvolupament de la previsió social complementària, que condicionen l'efectivitat de qualsevol de les altres mesures que proposem en aquest Llibre Blanc.

D'altra banda, la previsió social complementària individual (tercer pilar) i la previsió social complementària de caràcter empresarial (segon pilar) són part del nostre model de previsió social, que té com a eix vertebrador un primer pilar públic i robust al que complementen. En el nostre país la previsió social complementària, en el seu conjunt, està poc desenvolupada, però és el segon pilar el que ho està menys (sobre tot si comparem amb el nostre entorn europeu). Per tant és imprescindible posar en marxa mesures que millorin el segon pilar específicament sense contraposar-lo al desenvolupament del tercer pilar.

Les propostes de millora que corresponen al *Gobierno de España* són:

- Millorar la seguretat jurídica en matèria de previsió social complementària, amb una legislació més estable en el temps, reduint incertes en la presa de decisions.
- Reduir o eliminar les finestres de liquibilitat dels drets consolidats als 10 anys de l'aportació, donada la naturalesa finalista d'aquests instruments, limitant la possibilitat de liquidesa anticipada a situacions realment excepcionals.
- Reduir la burocratització dels processos, tot simplificant les necessitats documentals i els tràmits burocràtics per a la formalització, contractació i passada en marxa dels instruments, el que també redundaria en una disminució del temps necessari d'execució.
- Augmentar els límits màxims d'aportació dels treballadors, tot deslligant-los de les aportacions realitzades per les empreses.
- Afavorir el caràcter contributiu dels instruments, és a dir, amb aportacions mixtes d'empreses i treballadors.

- Diferenciar el límit fiscal de les aportacions anuals del límit absolut d'aportacions que es poden realitzar.
- Distingir fiscalment entre les prestacions derivades de les aportacions del partícip i contribucions empresarials de les corresponents als rendiments financers, les primeres com rendiments del treball i com rendiment del capital les segones.
- Promoure la formació legal i financera de les persones que formen part de les comissions de control dels plans i dels fons de pensions d'ocupació.
- Fomentar el cobrament de les prestacions en forma de renda en lloc d'en forma de capital únic, de cara a conscienciar a la població del caràcter complementari a la pensió pública.

A partir d'ara, en aquest apartat, ens centrarem en les propostes de millora que es poden regular des del Govern de la Generalitat de Catalunya.

8.2.1 Mesures de alfabetització/formació financera de la ciutadania catalana

Una de les debilitats comunes a tots els productes analitzats a l'anàlisi DAFO és la manca de cultura d'estalvi per a la jubilació i de previsió. Per tant, és necessari fomentar aquesta cultura d'estalvi per a la jubilació i de previsió del risc de longevitat i de dependència.

Aquestes mesures haurien d'incloure diferents nivells: començant per un pla d'alfabetització financera bàsica i sobre el model de previsió social dels tres pilars, seguit d'un pla de formació financera més específica sobre la necessitat d'estalviar per a la jubilació i els diferents instruments i productes disponibles, acabant amb pla de conscienciació sobre el fenomen de la longevitat i el risc de dependència.

És imprescindible que aquestes accions estiguin dissenyades per arribar a públics de totes les edats i amb diferents nivells de formació, posant especial èmfasi en els joves, als quals se'ls hi pot fer arribar el missatge mitjançant els seus canals de comunicació habituals (principalment xarxes socials).

8.2.2 Mesures de promoció específica de la previsió social complementària al teixit empresarial de Catalunya

Segons els resultats de les enquestes analítiques realitzades, només el 42% (62%) de les persones treballadores (dels empresaris) de Catalunya coneixen els plans de pensions d'ocupació (l'instrument més conegut per aquest col·lectiu) i en l'altre extrem, cap dels enquestats coneix les mutualitats de previsió social de caràcter empresarial. Per tant, és evident la necessitat d'augmentar el coneixement que el teixit empresarial té de la previsió social complementària, donat que per arribar a acords en aquesta matèria dins el marc de la negociació col·lectiva és imprescindible conèixer l'objecte de la negociació. D'altra banda, l'empresari ha de ser conscient que la implementació de la previsió social complementària és una eina útil per retenir i captar talent.

Aquestes mesures haurien d'incloure accions formatives i accions de divulgació. Les accions formatives de diversos nivells, organitzades en col·laboració amb les associacions patronals i organitzacions sindicals catalanes, donaran a conèixer amb detall els instruments a disposició de les empreses amb els avantatges i inconvenients associats. D'altra banda, les accions de divulgació tenen com objectiu donar informació bàsica, però fonamental, sobre el model de previsió social i la relació entre el primer pilar públic i la previsió social complementària, tot posant el focus en el segon pilar, centrat a l'empresa.

