



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Finanzas, Banca y Seguros.

Planes de pensiones de empleo.

Presentado por:

Alan Herrero Pastor.

Tutelado por:

Azucena Escudero Prieto.

Valladolid, 21 de diciembre de 2023

RESUMEN.

La reforma del marco legal de las pensiones complementarias privadas en España está siendo influenciada por dos factores principales. En primer lugar, se ve afectada por la última revisión del proceso político y jurídico del "Pacto de Toledo", que históricamente ha establecido directrices para el sistema de pensiones. En segundo lugar, está sujeta a una importante influencia política derivada de los compromisos asumidos por el Gobierno español con la Unión Europea a través del Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Uno de los pilares del componente 30, es centrarse en la "Reforma e impulso de los sistemas complementarios de pensiones". Hasta ahora, los sistemas de pensiones complementarios en España han tenido principalmente un enfoque individual, con un historial limitado de éxito en su modalidad empresarial. Además, su impacto macroeconómico en la promoción del ahorro a largo plazo ha sido insuficiente, y se ha observado un alto coste fiscal con resultados regresivos.

En respuesta a estos desafíos, se llevó a cabo una revisión legislativa con el objetivo de reevaluar el marco normativo que regula los sistemas de pensiones complementarias. La intención es impulsar los planes de pensiones de empleo dentro del ámbito de la negociación colectiva, buscando así mejorar la sostenibilidad y eficiencia del sistema de pensiones en España.

Palabras clave: Pacto de Toledo, Reforma legal, influencia política, pensiones complementarias

ABSTRACT.

The reform of the legal framework for private complementary pensions in Spain is being influenced by two main factors. Firstly, it is impacted by the latest revision of the political and legal process known as the "Pact of Toledo," which historically has established guidelines for the pension system in the country. Secondly, it is subject to significant political influence stemming from the commitments made by the Spanish government to the European Union through Component 30 of the Recovery, Transformation, and Resilience Plan.

This component, known as 30.R5, focuses on the "Reform and Promotion of Complementary Pension Systems." Until now, complementary pension systems in Spain have primarily had an individual focus, with a limited track record of success in their corporate mode. Additionally, their macroeconomic impact in promoting long-term savings has been insufficient, and a high fiscal cost with regressive outcomes has been observed.

In response to these challenges, a legislative review was conducted with the aim of reassessing the regulatory framework governing complementary pension systems. The intention is to promote employer pension plans within the realm of collective bargaining, thus seeking to enhance the sustainability and efficiency of the pension system in Spain.

Keywords: Toledo Pact, legal reform, political influence, supplementary pensions

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	4
2. MARCO DE REFERENCIA.....	5
2.1. Contexto económico y financiero.....	5
2.2. El entorno laboral en España.....	8
2.3. Influencia de la Unión Europea en España.....	10
2.4. Innovaciones legislativas recientes.....	10
3. LOS OBJETIVOS DE LA LEY 12/2022 SOBRE PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO.....	12
3.1. Principales propuestas de la Ley 12/2022.....	13
3.2. Tipos de planes de pensiones de empleo simplificado.....	16
3.3. Características de los PPES y FPEPP.....	17
3.4. Clasificación según las obligaciones del contribuyente.....	19
4. El papel del convenio colectivo en los planes de pensiones de empleo.....	21
5. BENEFICIOS FISCALES Y DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL. LÍMITES Y REDUCCIONES.....	29
5.1. Implicaciones fiscales y de Seguridad Social para las empresas.....	30
5.2. Impacto fiscal en los empleados.....	35
5.3. Nuevos límites a las aportaciones de las personas trabajadoras a los PPES.....	36
6. CONCLUSIONES.....	40
7. BIBLIOGRAFÍA.....	42

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.

La elección del tema de los planes de pensiones de empleo se justifica por su relevancia en el ámbito económico y social, así como por su impacto en la vida de millones de trabajadores y jubilados en todo el mundo. En un contexto donde la seguridad financiera durante la jubilación es una preocupación creciente, los planes de pensiones de empleo representan una herramienta crucial para la planificación del retiro.

El interés en este tema se deriva de la necesidad de comprender cómo estos planes funcionan, cómo pueden beneficiar a los trabajadores y cuáles son sus implicaciones tanto a nivel individual como en el panorama económico más amplio. Además, en un contexto de envejecimiento de la población y cambios en las dinámicas laborales, es fundamental analizar la eficacia y la sostenibilidad de estos planes.

Los objetivos de este trabajo son explorar en detalle la estructura y el funcionamiento de los planes de pensiones de empleo, evaluar sus ventajas y desventajas, y analizar su contribución a la seguridad financiera de los jubilados. Asimismo, se busca comprender el marco legal y las políticas que influyen en estos planes.

Para lograr estos objetivos, se utilizará una metodología que incluye la revisión de la doctrina científica, análisis de datos estadísticos relevantes y, en su caso, el estudio de casos prácticos. Este enfoque multidisciplinario permitirá obtener una visión integral de los planes de pensiones de empleo y su impacto en la sociedad, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones tanto a nivel individual como a nivel de políticas públicas.

2. MARCO DE REFERENCIA.

Para poder hablar de los planes de pensiones hay que introducir una visión global de lo que se desarrolla a nivel financiero, laboral y la interrelación que tiene con el ámbito demográfico, sin olvidar la influencia que las políticas de la Unión Europea tiene, sobre uno de sus miembros, en este caso España

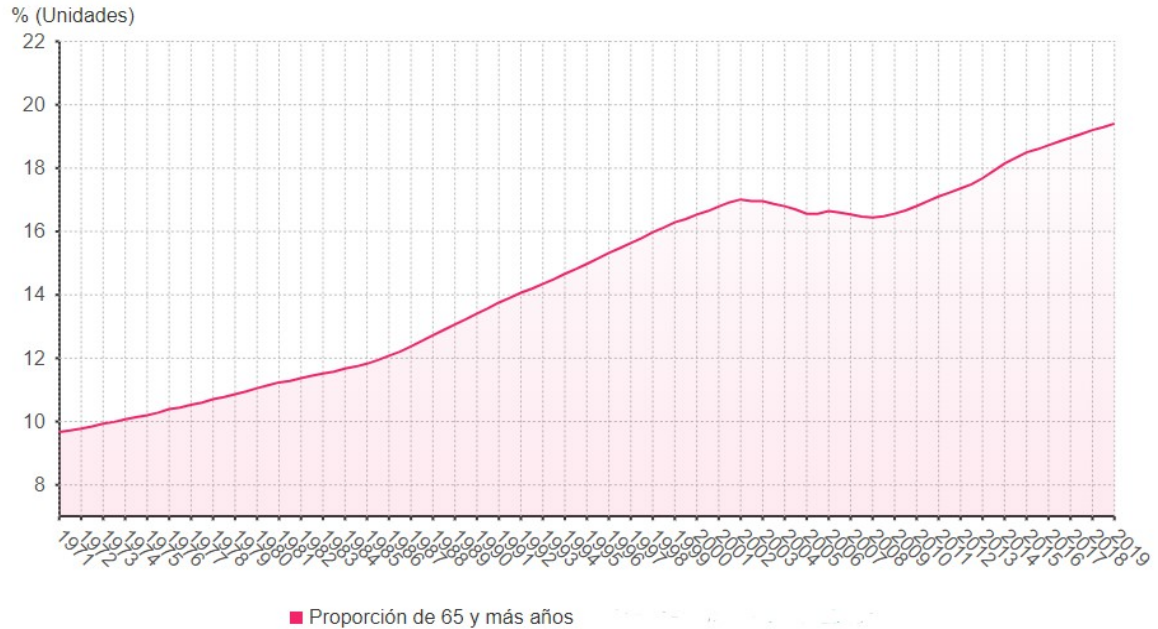
2.1. Contexto económico y financiero.

