

Sumario

Página

PARTE I

LOS PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO EN EL «SECTOR PÚBLICO». ANÁLISIS GENERAL	13
I. Teoría general de los Planes del sistema de empleo	13
1. El concepto jurídico de Plan y Fondo de pensiones	13
2. Elementos configuradores de los Planes de pensiones	16
II. Régimen jurídico-concreto de los Planes de pensiones del Sistema de Empleo en las Administraciones Públicas	25
1. Elementos personales. En especial: la Previsión complementaria del personal al servicio de las Administraciones, entidades y empresas públicas	25
2. (Sigue). El sentido técnico y político-jurídico de la Disposición Final Segunda del Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones	28
3. El principio general de exteriorización o «externalización» <i>ex lege</i> de los compromisos por pensiones. Instrumentación técnica de los Planes de pensiones en el marco de las Administraciones Públicas	41
3.1. Ámbito de aplicación de la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones y el Sector Público	41
3.2. Régimen jurídico general de la obligación legal de «exteriorización» o «externalización» de los compromisos por pensiones ...	53
Bibliografía	63

PARTE II

LOS PLANES DE PENSIONES EN EL «SECTOR PÚBLICO ADMINISTRATIVO»	69
I. Planteamiento general	69
II. Ámbito personal: promotor, partícipes y beneficiarios	71
1. La figura del promotor: el reconocimiento explícito de las AAPP en la Disp. Final 2ª TRI.PFP	72

	<i>Página</i>
1.1. Las formas específicas de articulación y promoción: la pluralidad como característica esencial de su ámbito funcional	75
A) La Administración pública estatal: la centralidad del plan de pensiones de la Administración General del Estado	78
B) La Administración pública autonómica: la incipiente presencia de planes privados de pensiones en dicho ámbito	81
C) La Administración Local: el primigenio marco de implantación de los planes	83
D) La Administración instrumental o institucional: el supuesto de las Universidades	84
2. La noción jurídica de empleado como fórmula omnicomprensiva de los partícipes: los empleados públicos	85
2.1. La adquisición de la condición de partícipe: el principio de no discriminación	90
A) El alcance del principio de no discriminación como condición de acceso a un plan de pensiones	91
a) El requisito de la antigüedad del personal empleado en la entidad promotora y su cómputo	93
b) La naturaleza jurídica de empleo o de servicio y su incidencia en el acceso al plan	95
3. Los sujetos beneficiarios	97
III. Formalización jurídica de los planes en las AAPP	98
1. Apoyos legales para la contratación colectiva de planes en el sector público administrativo	99
2. Negociación de los planes: Acuerdos Marco como forma predominante de implantación y acción social renovada	101
3. El proceso de implantación del plan (elaboración, negociación, aprobación y formalización)	103
3.1. La fase inicial del proceso: la facultad de iniciativa y los actos previos	104
3.2. La fase de negociación y aprobación efectiva del plan: la comisión promotora	105
A) La composición de la comisión promotora	106
B) El funcionamiento de la comisión promotora	111
3.3. La formalización jurídica del plan: su integración en el fondo de pensiones de empleo	113
4. La incorporación de los partícipes al plan: la problemática cuestión del derecho de adhesión (u oposición) individual	114
IV. El contenido de los planes de pensiones del sistema de empleo: el régimen general de aportaciones, contingencias y prestaciones	120
1. Las aportaciones y contribuciones al plan	120
1.1. Los sujetos aportantes	121

	<i>Página</i>
A) El deber de contribución de la Administración en la financiación del plan	122
B) La participación del partícipe en la financiación del plan ..	125
1.2. La determinación de la cuantía de las contribuciones y aportaciones: su tipología y la participación individual del partícipe en su concreción y modificación	127
1.3. La fragmentación del sistema de previsión y su compatibilidad con el principio de no discriminación: la diversificación de aportaciones del promotor y la figura de los subplanes	131
A) El establecimiento de aportaciones diferentes para los partícipes	132
B) La integración del colectivo de trabajadores en diferentes subplanes	136
2. Los «derechos consolidados» de los partícipes	137
2.1. La disponibilidad limitada de los derechos consolidados: la enfermedad grave y el desempleo de larga duración como supuestos excepcionales de liquidez	138
2.2. Derechos en caso de cese o suspensión de la relación laboral o administrativa: la movilización de los derechos consolidados y la figura del partícipe en suspenso	141
3. La acción protectora: las prestaciones del plan del sistema de empleo ..	148
3.1. Las contingencias susceptibles de cobertura	149
3.2. Delimitación de las prestaciones: su tipología en atención a la forma de pago	156
3.3. El proceso de reconocimiento de la prestación	158
3.4. Incompatibilidades del régimen de aportaciones y prestaciones	160
V. El desarrollo del plan de pensiones del sistema de empleo: su seguimiento y supervisión por la comisión de control	161
1. La comisión de control del plan: su configuración como mecanismo de supervisión y de representación de los interesados	163
1.1. La atormentada cuestión de la composición de la comisión de control del plan: paridad vs. supremacía de los partícipes	163
1.2. El procedimiento de designación o elección de los miembros de la comisión de control	165
1.3. Competencias, funcionamiento y régimen de acuerdos de la comisión de control	171
VI. Terminación y liquidación del plan: garantías frente a determinadas vicisitudes	179
1. El problema de la disponibilidad de las pensiones complementarias: su incidencia en los derechos de previsión objeto de regulación por los planes de pensiones	180

	<i>Página</i>
2. Cambios en la forma de gestión de los servicios y su incidencia en el plan de pensiones	183
3. La portabilidad de los derechos de pensión complementaria en la Unión Europea	188
4. La terminación y liquidación del plan	190
Bibliografía	193
 PARTE III	
LOS PLANES DE PENSIONES EN EL «SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL» ..	199
I. Planteamiento general	199
II. Ámbito personal: promotor, partícipes y beneficiarios	200
1. El sector público empresarial como promotor de planes de pensiones del sistema de empleo	203
2. Los partícipes: de nuevo, sobre el uso de la noción de empleado como fórmula delimitadora del campo subjetivo de los planes	207
2.1. Las condiciones de acceso y su compatibilidad con el principio de no discriminación	212
3. Los sujetos beneficiarios	215
III. El proceso de implantación de los planes en el sector público empresarial	216
1. La negociación colectiva de los planes: pautas y desarrollos en la práctica	217
1.1. El plan de pensiones como parte de un convenio colectivo de trabajo	218
1.2. El plan de pensiones como convenio o acuerdo colectivo de previsión	221
2. La integración de los partícipes en el plan tras su formalización	223
IV. El régimen económico-financiero: aportaciones y prestaciones	226
1. Las aportaciones y contribuciones al plan	226
2. Los derechos consolidados de los partícipes: su disponibilidad y movilidad	233
3. Las contingencias y prestaciones	240
V. El sistema de organización y supervisión: la comisión de control del plan.	247
1. La composición de la comisión de control: a vueltas con el problema de la supremacía de los partícipes	248
2. La designación/elección de los miembros de la comisión de control.	249
3. Funciones y régimen organizativo	255
VI. Terminación y liquidación del plan: el sistema de garantías	257
1. Las mutaciones de la empresa pública y su incidencia en el plan de pensiones	257
2. La terminación y liquidación del plan	261

Sumario

Página

Bibliografía	263
---------------------------	------------

PARTE IV

RELACIÓN DE LOS CONTRATOS-PLAN EN EL SECTOR PÚBLICO DE EM- PLEO	267
--	------------