8.2.3 Mesures de caràcter fiscal

Donada la manca de competències de la Generalitat de Catalunya per regular les reduccions aplicables sobre la base imposable general de l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF) i, per tant, la impossibilitat de millorar l'actual règim de reduccions per aportacions a PSC, la millora que es podria adoptar es concentra en les deduccions aprovades per la Generalitat de Catalunya aplicables un cop determinada la quota íntegra d'aquest impost.

Així, en exercici de la seva capacitat normativa en relació a les deduccions aplicables per les persones físiques residents a Catalunya es podrien adoptar les següents mesures:

- a) Dintre del concepte de deduccions per l'ús de la renda, es podria introduir una deducció a favor de les persones físiques que efectuïn aportacions a instruments de previsió social complementària com els plans de pensions o paguin primes per la subscripció de productes de previsió social complementària com els plans de previsió social empresarial o els plans de previsió assegurats. Aquesta deducció podria ser del deu per cent de la quantitat aportada amb el límit màxim de cent cinquanta euros. Aquests límits quantitius es troben en línia amb les aportacions financeres màximes que poden fer les persones físiques als sistemes de previsió social complementària voluntària del tercer pilar. No es poden limitar les aportacions a previsió social complementària per raó del domicili social a Catalunya de les entitats contractants donat que es produiria una vulneració de l'article 157.2 de la Constitució Espanyola de 1978 ("2. Les comunitats autònomes no poden en cap cas adoptar mesures tributàries sobre béns situats fora del seu territori o que suposin obstacle per a la lliure circulació de mercaderies o serveis").
- b) Es podria completar aquesta deducció per les aportacions a instruments de previsió social complementària estenent la deducció a les aportacions efectuades per una persona física a contractes amb previsió social complementària on els beneficiaris siguin familiars propers com cònjuges, ascendents o descendents de fins a segon grau de l'aportant.

Aquestes aportacions que efectua una persona física a contractes de previsió social complementària a favor de beneficiaris diferents de l'aportant suposa una donació subjecta a gravamen per l'impost sobre donacions en seu del beneficiari del contracte. Per això aquesta deducció es completaria amb una bonificació del cent per cent de la quota a l'impost sobre donacions meritat per aquesta

aportació a favor dels familiars propers. Per a simplificar la gestió, es podria preveure que l'autoliquidació de l'impost sobre donacions el pogués fer l'aportant en el moment de presentar la seva pròpia autoliquidació de l'Impost sobre la renda de les persones físiques on s'apliqués l'avantatge fiscal.

Les mesures plantejades tenen el problema de que són regressives donat que molts contribuents amb rendes petites no presenten autoliquidació d'IRPF perquè no tenen obligació i quan la presenten la quota és molt petita. Per evitar aquesta segona dificultat es podria recollir el dret de compensar els saldos no utilitzats en un determinat exercici als quatre anys següents.

La millora en el tractament fiscal per part de la Generalitat de Catalunya de les prestacions rebudes per persones físiques als instruments de previsió social complementària dels quals siguin beneficiàries s'ha d'analitzar també des de la perspectiva de les competències normatives de la Generalitat de Catalunya en relació amb l'Impost sobre la renda de les persones físiques.

Malauradament, donat el marc competencial actual, no ens sembla possible que el Govern de Catalunya pugui millorar el tractament fiscal de les prestacions rebudes pels instruments de previsió social complementària, donat que la Generalitat no és competent per establir la qualificació a efectes de l'IRPF de la renda derivada de les prestacions rebudes que, avui per avui, rebrà la qualificació de renda del treball subjecta a l'IRPF. Tampoc té capacitat d'introduir reduccions a aquestes rendes, ni d'introduir deduccions a la quota per la percepció d'aquestes rendes, donat que l'article 46 de la Llei de cessió de tributs nega la capacitat normativa per establir deduccions autonòmiques que redueixin el gravamen efectiu sobre alguna renda.

De la mateixa manera, Catalunya no pot tampoc millorar el tractament fiscal de les mutualitats de previsió social de caràcter empresarial instruments de previsió social complementària, donat que la vigent Llei Orgànica 8/1980, de 22 de setembre, de Finançament no inclou al llistat de tributs cedits l'impost sobre societats (art.11) i no inclou al llistat de tributs cedits amb capacitat normativa l'IVA (art.19).