Si hablamos del contexto Financiero hay que hacer énfasis en diferentes aspectos como son:

El envejecimiento de la población en España es una realidad a la cual nos enfrentamos sin ninguna política estatal que revierta la situación con un impacto creciente de la natalidad, por ello tenemos una proporción cada vez mayor de la población en edad de jubilación (Ver gráfico 1.1) y sin nuevas generaciones que puedan acarrear con ese impacto económico. Como consecuencia realiza una presión sobre el sistema de pensiones público (junto a la deuda global y los presupuestos anuales del estado con un continuo endeudamiento) y resalta la importancia de contar con planes de pensiones complementarios para garantizar ingresos suficientes en la jubilación. Ya hacía análisis sobre la problemática que viviríamos la doctora Farah Amaadachou Kaddur "Es incuestionable que la maduración del sistema de pensiones comparta un incremento del gasto a lo largo de los próximos años, especialmente con motivo de la jubilación de la generación del «baby boom». Hay que reforzar las fuentes de financiación de manera que se pueda amortiguar el incremento del gasto para que sea asumible cuando sea mayor la presión sobre el sistema público de pensiones. (Amaadachou Kaddur F.,2022, Laborum, p. 317) este gasto cada año va incrementándose sin un cambio de tendencia a corto plazo ya que el número de pensionistas es cada vez mayor (Gráfico 1.2) el gasto al mes para las arcas públicas es de 12.039.161.000 millones según eurostat (Estadísticas europeas) con una curva creciente desde que hay registros y situándose por encima del 12% del Producto interior bruto (PIB) todo ello a la espera de que la clase política tome una decisión de “reforzar las fuentes de financiación” como indicaba Farah (gráfico 1.3); la Unión Europea mucho más eficaz y decisiva en estos asuntos y con el compromiso contraído

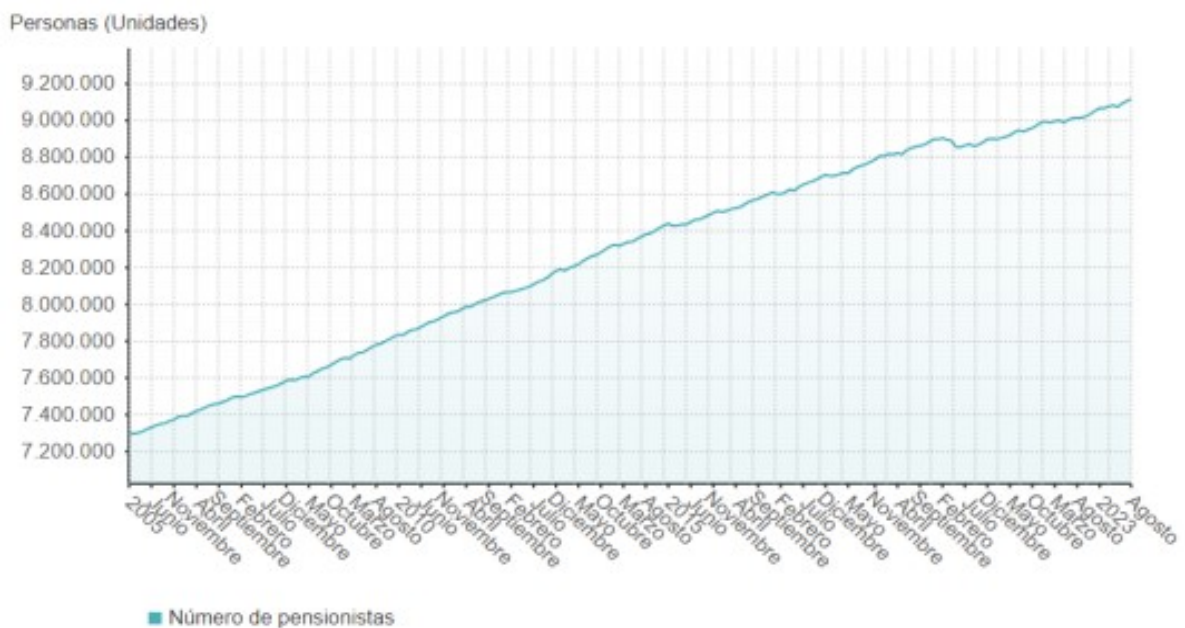
por parte de España con la Unión Europea en el conocido Componente 30 del Plan de Recuperación hizo que el gobierno realizara las modificaciones oportunas para que llegara entre otros cambios los planes de pensiones de empleos (PPE).

PROPORCIÓN DE LA POBLACION DE ESPAÑA DE 65 AÑOS Y MÁS. GRÁFICO 1.1



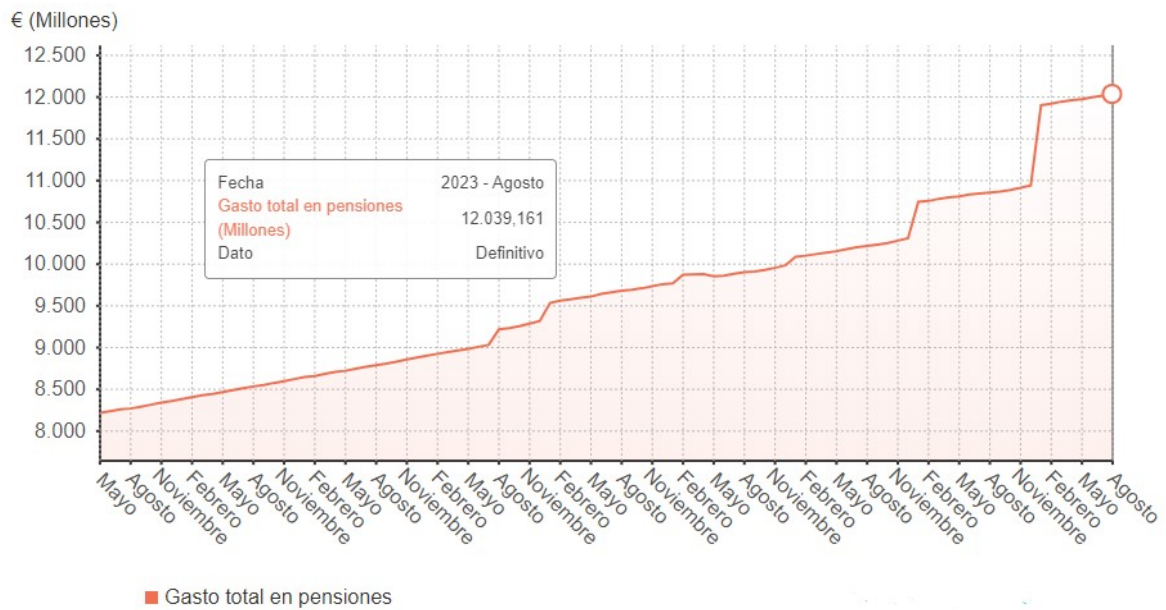
Elaboración propia. fuente: Ministerio de empleo y seguridad social

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PENSIONISTAS. GRÁFICO 1.2



Elaboración propia. fuente: Ministerio de empleo y seguridad social

GASTO TOTAL EN PENSIONES. GRÁFICO 1.3

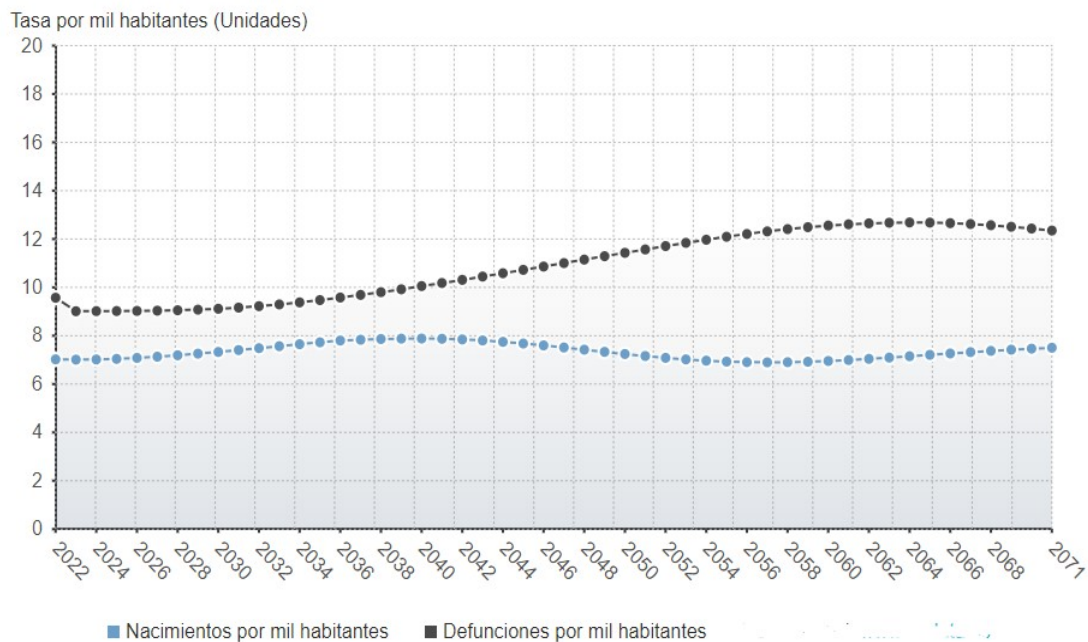


Elaboración propia. fuente: Ministerio de empleo y seguridad social

Si ahondamos más en el aspecto financiero la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones se enfrenta a desafíos por los “importantes problemas de sostenibilidad” (Domínguez Martínez J.M, 2021, p.278) debido al aumento de la esperanza de vida actualmente en 83.06 años de media según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y la baja tasa de natalidad (Gráfico 1.4). Estos desafíos se intentan afrontar con diferentes medidas desde la administración como es la introducción de planes de pensiones de empleo, que puede ayudar a reducir la carga financiera sobre el sistema público, si en un futuro se plantea como hecho obligatorio como ya se planteo: “Dado que el legislador tributario empieza a dar una mayor protección fiscal a los planes de pensiones de empleo podría ser que con el tiempo en España se pudiera llegar a la aplicación del modelo de previsión complementaria del Reino Unido denominado de auto-enrolment por el cual los empleadores obligatoriamente inscriben a sus trabajadores en su plan de pensiones de empleo al que están obligados a contribuir tanto el empleador como el trabajador, aunque este tiene el derecho al opt-out del plan de pensiones de empleo” (Gutiérrez Bengoechea. M., 2022, p.78), esto no se podrá saber hasta vivir ese momento pero al menos, poder compensar la posible redistribución del sistema en el mejor de los casos o paliar su quiebra en el peor de los casos, así mismo sirve de protección individual y complementaria al sistema público,

de esta forma la protección de la Seguridad Social se puede definir en dos niveles los cuales define la Carta Magna en su artículo 41, un régimen público o legal de la Seguridad Social que es función del Estado y un régimen complementario libre y voluntario basado en un encuadre privado. (del Mar López Insúa, B., 2022, pp.445-446).

