



## El Gobierno garantiza los derechos de las pensiones complementarias si un trabajador cambia de empresa

- Los empleados mantendrán sus derechos de pensión si se desplazan entre Estados miembros o dentro del territorio español
- La Directiva fija una edad mínima de 21 años y un periodo mínimo de antigüedad de 3 años para consolidar los derechos

**4 de mayo de 2018.** El Consejo de Ministros ha aprobado hoy el Anteproyecto de Ley (APL) que modifica el texto refundido de la Ley de regulación de los planes de y fondos de pensiones. Con ello, se traspone la Directiva Europea relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión. Estos derechos se deberán reconocer cuando los trabajadores finalicen la relación laboral en su empresa con anterioridad a su jubilación y se desplacen entre Estados miembros.

La Directiva europea establece los siguientes requisitos mínimos, que se incluyen en el APL. Por un lado, una edad mínima de 21 años para consolidar estos derechos. En el marco de la negociación colectiva podrá determinarse una edad mínima inferior, pero nunca superior a 21 años. Por otro, se fija un periodo mínimo de 3 años de antigüedad en la empresa para consolidar estos derechos. En el marco de la negociación colectiva podrá determinarse un periodo inferior a los 3 años, pero en ningún caso superior.

El Gobierno ha decidido ir más allá y extender el ámbito de aplicación a la movilidad nacional, es decir, se reconocerán también estos derechos a trabajadores que cambien de empleo dentro del territorio español y

evitando así situaciones de discriminación. No obstante, en España sólo afecta a los seguros colectivos (una póliza que contrata la empresa a favor de sus trabajadores), puesto que para los planes de pensiones de empleo y planes de previsión social empresarial ya se contempla este régimen de consolidación de derechos en nuestra normativa interna.

En el caso de cese de la relación laboral antes de los 3 años de antigüedad se reembolsarán las primas o aportaciones realizadas al trabajador y a la empresa; si el cese de la relación laboral se produce a partir de 3 años de antigüedad, los derechos económicos se mantendrán en el contrato de seguro de origen o podrán movilizarse a otro seguro, y tendrán el mismo tratamiento que el que se da a los derechos de los trabajadores que permanecen en la empresa (por ejemplo, variación según los rendimientos o conforme a un índice). Y a estos se suma el derecho de los trabajadores a obtener información, en el momento del cese de la relación laboral, de los derechos adquiridos y el tratamiento que se les dará en el futuro a esos derechos.