Finalment, amb relació als socis i socis protectors de mutualitats de previsió social es pot millorar el seu tractament a l'Impost sobre el patrimoni. Els títols de propietat de participacions a les mutualitats de previsió social de caràcter empresarial són béns subjectes a tributació a l'Impost sobre el patrimoni. Tanmateix, Catalunya pot introduir una bonificació a la quota de l'impost igual a la part de la quota total que correspon a la titularitat d'aquestes participacions. L'efecte final és l'exempció de tributació d'aquests actius a l'Impost sobre el patrimoni encara que la Generalitat de Catalunya no sigui competent per establir exempcions (art. 47.1 Llei 22/2009).

8.2.4 Foment de les mutualitats de previsió social de caràcter empresarial

A més a més de les arrels socials del mutualisme i la seva tradició a la societat catalana, destaquem tres elements a favor de les mútues de previsió social de caràcter empresarial com instrument de previsió social complementària a Catalunya:

- No tenen ànim de lucre.

- Son gestionades democràticament pels mutualistes.
- Són entitats incloses dins del marc competencial de la Generalitat de Catalunya.

Malgrat que va haver-hi dues experiències exitoses de mutualitats de previsió social de caràcter empresarial catalanes (Montepio de les Empreses Successores d'UNICOLOR, Mutualitat del Personal de NESTLÉ, que van desaparèixer en 2006 i 2009, respectivament per diferents motius: desaparició de l'empresa, en el primer cas, i transformació en un pla de pensions d'empresa en el segon) en l'actualitat no n'hi ha cap en funcionament, tot i que la seva figura està reconeguda legalment.

L'article 7.1.c) de la Llei 10/2003, de 13 de juny, reguladora de les mutualitats de previsió social a Catalunya, preveu les entitats d'aquest tipus de caràcter empresarial, associatiu o cooperatiu, tot definint-les com aquelles en les quals els treballadors o els associats poden ésser socis o assegurats, llevat del cas en què aquestes mutualitats de previsió social actuïn com a instrument d'exteriorització de compromisos per pensions, en què els treballadors han de tenir la condició d'associats si així ho determina la normativa aplicable. És a dir, que aquestes mutualitats de previsió social poden actuar com a instrument de previsió social empresarial.

Aquest tipus de mutualitats de previsió social, a més dels productes propis de tota mutualitat de previsió social i ser gestora de fons de pensions, també poden comercialitzar un producte assegurador de caràcter col·lectiu com són els plans de previsió social empresarial (PPSE). Aquests instruments van ser instituït per la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'IRPF i de modificació parcial d'altres impostos, i es troben regulats, principalment, en l'article 51 de la referida norma legal i en la Disposició addicional primera de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions, aprovada pel Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre.

Amb la Llei 12/2022, de 30 de juny, de regulació per a l'impuls dels plans de pensions d'ocupació, per la qual es modifica el text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, s'han introduït una sèrie de novetats per a desenvolupar la previsió social empresarial a Espanya, entre elles la regulació dels nous plans de pensions d'ocupació simplificats (PPOS), els quals, com el seu nom indica, tenen l'objectiu de simplificar al màxim la complexitat i càrrega administrativa que, per a les empreses i entitats promotores, suposen els actuals plans de pensions d'ocupació. Els PPOS representen una oportunitat per a les mutualitats de previsió social en general i les de caràcter empresarial en particular, que poden actuar com a entitats gestores.

Aquesta tasca de foment del mutualisme en el desenvolupament de la previsió social complementària d'ocupació, cal dissenyar-la en col·laboració amb la FMC.

9 PROPOSTES DE CREACIÓ DE NOUS INSTRUMENTS DE BASE MUTUALISTA

Amb caràcter general, les mutualitats de previsió social són entitats asseguradores que, per tant, utilitzen mecanismes tècnics asseguradors, regides per la normativa espanyola (Llei 20/2015, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats asseguradores i reasseguradores -LOSEAR- i el Real Decret 1060/2015, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats asseguradores i reasseguradores -ROSSEAR-) i per la normativa europea (la Directiva 2009/138/CE del Parlament Europeu i del Consell sobre l'accés a l'activitat d'assegurança i de reassegurança i el seu exercici i El Reglament Delegat (UE) 2015/35 de la Comissió, de 10 d'octubre de 2014 -Solvència II-). Tanmateix, la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlament Europeu i del Consell de 14 de desembre de 2016, relativa a les activitats i la supervisió dels fons de pensions d'ocupació (FPO), coneguda com a IORP II, considera com a fons de pensions d'ocupació a tota institució, amb independència de la seva forma jurídica, que dona cobertura, exclusivament, a les contingències de jubilació, així com, si s'escau, la mort, la dependència, la incapacitat permanent, l'atur a llarg termini o la malaltia greu, derivats de l'àmbit laboral.