PROYECCION DE LAS DEFUNCIONES Y LOS NACIMIENTOS EN ESPAÑA HASTA 2072.
GRÁFICO 1.4



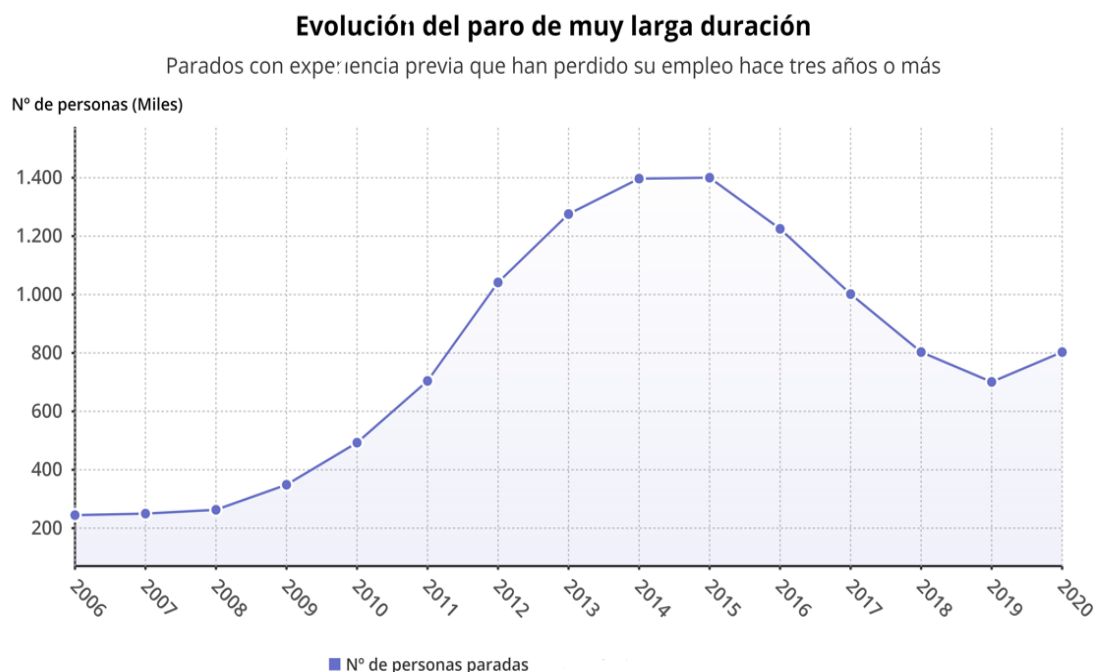
Elaboración propia. fuente: Ministerio de empleo y seguridad social

2.2. El entorno laboral en España

Una de las características de España es el empleo precario, la presencia de trabajos temporales y empleos de corta duración es común.”En España, además, las características del mercado laboral condicionan los resultados (de la exclusión social)pues no en vano se basa en una alta tasa de precariedad y en una alta disponibilidad de empleos de baja cualificación. Los empleos disponibles en hostelería, agricultura, servicio domestico y construcción hacen especialmente fácil la inserción laboral de los colectivos sin cualificación.” (López Cumbre, L. 2010, p.212) así como un

paro estructural que nunca ha bajado de 7,93% cuando se alcanzó su mínimo en el segundo trimestre de 2007, un dato muy lejano que si comparamos con los actuales datos en media 11.06% (julio del 2023) en su punto mínimo después de 11 años de porcentajes mucho más elevados y lejos de la media en la zona euro con un 7,6% (julio del 2023) por ello los planes de pensiones de empleo pueden brindar a los trabajadores una forma de ahorrar para la jubilación en situaciones laborales que pueden carecer de estabilidad a largo plazo como nos han indicado los datos a lo largo de la historia, al igual que alejarles a una exclusión social por motivos económicos a la hora de la jubilación, como se puede observar (gráfica 1.5 Evolución del paro de muy larga duración) España tiene una población activa donde el peso de los parados de muy larga duración sobre el total de desempleados con “experiencia laboral previa” alcanzó en 2020 el 18,4%.

EVOLUCIÓN DEL PARO DE MUY LARGA DURACION. GRÁFICO 1.5



Elaboración propia. fuente: Ministerio de empleo y seguridad social

2.3. Influencia de la Unión Europea en España.

El plazo límite del 30 de junio era crucial para cumplir con una de las exigencias establecidas por la Comisión Europea para poder acceder a una nueva fase de financiamiento del plan Next Generation. La Ley 12/2022, destinada a fomentar los planes de pensiones de empleo, fue promulgada ese día, coincidiendo con las expectativas de Bruselas. La urgencia de cumplir con el plazo establecido fue un factor clave que afectó al proceso, tanto en las etapas previas como en la consolidación tras el voto en el parlamento, y todo ello prescindiendo del diálogo social aunque se reconociese la importancia de la negociación colectiva.

Esta colaboración de la negociación colectiva que nunca llegó a darse, junto con los incentivos propuestos a nivel fiscal son las piezas clave para el “éxito o el fracaso” tal y como se formula en la recomendación número 16 del pacto de Toledo aprobado en octubre del 2020 y en el componente 30 del plan de recuperación de la UE debe ser un “régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado” (Fernández Domínguez, J.J,2022, p.p. 256-259).

2.4. Innovaciones legislativas recientes.

El Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre, que modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones aprobado por el Real Decreto 304/2004 para impulsar los planes de pensiones de empleo, entró en vigor el 20 de octubre de 2022. Esto dio un primer paso hacia la efectividad de los fondos de pensiones de empleo y también de promoción pública abiertos, que se regulan con carácter novedoso por la Ley 12/2022, de 30 de junio. Por ello se modifica también el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, que entró en vigor el 2 de julio de 2022.

Es importante tener en cuenta que la Ley 12/2022 estableció normas para los planes de pensiones de empleo simplificados y los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos, los cuales fueron agregados al Real Decreto Legislativo 1/2002 en los capítulos XI y XII (Fernández Domínguez, J.J,2022, p. 256-259).

Con base en el último inciso del artículo 41 de la Constitución, que establece que "la asistencia y prestaciones complementarias serán gratuitas en el régimen público de Seguridad Social", se busca promover la promoción de la previsión social complementaria de carácter profesional mediante el desarrollo de los planes de pensiones de empleo, que son el segundo pilar del sistema de pensiones. (Arrieta Idiakez F.J, 2022, p.317)

La razón de ser de este impulso, como se explica en el Preámbulo de la Ley 12/2022, radica en el cumplimiento de:

1. La recomendación número 16 del Pacto de Toledo 2020 promueve la priorización de los sistemas que conforman el segundo pilar del sistema de pensiones. (los tres pilares son: Las pensiones públicas, los planes de empleo y los planes de pensiones individuales.)
2. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia tiene como objetivo revisar e impulsar los sistemas complementarios de pensiones mediante la inclusión de un nuevo marco jurídico que fomente los planes de pensiones de empleo y contemple la promoción pública de fondos de pensiones. El objetivo es brindar cobertura a aquellos trabajadores que no tienen planes de pensiones de empleo en sus empresas o autónomos.
3. La Disposición Adicional cuadragésima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 estableció que el Gobierno debía presentar un proyecto de ley sobre fondos de pensiones públicos de empleo que otorgue al Estado la autoridad legal para su promoción, teniendo en cuenta las características de dichos fondos.

3.LOS OBJETIVOS DE LA LEY 12/2022 SOBRE PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO.

La Ley 12/2022, que regula el aumento de los planes de pensiones de empleo, entró en vigor el 1 de julio de 2022, el propósito de la ley es fomentar la previsión social complementaria empresarial mediante la creación de planes de pensiones de empleo, que se basan en la negociación colectiva sectorial y brindan acceso a trabajadores que anteriormente no han podido acceder a este tipo de planes de ahorro para la jubilación.

En primer lugar, el Preámbulo de la norma que ordena la reforma expone claramente esta insuficiencia y resalta dos hechos significativos, a pesar de que se reconoce de manera explícita las particularidades que caracterizan a nuestro sistema de pensiones en España, se hacen notar las disparidades en cuanto a la cobertura que ofrecen estos instrumentos en comparación con otros países de nuestro entorno europeo. Esta constatación conlleva una valoración subjetiva que pone de manifiesto la necesidad de abordar una reforma integral que permita equiparar nuestra situación a la de dichos países y, en consecuencia, mejorar el bienestar y la seguridad financiera.

Y en segundo lugar hago referencia a la siguiente cita "Desde nuestro punto de vista llama la atención el hecho de que el preámbulo de la nueva Ley no se haya detenido a explicar de forma expresa cuáles son las posibles causas que pueden explicar esta situación y, obviando esta fase de evaluación, se haya optado por presentar directamente los objetivos que se persiguen y las medidas con las que se busca alcanzarlos" (Monereo Pérez J.L. y Martín-Serrano Jiménez E.,2023, p.173)

Comparto completamente la opinión expresada por José Luis y Enrique en este aspecto. Resulta sorprendente que el preámbulo de la nueva Ley no se tome el tiempo para analizar de manera explícita las posibles causas que han llevado a la situación actual. Una evaluación profunda de las causas subyacentes habría proporcionado un contexto valioso para comprender por qué se requiere la reforma y habría ayudado a definir mejor los objetivos y las medidas necesarias para abordar la situación.

En cualquier proceso de reforma, es esencial comprender las razones detrás de la necesidad de cambio antes de implementar medidas concretas. Esto no solo proporciona una base sólida para la toma de decisiones, sino que también facilita la comunicación y la aceptación por parte de la sociedad. Por tanto, considero que el enfoque sugerido por los autores es coherente y valioso.

3.1. Principales propuestas de la Ley 12/2022

La creación de PPES¹ y FPEPP² gestionados por entidades privadas se introduce para permitir la integración de los Planes de Pensiones de Empleo (PPES) en fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos (FPEPP), que pueden ser gestionados tanto por entidades privadas como por entidades públicas. Estos FPEPP gestionados por entidades privadas pueden incluir tanto PPES como planes de pensiones de empleo de aportación definida para todas sus garantías o solo para la contingencia de jubilación.

¹Un PPES es un Plan de Pensiones de Empleo Simplificado. Estos son planes de pensiones diseñados para facilitar a las empresas la creación de planes de pensiones para sus empleados de una manera más sencilla y menos costosa en términos administrativos. Están regulados por la normativa vigente y ofrecen ciertas ventajas en términos de fiscalidad tanto para las empresas como para los empleados que participan en ellos.

²Los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública Abiertos (FPEPP) son un tipo de vehículo de ahorro para la jubilación que se ofrecen a través de una promoción pública y están disponibles para que los empleados de diferentes empresas participen de manera voluntaria. Estos fondos de pensiones se gestionan de manera profesional y están diseñados para proporcionar a los trabajadores una forma de ahorrar para su jubilación.

1. Se enfatiza la digitalización como mencionan “fundamentalmente mediante la utilización de sistemas de digitalización para que las operaciones de alta de la empresa y del partícipe, aportación, información de rentabilidad y movimientos, petición de prestaciones y cobro se hagan de forma on-line.” (Monereo Pérez J.L. y Martín-Serrano Jiménez E., 2023, p.177) dado en el mundo en el que vivimos no podría ser de otra forma la gestión de los mismos, sin olvidar el soporte humano pero relegándolo a su estructura interna en referencia a los principios de cada fondo y a los problemas o dudas que surjan por los propios partícipes que se quieran adherir o ya adheridos.
2. En la memoria adjunta a la primera versión del anteproyecto ofrece una perspectiva alentadora al plantear la meta de alcanzar un límite de costes de gestión del 0,30%. Esta cifra se apoya en dos fundamentos sólidos. En primer lugar, se reconoce que los fondos de pensiones de empleo con un patrimonio superior a 100 millones de euros, incluyendo los planes de pensiones de empleados públicos, ya operan con costes de gestión por debajo del 0,30%. Esto demuestra que es posible lograr eficiencia en la administración de estos fondos. En segundo lugar, la memoria hace referencia a estudios realizados por el Ministerio, aunque sin mencionar fuentes específicas, que indican que las entidades gestoras de los fondos de pensiones más importantes pueden operar a largo plazo sin incurrir en pérdidas con un costo de gestión del 0,15%. Esta evaluación respalda la idea de que las entidades adjudicatarias de los nuevos fondos de pensiones de empleo de promoción pública pueden operar dentro del límite del 0,30% en costes de gestión, incluso si inicialmente sus costes son más altos durante el proceso de lanzamiento. Desde esta perspectiva, se puede considerar que el enfoque del anteproyecto es realista y proactivo. Establecer un objetivo de costes basado en evidencia concreta y experiencias exitosas en el sector es una medida que busca la eficiencia y el beneficio de los futuros beneficiarios de estos fondos de pensiones. Además, la transparencia y la competencia en los procesos de licitación pueden contribuir a mejorar la gestión y garantizar que los ciudadanos reciban el máximo rendimiento de sus inversiones en estos fondos.

3. Reducción del periodo de carencia: Se reduce el periodo de carencia necesario para ser partícipe de un plan de pensiones de empleo a un mes, en lugar de los dos años que requería la normativa anterior.
4. Exención parcial en la base de cotización: Se permite una exención parcial en la base de cotización a la Seguridad Social por las contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo, limitada a un máximo de 1545,96(2023) euros al año para 2023.
5. Deducción en el Impuesto de Sociedades: Se autoriza la deducción del 10% de las aportaciones a planes de empleo en la cuota del Impuesto de Sociedades, sujeta a límites específicos.
6. Aumento de los límites fiscales de aportación:
 - Para trabajadores por cuenta ajena: Los límites aumentan de 1.500 euros anuales hasta 10.000 euros anuales, en función de la contribución de la empresa y la retribución del empleado, lo que supone un aumento de hasta 8.500 euros anuales adicionales.
 - Para autónomos: Los límites se elevan de 1.500 euros anuales a 5.750 euros anuales, es decir, un aumento de 4.250 euros anuales más.

Estas novedades tienen como objetivo fomentar la participación en planes de pensiones de empleo, mejorar la sostenibilidad de las pensiones y proporcionar beneficios fiscales tanto para empresas como para trabajadores.

3.2. Tipos de planes de pensiones de empleo simplificado

	PPES - Sectorial	PPES - Admin Públicas	PPES - Autónomos	PPES - Corporativas
Promotores	Las empresas mediante acuerdo colectivo de ámbito supraempresarial.	Administraciones públicas, incluidas las Corporaciones Locales, las entidades y organismos de ellas dependientes.	Federaciones, confederaciones, asociaciones, o uniones de asociaciones de trabajadores por cuenta propia, sindicatos, colegios profesionales o mutualidades de previsión social.	Sociedades cooperativas y laborales y las organizaciones representativas
Partícipes	Empleados de las empresas incluidas en los acuerdos y personas trabajadoras autónomas del sector	Empleados de los promotores y otros trabajadores de entidades que dependan de los mismos.	autónomos	Socios
Comisión Promotora / Control	Comisión Promotora: los miembros son designados por la comisión negociadora del convenio o paritaria para la interpretación y aplicación del convenio u otros órganos paritarios regulados en el mismo. Comisión de Control: integrada por representantes de la empresa y trabajadores según establezcan las especificaciones del plan. La designación de los representantes en la comisión de control podrá coincidir con todos o parte de los componentes de la comisión negociadora u órgano paritario del convenio, y podrán ser miembros personas que no sean partícipes o beneficiarios del plan.	Mesa de negociación de la Administración Pública compuesta por representantes de las Administraciones Públicas y los empleados públicos	La asociación de autónomos o colegio profesional que promueva el plan designará directamente los miembros de su Comisión Promotora y posterior Comisión de Control.	La sociedad u organización representativa de las mismas que promueva el plan designará directamente los miembros de su Comisión Promotora y posterior Comisión de Control.

Especificaciones de los PPES (requisitos mínimos)	Las Especificaciones serán comunes para todas las compañías integradas en el plan, incorporándose un anexo normalizado por cada empresa. Pueden integrarse subplanes Sectoriales.	Las Especificaciones serán comunes para todas las Admin. Públicas integradas en el plan, .	Especificaciones comunes para todas las personas trabajadoras autónomas adheridas al PPES.	Especificaciones comunes para todos los socios adheridos al PPES.
Responsabilidad cumplimiento especificaciones	Cada empresa es responsable del cumplimiento de las especificaciones generales y del anexo de sus trabajadores.	Cada Administración Pública y Corporación es responsable del cumplimiento de las especificaciones generales y del anexo de sus trabajadores.	El trabajador autónomo es responsable del cumplimiento de las especificaciones del Plan.	El socio es responsable del cumplimiento de las especificaciones del Plan.

fuelle: Dirección General de Seguros y Planes de Pensiones

3.3. Características de los PPES y FPEPP.

Cualquiera que sea el tipo de Planes de Pensiones de Empleo (PPES) que precede a este punto, es esencial destacar las características que comparten:

1. Los PPES tienen la flexibilidad de integrarse en un Fondo de Pensiones de Empleo de Promoción Pública Abiertos (FPEPP) o en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada de su elección.
2. Los PPES deben adherirse al principio de no discriminación, lo que significa que todos los empleados con al menos un mes de antigüedad tienen el derecho de participar en el plan.
3. Los PPES pueden optar por unirse a dos o más fondos de pensiones, ya sean de promoción pública o privada. Hay que recordar que cualquier plan de pensión puede diversificar en fondos.