En virtut de tot això, per a contribuir al desenvolupament de la previsió social complementària d'ocupació a Catalunya, especialment a la petita i mitjana empresa i treballadors per compte propi, fem dues propostes d'instruments de caràcter mutualista. La primera, que pot ser d'implementació a curt termini ja que no requereix de canvis normatius significatius i que s'ajusta al marc competencial actual i, la segona, que pren com a referència allò que disposa la IORPII i que requeriria de la recuperació de competències exclusives de la Generalitat de Catalunya sobre les mutualitats.

D'aquesta manera, la previsió social complementària d'ocupació a Catalunya tindria dos nous instruments propis que estarien sota el control i la supervisió de la Generalitat de Catalunya.

9.1 MUTUALITAT DE PREVISIÓ SOCIAL DE CARÀCTER EMPRESARIAL PROMOGUDA PELS AGENTS SOCIALS AMB EL SUPORT INSTITUCIONAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA I LA PARTICIPACIÓ DE LA FEDERACIÓ DE MUTUALITATS DE CATALUNYA.

Com hem vist a l'apartat 7.2.4, les mutualitats de previsió social poden actuar com a instrument de previsió social empresarial. En aquell apartat es proposa desenvolupar aquestes mutualitats de previsió social de caràcter empresarial mitjançant la comercialització dels PPSE, com a producte assegurador, i actuant com a entitat gestora de fons de pensions, incloent els nous PPOS.

Aquí el que es proposa és la creació d'una mutualitat de previsió social de caràcter empresarial amb unes particularitats en quant als socis promotors i protectors que la

faran idònia pel desenvolupament de la previsió social complementària d'ocupació a Catalunya a la petita i mitjana empresa.

La principal característica d'aquesta nova mutualitat de previsió social de caràcter empresarial és que neix de l'acord entre els agents socials de Catalunya, patronals i sindicats, que actuen com a socis promotors (participen amb la seva voluntat constituent i realitzen les aportacions inicials per la seva creació i constitució i formen part dels seus òrgans de govern de la forma establerta en els seus estatuts).

La Generalitat de Catalunya podria impulsar aquest nou instrument de previsió social de caràcter empresarial actuant com a soci protector (participant en el desenvolupament i manteniment de la mutualitat de previsió social, sense obtenir un benefici directe, però participant en els seus òrgans de govern de la forma establerta en els estatuts) fent o no aportacions.

La Federació de Mutualitats de Catalunya com a representant i defensora dels interessos del mutualisme social català, complint amb el seu objectiu fonamental de contribuir al progrés de les mutualitats catalanes mitjançant la projecció i consolidació del mutualisme social com a oferta asseguradora competitiva i eficaç, podria ser la seu social de la nova mutualitat i participar en els òrgans de govern de la nova mutualitat.

A diferència de la proposta de millora dels productes existents incorporada a l'apartat 8.2.4 (desenvolupament de les mutualitats de previsió social de caràcter empresarial mitjançant la comercialització dels PPSE, com a producte assegurador) que pot ser útil, principalment, per a les grans empreses, aquesta mutualitat de previsió social de caràcter empresarial promoguda pels agents socials amb el suport institucional de la Generalitat de Catalunya i la participació de la Federació de Mutualitats de Catalunya, pot ser l'instrument més adient per promocionar la previsió social complementària a les petites i mitjanes empreses. El fet de que neixi d'un acord d'ambit català entre els agents socials i que aquests estiguin convenientment representants en els seus òrgans de govern, sens dubte facilitarà la implementació en les empreses, especialment en les pimes, dels acords presos per aquests agents en matèria de previsió social complementària, ja que evita la necessitat de tenir que crear una MPS per a cada empresa, opció inviable a la pràctica.

9.1.1 Avantatges

- Promou la retenció d'estalvi per a Catalunya.
- Suposa una oportunitat de negoci que faci créixer el mutualisme.
- Planteja el desenvolupament de la previsió social complementària mitjançant entitats de caràcter mutualista és a dir, entitats sense ànim de lucre, gestionades democràticament i que tenen per finalitat única la protecció dels seus propis socis, sense cap intermediari.
- Recull la tradició mutualista a Catalunya i el sentit associatiu del poble català. Les mutualitats de previsió social són unes entitats de gran tradició i arrelament a Catalunya, amb origen en els gremis i les confraries de l'edat mitjana.