4. Cada PPES debe contar con una Comisión de Control del PPES, responsable de supervisar el cumplimiento de las especificaciones del plan en cuanto a los derechos y obligaciones de los participantes y beneficiarios.
5. Los PPES integrados en un FPEPP deben seguir el modelo de aportación definida en relación con la jubilación, y si ofrecen prestaciones por fallecimiento o incapacidad permanente y dependencia, estas deben estar completamente aseguradas a través de un contrato de seguro.
6. Los derechos consolidados de los participantes en PPES solo pueden transferirse a otros planes de pensiones de empleo.

En cuanto a los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública Abiertos (FPEPP), son esenciales para poder dar un salto cuantitativo ya no hablamos de un plan de pensiones, si no un conjunto de ellos “fondos” los cuales por sus características y volúmenes pueden ser más atractivos.

La diferencia sustancial entre los mismos recae en sus definiciones:

1. Plan de Pensiones: Es un contrato individual entre un partícipe (persona que ahorra para la jubilación) y una entidad gestora de fondos de pensiones. Cada partícipe tiene su propio plan de pensiones, y las contribuciones y decisiones de inversión son específicas para ese individuo.
2. Fondo de Pensiones: Un fondo de pensiones es una entidad jurídica separada que agrupa los ahorros y las inversiones de múltiples partícipes en un solo fondo común. Los partícipes no tienen planes individuales; en cambio, poseen participaciones en el fondo

3. Estos fondos están promovidos exclusivamente por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a través de la Comisión Promotora y de Seguimiento, que actúa como organismo de control y supervisión.
4. Los FPEPP solo pueden admitir planes de pensiones de empleo de aportación definida para todas las contingencias o de aportación definida para la jubilación y prestación definida para fallecimiento, incapacidad permanente y dependencia, siempre que estas contingencias estén completamente aseguradas mediante un contrato de seguro.
5. Similar a los fondos de pensiones de promoción privada, los FPEPP no garantizan la preservación del valor de las contribuciones ni la rentabilidad asignada. Por tanto el fondo puede perder valor más allá del inicial incluida la pérdida total.
6. La administración de los FPEPP recae en una entidad gestora de fondos de pensiones con la colaboración de una entidad depositaria.
7. Todos los FPEPP están sujetos a supervisión por parte de la Comisión de Control Especial y, en última instancia, por la Comisión Promotora y de Seguimiento, que actúa como organismo de control y supervisión de los FPEPP.
8. La política de inversión será desarrollada por la Comisión de Control Especial, y la estrategia de inversión en todos los FPEPP será común en sus aspectos esenciales.

3.4. Clasificación según las obligaciones del contribuyente

En función de sus obligaciones ya sea de la empresa o del empleado de contribuir al plan, los planes de pensiones de empleo pueden ser categorizados en tres tipos distintos:

1. Planes de Contribución Definida: En estos planes, se establece de antemano la cantidad específica de las contribuciones y aportaciones que serán realizadas, por

ejemplo, un porcentaje fijo del salario de convenio. La cuantía de las pensiones a recibir no está preestablecida, ya que dependerá del rendimiento de las inversiones realizadas con las contribuciones.

2. Planes de Prestación Definida: En este tipo de planes, se fija de manera previa la cantidad exacta de las prestaciones que los beneficiarios recibirán. Por ejemplo, podría establecerse que los beneficiarios obtendrán el equivalente a un año de salario de convenio como pensión. En estos casos, las contribuciones y aportaciones pueden variar para garantizar que se cumplan las prestaciones definidas.
3. Planes Mixtos: En los planes mixtos, se predetermina tanto la cantidad de las prestaciones, en el caso de ciertas contingencias, como la de las contribuciones o aportaciones. Esto significa que algunos aspectos del plan, como las pensiones por jubilación, pueden tener un monto fijo, mientras que otras contingencias permiten flexibilidad en las contribuciones y aportaciones para garantizar su cumplimiento.

Esta clasificación se basa en cómo se estructuran los planes de pensiones de empleo en términos de aportaciones y beneficios.

4. EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO EN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO.

Tras la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre se pusieron en marcha las principales organizaciones en representación de los trabajadores como son CEOE, Cepyme, CCOO y UGT las cuales acordaron "fomentar en convenios colectivos planes de pensiones de empleo (...) como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas" en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado a comienzos de mayo solo un 10% de la población activa ocupada cuenta con un plan de estas características. El año pasado se aprobó la ley 12/2022 de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, en el que se señalaba a las empresas, las administraciones públicas, las asociaciones de autónomos y las sociedades cooperativas laborales como responsables de promover los planes de empleo simplificados, no obstante, no se obliga a hacerlo, tal y como se responde a esta cuestión " La Ley 12/2022 no impone a los convenios colectivos la obligación de promover planes de pensiones de empleo y solo impone que las empresas deberán negociar y, en su caso acordar sistemas de previsión social de empleo de modo que no se ha incluido esta materia entre las que configuran el contenido mínimo del convenio colectivo."(De la Torre C.,2022, p. 3)

La importancia de la negociación colectiva en la ley 12/2022 viene reflejada en diferentes artículos y en las medidas específicas de la misma ley las cuales haré incapié, por ello se recoge en el siguiente párrafo para la generalización de los planes de pensiones de empleo en todo el tejido empresarial de España y donde uno de los ámbitos que recoge dicha medida es:

"El impulso desde la negociación colectiva sectorial mediante la promoción de planes sectoriales que sirvan para encuadrar a los convenios territoriales o de empresa y que facilitan la adscripción de las empresas y de las personas trabajadoras empleadas en ellas. La negociación colectiva se establece como clave en el proceso de expansión de

la previsión social empresarial a una gran cantidad de sectores (en los que prevalece la presencia de pequeñas y medianas empresas) ya que, hasta la fecha, solo sectores menores de la actividad económica han desarrollado planes sectoriales a escala nacional.”(Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, Preámbulo, I.motivación de la norma, medidas específicas vi.)

La medida específica de la Ley 12/2022 que impulsa la previsión social empresarial a través de la negociación colectiva sectorial parece ser una estrategia positiva y bien fundamentada.

Al destacar la importancia de los planes sectoriales, la ley reconoce la necesidad de adaptar las soluciones de previsión social a las características específicas de cada sector, fomentando así la participación activa de las empresas y trabajadores en la toma de decisiones. La promoción de estos planes sectoriales, encuadrados dentro de la negociación colectiva, no solo simplifica el proceso de adhesión para las empresas y trabajadores, sino que también aborda la realidad de la predominancia de pequeñas y medianas empresas en varios sectores.

Además, la iniciativa busca corregir la limitada adopción de planes sectoriales a nivel nacional hasta la fecha, promoviendo una mayor extensión de prácticas que beneficien a un espectro más amplio de la actividad económica. En general, esta medida refleja un enfoque estratégico para fortalecer la previsión social empresarial en diversos sectores.”

El Artículo 68 de la Ley 12/2022 proporciona un marco específico para los planes de naturaleza sectorial. En este artículo, se establece la obligatoriedad de las empresas incluidas en un convenio colectivo sectorial de adherirse a un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado si así lo determina el convenio. Se destaca la posibilidad de que las empresas mejoren las contribuciones empresariales acordadas en el plan. Además, se permite a las empresas del sector no adherirse al plan sectorial

simplificado solo si acuerdan la promoción de su propio plan, el cual no puede ser de condiciones inferiores al plan sectorial. Asimismo, se permite a las personas trabajadoras autónomas unirse al plan sectorial correspondiente a través del procedimiento establecido en las especificaciones del plan de pensiones de empleo simplificado sectorial.

Este artículo demuestra un enfoque integral al establecer las pautas para la adhesión de empresas y trabajadores autónomos a planes de pensiones sectoriales simplificados. La flexibilidad proporcionada a las empresas para mejorar las contribuciones empresariales refleja una consideración pragmática de las necesidades específicas de cada entidad. Además, la disposición que permite a las empresas del sector no adherirse al plan sectorial simplificado en favor de la promoción de su propio plan busca fomentar la autonomía y adaptabilidad en la gestión de la previsión social, siempre y cuando se mejore el convenio, por lo que todo gira a través del mismo, existiendo un mínimo acordado entre los agentes. La inclusión de trabajadores autónomos en el marco de los planes sectoriales simplificados refleja un reconocimiento de la diversidad en la fuerza laboral. En conjunto, este artículo contribuye a un marco normativo que busca equilibrar la estandarización y la flexibilidad en la implementación de planes sectoriales de pensiones de empleo.

El Artículo 69 de la Ley 12/2022 establece las pautas para la promoción y formalización de planes de pensiones de empleo simplificados. Se destaca la necesidad de acuerdos colectivos para la creación de estos planes, ya sea a través de la comisión negociadora del convenio en el ámbito supraempresarial o mediante el acuerdo de la mesa de negociación de la Administración pública para planes del sector público. Además, se establecen procesos específicos para la promoción de planes por cuenta propia, autónomos, y otros casos particulares, donde la entidad promotora tiene la responsabilidad de establecer el proyecto inicial y designar a los miembros de la comisión promotora. El proyecto debe incluir especificaciones comunes y condiciones generales para todas las entidades que se adhieran al plan, y la aprobación final se logra con el voto favorable de la mayoría de los representantes en el acuerdo colectivo.

Este artículo refleja una aproximación detallada y estructurada para la promoción de planes de pensiones de empleo simplificados, subrayando la importancia de la negociación colectiva en la formulación y aprobación de estos planes. La diversidad de procedimientos para distintos contextos, como el sector público o los trabajadores autónomos, muestra una consideración cuidadosa de las variaciones en la estructura laboral y la necesidad de adaptarse a diferentes realidades empresariales. La exigencia de la aprobación por mayoría en la comisión promotora refuerza la importancia de la participación y el consenso en la toma de decisiones relativas a la previsión social empresarial. En conjunto, este artículo contribuye a la creación de un marco normativo que busca ser integral y flexible en la implementación de planes de pensiones de empleo simplificados.

“La cuestión de la gobernanza del nuevo instrumento de los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (FPEPP) abiertos no solo reviste una gran importancia, como es lógico, sino que es uno de los aspectos que más habría cambiado a lo largo del proceso de elaboración de la Ley 12/2022. La evolución ha ido desde un máximo intervencionismo público, presente en el anteproyecto, a otro modelo con menor peso público y mayor reconocimiento del papel de los interlocutores sociales en esta gestión, sobre todo en la referida Comisión de Control Especial de los FPEPP. Esta Comisión estará designada, a su vez, por la Comisión de Promoción y Seguimiento (Comisión de Supervisión, realmente) ex art. 55.2 y que es un órgano administrativo de composición interministerial.(Molina Navarrete C.,2023, p. 7) dando importancia a la modificación sustancial de la ley a lo largo de su proceso hasta ser aprobada de un cambio de postura en el intervencionismo que da el ente público, y poniendo en valor la presión y el poder de negociación que tienen los agentes sociales a la hora de las negociaciones ya sean en sectores privados como en la administración. .

El Artículo 73 de la Ley 12/2022 establece la estructura y funciones de la comisión de control de los planes de pensiones de empleo simplificados. Esta comisión desempeñará las funciones previstas en la ley y su desarrollo reglamentario, adaptándolas a las particularidades de este artículo. La constitución de la comisión de control se llevará a cabo mediante procesos de designación directa, siguiendo los

establecidos en el Artículo 69 para la comisión promotora de planes de pensiones de empleo simplificados. La designación de los representantes en esta comisión puede coincidir con los componentes de la comisión negociadora u órgano paritario del convenio, incluso si no son participantes o beneficiarios del plan de pensiones. Además, los miembros de la comisión de control serán nombrados por un período máximo de cuatro años, permitiendo elecciones y renovaciones de acuerdo con los términos establecidos reglamentariamente.

Por tanto, el artículo destaca la importancia del convenio colectivo al establecer la composición y funciones de la comisión de control de los planes de pensiones de empleo simplificados. La designación directa de representantes, coincidiendo con los componentes del convenio, refleja la integración de la negociación colectiva en el control y supervisión de estos planes. La posibilidad de que los representantes en la comisión de control provengan de la comisión negociadora u órgano paritario del convenio subraya la conexión directa entre la gestión de los planes de pensiones y las estructuras de negociación colectiva. Además, la temporalidad de los nombramientos garantiza una renovación periódica, permitiendo la adaptación continua a las dinámicas cambiantes del entorno laboral y las necesidades de los beneficiarios de los planes. En conjunto, este artículo refleja un enfoque que integra de manera efectiva la participación del convenio en el seguimiento y control de los planes de pensiones de empleo simplificados.

La Disposición Adicional Duodécima de la Ley destaca la relevancia fundamental de los convenios colectivos en el marco de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social. Este artículo reconoce la autoridad de los convenios al permitir la instrumentación de compromisos por pensiones a través de acuerdos colectivos sectoriales o supraempresariales. En particular, se enfatiza que los convenios colectivos de ámbito inferior o, en su ausencia, las empresas, tienen la facultad de elegir entre adherirse al plan de pensiones de empleo sectorial simplificado o a los instrumentos propios de previsión social de la Comunidad Autónoma.

Esta disposición resalta que las decisiones sobre la previsión social están arraigadas en la negociación colectiva y el consenso entre las partes involucradas, otorgando a los convenios la capacidad de definir el rumbo de los compromisos por pensiones. Además, se subraya la opción de las empresas de no adherirse al plan sectorial simplificado y promover su propio plan de pensiones, reflejando la confianza depositada en los convenios para tomar decisiones que se alineen con las necesidades específicas del sector.

La disposición también pone de relieve la flexibilidad para que las personas trabajadoras autónomas se adhieran al instrumento propio de previsión social de la Comunidad Autónoma, reconociendo así la diversidad de situaciones y actividades autónomas.

En resumen, esta disposición adicional resalta la importancia de los convenios colectivos como instrumentos clave para la definición y adaptación de compromisos por pensiones, reafirmando la autonomía y capacidad de decisión de las partes involucradas en el ámbito laboral.

Ejemplos de planes de pensiones creados implantados en convenio o de libre adhesión en caso de trabajadores por cuenta propia.

1. La Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA) ha firmado un acuerdo con VidaCaixa para impulsar el primer Plan de Pensiones de Empleo Simplificado para autónomos, que permitirá a los trabajadores por cuenta propia acceder a nuevas deducciones fiscales por las aportaciones.
2. Convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal del sector de la mediación de seguros privados aprobado por resolución el 3 de noviembre de 2023(B.O.E del 15 de noviembre), recoge la implantación de este sistema en el año 2026 con una aportación del 1,5% del salario.

3. Otro sector que ha incluido los PPES en su convenio es el IV convenio colectivo de empresas de centros de jardinería, aprobado por resolución de 6 de julio de 2018 (B.O.E de 17 de julio) así poco a poco van siendo sectores más dispares los cuales se van sumando a la puesta en marcha de este tipo de planes.

4. El del VII convenio colectivo general del sector de la construcción aprobado por resolución del 6 de septiembre de 2023 (B.O.E de 23 de septiembre), está dispuesto en diferentes títulos y artículos que definen la norma a través del convenio, en este plan también se pueden adherir “las personas trabajadoras autónomas a las que les sea de aplicación el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, así como aquellas que no den ocupación a personas trabajadoras por cuenta ajena pero que su actividad económica se enmarque dentro de los códigos de actividad CNAE de la Construcción,”

El esquema de los convenios al querer integrar los planes de pensiones son en términos genéricos:

I. Título Preliminar

- a) Establece el marco regulatorio para el plan.
- b) Define términos clave y la estructura del plan.
- c) La "Comisión de Control del Plan" supervisa el cumplimiento.

II. Normas Generales

- a) Regula el propósito y la clasificación del plan.
- b) Rige su relación con la legislación vigente.
- c) Clasifica el plan como de Aportación Definida.

III. Elementos Personales

- a) Define Entidades Promotoras, Partícipes, Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios.
- b) Establece derechos y obligaciones para su adhesión y permanencia.

IV. Régimen Económico y Financiero

- a) Detalla financiación, contribuciones y límites.
- b) Describe suspensiones y aportaciones voluntarias.

V. Derechos Consolidados

- a) Explica los derechos y su movilización.
- b) Se basa en contribuciones, aportaciones y rentas generadas.

VI. Contingencias y Prestaciones

- a) Cubre jubilación, incapacidad y fallecimiento.
- b) Desglosa prestaciones y formas de cobro.

VII. Organización y Control

- a) Composición y funciones de la Comisión de Control.
- b) Decisiones requieren el 75% de ambas representaciones.

VIII. Modificación del Plan

- a) Procedimiento para modificar el plan.
- b) Condiciones en anexos no pueden alterar condiciones generales.

IX. Terminación y Liquidación del Plan

- a) Condiciones y procedimientos para terminación y liquidación.
- b) Comisión Liquidadora y garantías de prestaciones.

X. Fondo de Pensiones

- a) Condiciones relacionadas con pensiones y formación.
- b) Ajustes ante cambios en las leyes de pensiones.

5. BENEFICIOS FISCALES Y DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL. LÍMITES Y REDUCCIONES.

El gobierno ha optado por fomentar con incentivos fiscales los planes de pensiones de empleo, al igual que en otros países europeos. Es posible que la difusión de este sistema de capitalización sea un primer paso para incorporar parcialmente este sistema en la prestación pública global de la Seguridad Social, en este sentido “Una de estas modificaciones va referida a los planes de pensiones tanto en sus aportaciones como en sus percepciones.” Ya que el gobierno dejó de bonificar los planes de pensiones tradicionales, como señaló M. Gutiérrez Bengoechea en su obra "Aspectos económicos y fiscales de los planes de pensiones y otros instrumentos de previsión privados: especial referencia a los de empleo" , se observa un cambio en las aportaciones que presenta una naturaleza bimodal y de signo contrario. Esta variación se explica debido a la reducción significativa del límite máximo que los contribuyentes pueden deducir de su base imponible general del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) en el caso de los planes de pensiones individuales y asociados. Este límite se ha reducido drásticamente de 8.000 a 2.000 euros anuales, como se detalla en la fuente citada.