- Dissenyat específicament per a un sector del teixit empresarial a on el desenvolupament de la previsió social complementària és més deficitari, les petites i mitjanes empreses.
- Compta ja d'entrada amb el acord dels agents socials i el recolzament de la FMC.

9.1.2 Inconvenients

El principal inconvenient d'aquesta proposta és que requereix de l'acord inicial dels agents socials de Catalunya per a la seva promoció i de l'impuls de la Generalitat de Catalunya, actuant com a catalitzador per la implementació d'aquest acord.

Els ofertants de productes de previsió social complementària no han de veure aquesta proposta com a competidora ja que ve a cobrir des de una òptica purament mutualista, un segment del teixit empresarial català que en aquests moments i a la pràctica està fora del mercat de la previsió social complementària d'ocupació.

9.2 ENTITATS DE PREVISIÓ OCUPACIONAL MUTUALISTA (EPROM)

Les entitats de previsió ocupacional mutualista (EPROM) són mutualitats de previsió social de caràcter empresarial que gestionen els plans de previsió ocupacional (PPO) materialitzats en el marc de les relacions laborals i que operen mitjançant sistemes de capitalització; són jurídicament independents de l'empresa promotora o sector; la seva activitat consisteix a proporcionar prestacions de jubilació en el context d'una activitat laboral sobre la base d'un acord o contracte de treball subscrit individualment o col·lectivament entre l'ocupador o ocupadors i l'empleat o empleats o els seus representants respectius, o amb treballadors per compte propi, i l'esmentat acord té el seu origen en la precitada relació laboral.

Les EPROM, per tant, són mutualitats de previsió social de caràcter empresarial que tenen seu social a Catalunya i que donen cobertura exclusiva a les contingències de jubilació, mort, dependència, incapacitat permanent, i si s'escau, atur a llarg termini o la malaltia greu.

Els plans de previsió ocupacional (PPO) són l'instrument que canalitzen la previsió social complementària en l'àmbit de les relacions laboral que són gestionats per les EPROM.

La proposta detallada sobre les EPROM i els PPO es desenvolupa a l'annex E.

9.2.1 Avantatges

- Promou la retenció d'estalvi per a Catalunya.
- Suposa una oportunitat de negoci que faci créixer el mutualisme.
- Representa un repte pel desenvolupament de les competències de la Generalitat de Catalunya en matèria de mutualisme i de previsió social complementària
- Planteja el desenvolupament de la previsió social complementària mitjançant entitats de caràcter mutualista, entenent aquest concepte en el seu sentit més

ampli; és a dir, amb entitats sense ànim de lucre, gestionades democràticament i que tenen per única finalitat la protecció dels seus propis socis, sense cap intermediari.

- Emmirallar-se amb les Entitats de Previsió Social Voluntària (EPSV) d'Euskadi. El model existent en aquell territori pot servir d'orientació. A grans trets, es tracta d'entitats sense ànim de lucre, de caràcter voluntari, constituïdes amb l'objectiu de protegir els seus associats i amb la finalitat principal de pagar pensions complementàries a les que abona la Seguretat Social. Dites entitats estan sota el control i la supervisió del Govern Basc; és un instrument propi i específic del País Basc, regulat per normativa basca.
- Tenir present la tradició mutualista a Catalunya i el sentit associatiu del poble català, doncs les mutualitats de previsió social (MPS) són unes entitats de gran tradició i arrelament a Catalunya, amb origen en els gremis i les confraries de l'edat mitjana.

9.2.2 Inconvenients

El principal inconvenient d'aquesta proposta és el difícil encaix legal en l'actual marc competencial de la Generalitat de Catalunya, comparat amb el marc competencial del Govern Basc.

Cal partir del fet de que el redactat de l'article 126 de l'actual EAC és diferent al de l'article 9.21 de l'EAC de 1979. La Generalitat tenia, amb l'EAC de 1979, competència exclusiva sobre "Mutualisme no integrat en el sistema de la Seguretat Social, respectant la legislació mercantil", mentre que amb l'actual EAC de 2006, recollint i adaptant-se al que contempnen diverses sentències del Tribunal Constitucional, només té competència exclusiva sobre "l'estructura, l'organització i el funcionament de les mutualitats de previsió social no integrades en el sistema de seguretat social", per tant, sobre determinats aspectes de caire jurídic en mutualitats (no "mutualisme") de previsió social. Cal tenir present que atenent a la normativa bàsica estatal les mutualitats de previsió social es consideren des de l'any 1984 entitats asseguradores.