Este cambio en los límites de deducción en las aportaciones a planes de pensiones tiene implicaciones importantes en términos de planificación fiscal y financiera para los contribuyentes, y destaca la relevancia de mantenerse actualizado sobre las regulaciones fiscales en este ámbito.

Estas ventajas fiscales van destinadas de los planes de pensiones tradicionales hacia los planes de empleo. “Sin embargo, las aportaciones a los planes de pensiones de empleo están más incentivados fiscalmente ya que aumenta la cantidad que el partícipe puede reducir en la base imponible general del IRPF; en este caso, el beneficio fiscal aumenta hasta los 10.000 euros de esta cantidad si el partícipe aporta 2.000 euros y la empresa 8.000 euros.” (Gutiérrez Bengoechea M., 2022, p.90)

En el siguiente apartado se plantean diferentes ejemplos y a su vez las reglas fiscales que se establecen “con el fin de revertir la acusada tendencia decreciente de la

participación de los fondos de pensiones de empleo en el conjunto de la previsión social Complementaria” (Fernández Domínguez J.J, 2022, p.256)

5.1. Implicaciones fiscales y de Seguridad Social para las empresas.

La fiscalidad de las empresas en España es un tema de gran relevancia, ya que las decisiones tributarias de una entidad pueden tener un impacto significativo en su rentabilidad y competitividad. En este contexto, se destacan varias características clave que afectan a la fiscalidad de las empresas en el país, exploraremos las principales características relacionadas con la deducción de aportaciones, las aportaciones fiscalmente deducibles en el Impuesto sobre Sociedades y el impacto en la cuota empresarial por contingencias comunes.

a) Deducción del 10% de las Aportaciones en el Impuesto de Sociedades

Uno de los aspectos más relevantes en la fiscalidad de las empresas en España es la posibilidad de deducir un 10% de las aportaciones realizadas, mencionada en la Ley 12/2022 concretamente en la disposición final quinta donde modifica la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades para incorporar una deducción en la cuota íntegra del 10 por ciento por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial imputadas a favor de los trabajadores. Esta deducción se aplica directamente a la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades, lo que supone un incentivo para que las empresas realicen inversiones y aportaciones. Sin embargo, es importante señalar que esta deducción no es uniforme, ya que para salarios superiores a 27.000 euros, la deducción se realiza de forma proporcional. Esto significa que las empresas con empleados de salarios más altos podrían beneficiarse de una deducción menor.

b) Impacto en la Cuota Empresarial por Contingencias Comunes

Además de las deducciones en el Impuesto de Sociedades, las empresas en España también se ven afectadas por la cuota empresarial por contingencias comunes

(derecho a recibir las prestaciones económicas por incapacidad laboral), que está relacionada con las cotizaciones a la Seguridad Social de los empleados (el tipo de cotización por contingencias comunes es del 28,30 por ciento, siendo el 23,60 por ciento a cargo del empleador y el 4,70 por ciento a cargo del empleado.(2023)). En este sentido, el aumento de la cotización y la aportación por parte de la empresa pueden tener un impacto significativo en la cuota empresarial. En 2023, esta aportación puede alcanzar un máximo de 338 euros anuales por empleado, lo que implica un aumento en los costes laborales para las empresas. Este aspecto es relevante en la toma de decisiones de contratación y en la gestión de los recursos humanos.

-Ejemplo ilustrativo reducción cuota empresarial por contingencias comunes-

Se implementará una reducción completa del 100% en la contribución que las empresas efectúan a la Seguridad Social por concepto de contingencias comunes, en relación con las aportaciones mensuales destinadas a planes de pensiones de empleo. Esta disminución se aplica de la siguiente manera:

1. Influye en las aportaciones que las empresas hacen para cubrir las contingencias comunes dentro de sus planes de pensiones de empleo.
2. Es válida solo para el aumento de la contribución que surge directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones.
3. El límite máximo para la reducción se determina multiplicando por 13 la cotización resultante al aplicar la tasa de cotización estándar, a cargo de la empresa, sobre la base mínima de cotización diaria del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social, destinada a contingencias comunes.

Ejemplo con el cálculo de importe máximo mensual de reducción de cuota:

42 (base mínima diaria de cotización grupo 8) X $23,60\%$ (tipo de cotización por contingencias comunes) = $9,912$ euros

$9,912 \times 13 = 128,86$ euros de aportación empresarial al mes (con un máximo de $1545,96$ euros anuales para el año 2023)

Por tanto, con una aportación mensual igual o superior a $128,86$ euros, el importe a reducir en la cuota empresarial (sólo en la parte correspondiente a contingencias comunes, es decir, el $23,6\%$), sería de unos $30,41$ euros/mes (365 euros/año por trabajador).

Este ejemplo se basa en la disposición adicional cuadragésima séptima donde redacta las reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo.

1. Por las contribuciones empresariales satisfechas mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, y a los instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por la legislación de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social, las empresas tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones en los términos dispuestos en el párrafo siguiente.

El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará una reducción del cien por ciento es el que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.

2. Estas reducciones de cuotas se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las

personas trabajadoras, periodo de liquidación e importe de las contribuciones empresariales efectivamente realizadas.

Para que la reducción de cuotas resulte de aplicación estas comunicaciones se deberán presentar, de conformidad con lo establecido en el artículo 147.3, antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente

3. Para la obtención de estas reducciones de cuotas la empresa deberá de encontrarse al corriente de pago en las cuotas de la Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 20, con excepción de lo indicado en su apartado 1

-Ejemplo ilustrativo eficiencia incremento costes salariales vía aportación plan de pensiones de empleo -

A continuación, se comparan los efectos en los costes para la empresa de un aumento salarial del 5% a través de un aumento de la retribución fija o un aumento de la aportación al plan de pensiones de empleo.

	Subida salarial mediante salario (5%)	Subida salarial mediante aportación al plan (5%)
Retribución Bruta Inicial	27000	27000
Cuota empresarial contingencias comunes inicial	6.372	6.372
Total Coste Inicial	33.372	33.372
Incremento retribución fija	1.500	0
Aportación plan de pensiones	0	1.500
Retribución Bruta Final	28500	28500
Cuota empresarial contingencias comunes inicial	6.372	6.372
Reducción Cuota empresarial	0	-365
Deducción Impuesto de sociedades		-150
Total coste nueva retribución	34.872	34.372

Incremento coste	5%	4%
Ahorro €		515
Coste efectivo aportación plan de pensiones de empleo (€)		985

Elaboración propia.

-Ejemplo ilustrativo deducción en cuota íntegra del Impuesto de Sociedades del 10% de las aportaciones -

Para los empleados con ingresos brutos anuales inferiores a 27.000 euros, se deduce el 10% de las aportaciones realizadas por la empresa en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades. Los empleados con salarios iguales o superiores a esta cantidad tendrán derecho a una deducción de la parte proporcional del salario.

Ejemplo contribución al plan de 1.500€(máximo legal)

Contribución empresarial de 1.500€	importe de deducción
Salario de 27,000€, deducción 10%* sobre 1.500€	150€
Salario de 54,000€, deducción 10%* sobre 750€	75€
Salario de 80,000€, deducción 10%* sobre 506,25€	50,62€

Elaboración propia.

*La disposición final quinta modifica la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades para incorporar una deducción en la cuota íntegra del 10 por ciento por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial imputadas a favor de los trabajadores

5.2. Impacto fiscal en los empleados.

La fiscalidad del empleado en España es un aspecto crucial que influye en la manera en que los trabajadores gestionan sus ingresos y ahorros. En este contexto, se destacan varias características clave que impactan en la fiscalidad de los empleados como las siguientes:

Contribuciones de la Empresa como Retribución en Especie

Una de las características más relevantes en la fiscalidad del empleado en España es la forma en que las contribuciones realizadas por la empresa se asignan a los trabajadores como retribución en especie. Un aspecto importante a tener en cuenta es que estas contribuciones se consideran retribución en especie sin ingreso a cuenta a efectos fiscales. Esto implica que los empleados no tienen que tributar de inmediato y, al mismo tiempo, estas son deducibles para el empleado. Esto genera un efecto fiscal neutro, lo que significa que no se generan cargas fiscales adicionales para el empleado. Sin embargo, es importante mencionar que esta deducción se aplica solo hasta el treinta por ciento de la suma de los ingresos netos del trabajo y de las actividades económicas percibidas durante el año fiscal.

Deducción de las Contribuciones de los Empleados

Otro aspecto relevante en la fiscalidad del empleado en España es la posibilidad de deducir las contribuciones que realizan los trabajadores de su base imponible. Esto implica que las contribuciones realizadas por los empleados para diversos fines, como planes de pensiones o seguros de vida, pueden reducir la cantidad de ingresos sujetos a impuestos. Esta deducción proporciona un incentivo para el ahorro y la inversión en seguridad financiera a largo plazo.

Prestaciones Fiscales

En el contexto de la fiscalidad del empleado, es importante considerar las prestaciones fiscales. El rendimiento del trabajo de cada empleado se grava a un tipo impositivo específico, que puede variar en función de sus ingresos y circunstancias personales. Las prestaciones pueden ser percibidas en forma de renta, capital o una combinación de ambas, y están sujetas a impuestos según las tasas impositivas vigentes. Esto afecta directamente a la cantidad de ingresos netos que los empleados reciben después de impuestos y puede influir en sus decisiones financieras y de inversión.

5.3. Nuevos límites a las aportaciones de las personas trabajadoras a los PPES

El límite anual de las contribuciones a planes de pensiones, incluidas las aportaciones individuales y empresariales, es de 1.500 euros.

No obstante, en el artículo 74 de la Ley 12/2022, Este límite se incrementará en los siguientes supuestos, en las cuantías que se indican:

1.º En 8.500 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente que resulte del siguiente cuadro

TABLA DE IMPORTES MAXIMOS DE APORTACION:

IMPORTE ANUAL DE LA CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL	APORTACIÓN MÁXIMA DEL TRABAJADOR
Igual o inferior a 500€	1.500 euros + el resultado de multiplicar la contribución empresarial por 2,5.
Entre 500,01 y 1.000 euros.	1.500 euros + el resultado de multiplicar la contribución empresarial por 2.
Entre 1.000,01 y 1.500 euros.	1.500 euros + el resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1,5.
Más de 1.500€	1.500 euros + el resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1

Elaboración propia.

No obstante, en todo caso se aplicará el coeficiente 1 cuando el trabajador obtenga en el ejercicio rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 euros procedentes de la empresa que realiza la contribución, a cuyo efecto la empresa deberá comunicar a la entidad gestora que no concurre esta circunstancia.

A estos efectos, las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador tendrán la consideración de aportaciones del trabajador. En 4.250 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de aportaciones a los planes de pensiones de empleo simplificados de trabajadores por cuenta propia o autónomos previstos en el artículo 67.1.a) y c) de la Ley; o de aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo de los que, a su vez, sea promotor y participe.

-Ejemplo efecto fiscal en el empleado-

A continuación se muestra un ejemplo de impuestos para personas trabajadoras. En la imagen izquierda se muestra a un trabajador con plan de pensiones de empleo que contribuye a un producto de ahorro sin derecho a reducción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), mientras que en la imagen izquierda se muestra a un trabajador con aportación a un plan de pensiones de empleo.

Con aportación PPE	
Retribución dineraria	30.000€
Contribución Empresa (Retribución en especie)	1.500€
Total Salario Bruto	31.500€
Aportación del empleado	500€
Base imponible	29.500€
Cuota a pagar IRPF (22%)	7.016€
Salario final disponible	22.485€

Sin aportación PPE	
Salario bruto	31.500€
Base imponible	31.500€
Cuota a pagar IRPF (24%)	7.616€
Salario neto	23.885€
Aportación a producto de ahorro sin derecho a reducción en el IRPF	2.000€
Salario final disponible	21.885€

Elaboración propia.

Como podemos observar aunque los dos han aportado 2000 euros en productos de ahorro como los PPE están bonificados la cuota del IRPF baja de tramo y el importe disponible(neto) es mayor que con otro activo del mercado financiero.

Como resumen de los beneficios para las personas trabajadoras son: La desgravación de los planes de pensiones de empleo para el empleado ofrece varias ventajas:

Personalización de los planes: Estos planes se diseñan a nivel sectorial o empresarial, lo que permite adaptarlos a las necesidades específicas de los trabajadores en cuanto a aportaciones y prestaciones.

Mayor planificación financiera: Al tener acceso a un plan de pensiones de empleo, los empleados pueden contar con una planificación financiera más sólida y predecible para su jubilación.

Beneficios fiscales: El límite de deducción general por aportaciones a planes de pensiones se eleva en 8.500 euros al año, siempre que este aumento provenga de contribuciones empresariales o aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por un monto igual o inferior a la contribución empresarial.

Coeficientes de aportación: El importe de la reducción de la base imponible de 8.500 euros se aplica en función de coeficientes proporcionales a la cantidad aportada anualmente.

Planes de pensiones de empleo para autónomos: La nueva ley también promueve estos planes entre los profesionales autónomos. Se establece un límite de aportación y deducción de 4.250 euros para las contribuciones a los planes de pensiones de empleo simplificados, lo que permite a los autónomos aportar un total de 5.750 euros al año si se combina con el límite de aportación a planes de pensiones individuales de 1.500 euros.

Estas medidas brindan a las personas trabajadoras asalariadas y autónomos la oportunidad de aumentar sus ahorros para la jubilación y disfrutar de ventajas fiscales significativa

6.CONCLUSIONES

En mi opinión, los planes de pensiones de empleo en España desempeñan un papel crucial en el panorama financiero y social actual. En un contexto donde la seguridad financiera durante la jubilación se vuelve cada vez más incierta debido al envejecimiento de la población y la presión sobre el sistema público de pensiones, estos planes ofrecen una vía para garantizar ingresos adecuados en la jubilación.

La influencia de la Unión Europea en la promoción de los planes de pensiones de empleo ha sido fundamental. La inclusión de estos planes en el Componente 30 del Plan de Recuperación ha allanado el camino para su desarrollo y expansión. Esta colaboración con la UE, junto con los incentivos fiscales, es un paso en la dirección correcta.

En el ámbito laboral, es innegable que España enfrenta desafíos, como la precariedad laboral y el desempleo estructural. Aquí es donde los planes de pensiones de empleo pueden marcar la diferencia al proporcionar a los trabajadores una herramienta para ahorrar y asegurar su futuro financiero, incluso en situaciones laborales inestables.

La Ley 12/2022 ha introducido importantes cambios que promueven la participación en estos planes. La creación de Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPES) y Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública Abiertos (FPEPP) amplía las oportunidades de acceso a estos planes. Además, los incentivos fiscales, como la deducción en el Impuesto de Sociedades y los límites fiscales más altos, hacen que sea más atractivo tanto para las empresas como para los trabajadores invertir en estos planes.

Sin embargo, siempre hay margen para la mejora. Uno de los aspectos que podría fortalecerse es la educación financiera y la conciencia de la importancia de la planificación para la jubilación. Promover una mayor comprensión de cómo funcionan estos planes y cómo pueden beneficiar a los trabajadores podría aumentar su adopción.

Además, es esencial garantizar que los costes de gestión sean realmente eficientes y se mantengan dentro de los límites establecidos. La transparencia en la administración de estos planes es clave para generar confianza entre los participantes.

No puedo finalizar sin antes mencionar el papel crucial que desempeñan los agentes sociales a través de la negociación de los convenios colectivos, donde con el transcurso del tiempo se van viendo la inserción de estos planes como mejoras de los mismos, siendo esto un paso más hacia la armonización en el conjunto de la Unión Europea.

En conclusión los planes de pensiones de empleo en España son una herramienta valiosa para garantizar la seguridad financiera en la jubilación. Con la colaboración adecuada, incentivos fiscales y una mayor conciencia pública, estos planes pueden desempeñar un papel aún más destacado en el bienestar financiero de los jubilados en el futuro.

7. BIBLIOGRAFÍA.

Amaadachou Kaddur, F., El nuevo pacto de Toledo y su desarrollo legislativo: VI Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad social, 2022, Laborum.

Domínguez Martínez, J.M, La sostenibilidad de las pensiones públicas en España: aspectos básicos, 2021.

Gutiérrez Bengoechea, M.: Aspectos económicos y fiscales de los planes de pensiones y otros instrumentos de previsión privados: especial referencia a los de empleo, 2022.

López Cumbre, L. La participación privada en el sistema de protección social español 2010.

Fernández Domínguez, J.J: El impulso de los planes de pensiones de empleo, 2022, Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, grupo editorial cinco, España.

Arrieta Idiákez, F.J , Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022, grupo editorial cinco, España.

Monereo Pérez, J.L. y Martín-Serrano Jiménez E. ¿Reforma o Nuevo modelo legal de planes de pensiones de empleo en la lógica garantista del Estado Social de Derecho? La Ley 12/2022: Fortalezas y límites en la teoría y en la práctica , 2023.

Molina Navarrete, C. La pensión de jubilación previsional complementaria. Nueva regulación de los fondos y planes de pensiones de empleo, 2023

De la Torre, C. El futuro de los planes de pensiones de empleo a través de los convenios colectivos sectoriales: ¿un modelo de inscripción obligatoria de empresas y trabajadores?, 2022

Bibliografía web

<https://www.uso.es/control-de-bajas-y-privatizacion-de-pensiones-las-grandes-perdidas-del-nuevo-aenc/>

<https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/falta-convenios-retrasa-llegada-plan-pensiones-empresa/2887065/>

<https://www.ccoo-servicios.es/html/58771.html>

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/09/23/pdfs/BOE-A-2023-19903.pdf>

[https://www.boe.es/eli/es/res/2023/09/06/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/09/06/(2))

<https://mediadoresseguros.madrid/wp-content/uploads/2023/11/CONVENIO-MEDIADORES-DE-SEGUROS-PRIVADOS-BOE-A-2023-23188.pdf>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-10852>