Sobre les competències de la Generalitat de Catalunya en matèria d'assegurances i plans i fons de pensions, cal tenir present el que disposen els articles 126 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC) i l'article 19 de la Llei estatal 20/2015, de 14 de juliol, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats asseguradores i reasseguradores (LOSSEAR).

La redacció de l'article 126 de l'actual EAC va ser resultat de l'adaptació de la Generalitat de Catalunya a les normes bàsiques promulgades per l'Estat espanyol (Llei estatal 33/1984, de 2 d'agost, sobre l'ordenació de l'assegurança privada i, Llei estatal 30/1995, de 8 de novembre, d'ordenació i supervisió de les assegurances privades) i a les sentències del Tribunal Constitucional (TC) que suposaven retallades en aspectes econòmics i jurídic, a més d'haver decidit regular únicament les MPS. Per això, comparat amb l'Estatut vigent al País Basc, ens trobem amb que l'EAC té una redacció

més restrictiva en termes competencials, que l'impedeix, avui per avui, crear i regular altres figures de base mutual que no tinguin naturalesa d'entitat asseguradora.

Clarament, existeix diferència competencial entre ambdues comunitats autònomes i, a més, cal fer notar que això comporta el marc legal regulador de d'aquestes entitats a Catalunya i Euskadi també és diferent.

D'una banda, Euskadi, que amb el mateix Estatut d'Autonomia aprovat l'any 1979 (Llei orgànica 3/1979, de 18 de desembre), va rebre les competències en matèria de mutualitats no integrades en la Seguretat Social l'any 1982 (1 any abans que la Generalitat de Catalunya) i va prendre la iniciativa en la regulació de les EPSV sota el paraigües d'aquesta transferència, amb la Llei 25/1983, de 27 d'octubre. Des de llavors tenen regulades aquestes entitats en aquell territori, que no es troben sotmeses a la normativa asseguradora i tampoc, a la de plans i fons de pensions.

D'altra banda, Catalunya, que des de la primera Llei de mutualitats (Llei 28/1991, de 13 de desembre, de les mutualitats de previsió social, aprovada pel Parlament de Catalunya) va regular aquestes entitats com a una modalitat asseguradora de caràcter voluntari, en consonància amb la Llei 33/1984, de 2 d'agost, d'àmbit espanyol, que determinava que les mutualitats de previsió social tenien naturalesa d'entitat asseguradora.

En l'annex H es desenvolupen en detall l'argumentari jurídic dels dos grups d'experts consultats, respecte a la possibilitat d'implantació de les EPROM amb la normativa i el marc competencial actual.

9.3 VIES D'IMPLEMENTACIÓ DELS NOUS INSTRUMENTS

Els dos instruments proposat reforcen i amplien el marc català de relacions laborals, entès com l'espai que s'ha anat conformant per l'acció del Govern i els agents social per tal de fer realitat allò que proclama l'article 45.4 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya: "la Generalitat ha de promoure la creació d'un espai català de relacions laborals establert en funció de la realitat productiva i empresarial específica de Catalunya i dels seus agents socials, en el qual han d'estar representades les organitzacions sindicals i empresarials i l'Administració de la Generalitat"⁶⁸.

"El marc català de relacions laborals és l'expressió de la voluntat molt majoritària de la societat catalana. Una voluntat àmplia –i amb tots els matisos i variants que es vulgui- de reconeixement del fet nacional català – adopti aquest la forma que adopti-, i l'aprofundiment de l'autogovern. El marc català és una forma d'autodeterminació

⁶⁸ Juan Manuel Tapia Rubio, expert en Negociació Col·lectiva. Ponència sobre "Introducció i presentació del marc institucional de les relacions laborals a Catalunya", Cinquena sessió del Cicle Formatiu de Negociació Col·lectiva, organitzat pel Consell de Relacions Laborals de Catalunya. 14 d'octubre de 2022

social” i “està conformat per un conjunt molt divers d'espais de concertació, de negociació o en el seu cas de consulta proactiva. Espais de naturalesa jurídica diversa”⁶⁹ i “dissenyat com un espai dinàmic”⁷⁰.

El desenvolupament dels dos nous instruments s'assolirà com a resultat de les accions i les intervencions en un triple escenari:

9.3.1 L'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC)

Es tracta d'un acord entre les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya, que estableix els criteris i les orientacions generals en l'àmbit català de negociació de convenis col·lectius.

En els successius acords interprofessionals signats, s'ha inclòs una clàusula sobre previsió social complementària, consistent en el següent text: «Previsió social complementària. 1. L'extensió de la previsió social complementària és un factor positiu en el sistema de relacions laborals. 2. Les parts signants de l'AIC acordem constituir una comissió de treball específica en matèria de previsió social complementària. Aquesta comissió té l'objectiu d'estimular i promoure iniciatives que impulsin la previsió social complementària a Catalunya, es constituirà en el termini màxim de tres mesos a partir de la publicació del text de l'AIC en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya».

El propòsit declarat de Llibre Blanc és oferir als agents socials eines per afavorir el desenvolupament de la previsió social complementària, especialment a la petita i mitjana empresa, perquè, fent ús de la seva autonomia i potestat, les incorporin en els convenis col·lectius negociats a Catalunya.

El reconeixement dels nous instruments en l'AIC serà un element fonamental en la seva implementació i desenvolupament.

9.3.2 Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL)

Es tracta d'un espai de participació, diàleg i concertació entre les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i l'Administració de la Generalitat en l'àmbit de les relacions laborals.

Els seus objectius són:

- Impulsar i consolidar un marc de relacions laborals per a Catalunya. Analitzar i millorar el contingut dels convenis col·lectius per tal d'incrementar la competitivitat i productivitat de les nostres empreses i garantir els drets socials i laborals de les persones que hi treballen mitjançant propostes i recomanacions.

⁶⁹ Idem a la nota 3.

⁷⁰ Idem a la nota 3.

- Assessorar i orientar agents negociadors, les empreses i població treballadora sobre la negociació col·lectiva i promoure la reflexió i debat en temes laborals d'actualitat.

Atenint-nos als doble objectius d'Impulsar i consolidar un marc de relacions laborals per a Catalunya i promoure la reflexió i debat sobre la previsió social complementària d'ocupació, la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 24 de novembre de 2021, va aprovar el "Pla de Treball per l'any 2022", que inclou l'objectiu d'"Aprofundir en la previsió social complementària: 1) Creació d'un grup tècnic per a tractar la matèria de les mutualitats de previsió social complementària. 2) Col·laboració amb l'Observatori dels Sistemes Europeus de Previsió Social Complementària".

Com espai de participació, diàleg i concertació entre les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i l'Administració de la Generalitat en l'àmbit de les relacions laborals, el CRL de Catalunya, amb la col·laboració de l'Observatori dels Sistemes Europeus de Previsió Social Complementària, ha de tenir un paper destacat en implementació i desenvolupament dels nous instruments proposats, en la doble vessant de ser entitats i instruments que reforcen i desenvolupen el marc català de relacions laborals i de foment del mutualisme a Catalunya.

9.3.3 Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC)

És un òrgan consultiu i d'assessorament del Govern en matèries socioeconòmiques, laborals i ocupacionals.

Es tracta d'un ens de dret públic, amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat i autonomia orgànica i funcional per al compliment de les seves finalitats.

L'àmplia representació institucional en la seva composició, li permet ser un fòrum permanent d'assessorament, anàlisi i debat entre l'Administració i la societat en general, fomentar la interacció productiva d'idees i propostes per reforçar el diàleg social a Catalunya.

En conseqüència, és l'òrgan idoni on analitzar l'adequació de les polítiques governamentals en matèria de previsió social complementària i d'implementació i desenvolupament dels nous instruments, com a elements per incorporar la previsió social complementària al marc català de relacions laborals, atenent, entre d'altres, a les propostes dels agents socials que hi són representats, organismes tripartits de diàleg social i al contingut del llibre blanc elaborat per l'Observatori dels Sistemes Europeus de Previsió Social Complementària.

10 LEGISLACIÓ APLICABLE

- Constitución Española, publicada en el BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Decreto 87/1984, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria, BOPV núm. 64, de 16 de abril.
- Decreto 92/2007, de 29 de mayo, que regula el ejercicio de determinadas actividades de las Entidades de Previsión Social Voluntarias, publicado en el BOPV núm. 115, del 15 de junio.
- Decreto 86/2010, de 16 de marzo, por el que se aprueba la adaptación del Plan de contabilidad de las Entidades aseguradoras a las especificidades de las Entidades de Previsión Social Voluntaria del País Vasco, publicado en el BOPV núm. 109 del 10 de junio.
- Decreto 203/2015, de 27 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 5/2012, de 23 de febrero, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria, BOPV nº 234, de 9 de diciembre.
- Federación de Entidades de Previsión Social Voluntarias de Euskadi: <https://epsv.org/>. Fecha última consulta (16/11/2022)
- Gobierno Vasco: <https://www.euskadi.eus/> (16/11/2022)
- Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco, publicado en el BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 1979.
- Ley de 6 de diciembre de 1941, de Mutualidades, publicada en el BOE núm. 350, de 16 de diciembre.
- Ley 12/1981, de 13 de mayo, por la que se aprueba el Concierto Económico con la Comunidad Autónoma del País Vasco publicado en el BOE núm. 127, de 28 de mayo.
- Ley 25/1983, de 27 de octubre, sobre Entidades de Previsión Social Voluntarias, publicado en el BOE núm. 92, de 17 de abril.
- Ley 25/1983, de 27 de octubre, sobre Entidades de Previsión Social Voluntarias, publicado en el BOPV núm. 163, de 7 de noviembre.
- Ley 33/1984, de 2 de agosto, sobre ordenación del seguro privado, publicado en BO núm. 186, de 4 de agosto.
- Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, publicado en el BOE núm. 137, de 9 de junio.

- Ley 5/2012, de 23 de febrero, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria, publicado en el BOPV Núm. 47 de 6 de marzo y en el BOE núm. 65, de 16 de marzo.
- Orden de 3 de diciembre de 2008, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, sobre formación en previsión social de los miembros de las Juntas de Gobierno de las Entidades de Previsión Social Voluntaria, BOPV núm. 241 de 17 de diciembre.
- Real Decreto 3228/1982, de 15 de octubre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de Mutualidades no integradas en la Seguridad Social, publicado en el BOE núm. 286, de 29 de noviembre.
- Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, publicado en el BOE núm. 263, de 2 de noviembre.

11 BIBLIOGRAFIA

- Bataller Grau, J., *El redimensionamiento de las mutualidades de previsión social como instrumento complementario del sistema de seguridad social*, <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e6612c46-0bb4-4fd3-a05f-8b1c91aa695b/117.+El+redimensionamiento+de+las+municipalidades+de+previsión+social+como+instrumento+complementario+del+sistema+de+Seguridad+Social.%28Castellano%29.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>
- Urrutia Elorza, J. R., (1997), *Modelo autonómico de Previsión social voluntaria: pasado, presente y futuro*, Tesis Doctoral, Colecció Economi Gerizan, Ed. Federació de Cajas de Ahorro Vasco-Navarras.

12 LLISTAT D'EXPERTS

Francesc Xavier Acero Leyes
Rosa María Ahumada Carazo
Teresa Álvarez Rodríguez
David Atance del Olmo
Javier Barberá Ferré
Carlos Bravo Fernández
Manuela Bosch Príncipe
Jordi Busquet Alberti
Jose Enrique Devesa Carpio
Inmaculada Domínguez Fabián
Francesc Xavier Erbàs i Gúdel
Paloma Fernández Álvarez
David Gabarró Francés
Francisco Javier Garayoa Arruti
Carme García Jarque
Jaime García Moral
Núria Gilgado Barbadilla
Josep Ginesta i Vicente
Francisca Gómez Jover
Pilar González de Frutos
Maria Soledad Gonzalez Novoa
Jose Antonio Iglesias
Luis Carlos Izquierdo Goikoetxea
Lluís Lana Costa
Robert Meneu Gaya
Toni Mora Núñez
Rosa María Moya Martínez

Rafael Navas Lanchas

Jordi Parrilla Navarro

Concepció Patxot Cardoner

Maria Mercedes Pavón Bautista

Enrique Pociello García

María José Salcedo Cruz

José Antonio Sánchez Herrero

Josep María Sánchez Pascual

Òscar Sánchez Saiz

Cristóbal Sarrias Cárdenes

Margarita Torrent Canaleta

Eva María Valero Catalina

Xavier Vara Salmerón

Joan Àngel Vergés Guerra

Emilio Vicente Molero

ANNEX A - INSTRUMENTS DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA



ANNEX B- ENQUESTES ANALÍTIQUES



ANNEX C – ANÀLISI PROSPECTIU



ANNEX D – ENQUESTA DAFO



ANNEX E – LES EPROM



ANNEX F – “INFORME DE EVALUACIÓN Y REFORMA DEL PACTO DE TOLEDO”



ANNEX G – LLISTAT DE LES MUTUALITATS DE PREVISIÓ SOCIAL



ANNEX H – QÜESTIONARI SOBRE EL DESENVOLUPAMENT DE L'ACTIVITAT DE LES MUTUALITATS DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA A CATALUNYA



