



PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO



CCGT

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE FORMACIÓN – 09/2023

La Confederación General del Trabajo (CGT) entre los acuerdos aprobados de pensiones y pensionistas en el **XIX Congreso Confederal** celebrado en junio 2022, está el **no a los fondos privados de pensiones**, sean de naturaleza "colectiva" y/o profesional/asociativa, ni a la gestión privada de fondos públicos.

Desde la secretaria de formación, hemos elaborado un resumen sobre los planes de pensiones de empleo.

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.

Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo.

¿Qué son los planes de pensiones de empleo?

Los planes de pensiones de empleo (PPE) constituyen la parte fundamental del segundo pilar de la previsión social a través de un mecanismo de ahorro de cara a la futura jubilación. Los otros dos pilares son la pensión pública de jubilación (primer pilar) y los planes de pensiones individuales (tercer pilar).

Estos mecanismos suelen estar promovidos por las empresas tanto pequeñas y medianas (la nueva regulación permite que accedan a ellos trabajadores y trabajadoras autónomos y pymes) y se financian con aportaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y/o contribuciones empresariales.

¿Qué diferencias existen respecto a los planes de pensiones individuales?

Estos planes ofrecen unos costes de gestión más bajos, además, ofrecen mejores incentivos fiscales al trabajador y trabajadora y permiten a las empresas beneficiarse de bonificaciones en sus contribuciones a estos planes de empleo.

¿Por qué una nueva regulación?

La nueva regulación da cumplimiento a las recomendaciones aprobadas en octubre de 2020 por el Pacto de Toledo, en concreto la número 16 que insta a "incentivar los planes de pensiones promovidos por empresas y organizaciones, conocidos como planes de empleo a partir de la negociación colectiva". Además, este impulso al segundo pilar de la previsión social refuerza uno de los hitos del Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

¿Qué objetivos trata de lograr esta regulación?

La Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo pretende llevar a la práctica la promoción pública de fondos de pensiones que faciliten el acceso a estos mecanismos de ahorro de bajas comisiones a trabajadores y trabajadoras de rentas medias y bajas, así como a la plantilla de pequeñas y medianas empresas, empleados públicos, trabajadores y trabajadoras autónomos, temporales y jóvenes.

Tradicionalmente, el acceso a otros mecanismos de ahorro como los Planes de Pensiones Individuales era casi exclusivo de las rentas más altas, trabajadores de grandes empresas, etc.

¿Qué trae la nueva regulación?

Esta Ley facilita la creación de planes de empleo en el marco de la negociación colectiva, en la empresa y en el sector, a través de los planes de empleo simplificados que reducen los trámites y tiempos de elaboración.

De este modo estos planes de ahorro es un instrumento más de la negociación salarial como retribución diferida del trabajador y trabajadora, con los incentivos correspondientes. Además, habilita la creación de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública y simplifica los procedimientos para crear planes de empleo, que tienen unos costes de gestión más bajos y mejores incentivos fiscales.

Entre otras novedades que presenta esta nueva ley:

- Extiende el acceso a estos instrumentos a todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los temporales, con la **reducción del plazo de dos años a un mes como máximo para que se adhiera un trabajador o una trabajadora al plan de pensiones de empleo.**
- Los planes de pensiones de empleo deberán garantizar el desarrollo de **medidas correctoras para evitar la brecha de género.**
- Permite el **acceso a los nuevos planes de pensiones de empleo simplificados a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o autónomos**, que hasta el momento no tenían acceso a los planes de pensiones de empleo.

¿Qué beneficios fiscales tienen estos planes para los trabajadores y trabajadoras?

Se ha incrementado la diferenciación de la fiscalidad entre planes individuales y colectivos, estableciendo un límite en la deducción de la base imponible de 1.500 euros y de 8.500 euros, respectivamente.

Además, la nueva regulación establece una mejora en la deducción del IRPF para los autónomos que dispongan de planes de pensiones de empleo. En concreto, este colectivo tendrá derecho a una deducción de hasta 5.750 euros al año, más del triple de la vigente actualmente.

También se han establecido importantes incentivos para el trabajador y trabajadora, que podrá aportar más de lo que hace la empresa con unos límites que se establecen en función de la contribución empresarial.

Importe anual de la contribución	Aportación máxima del trabajador
Igual o inferior a 500 euros.	El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 2,5.
Entre 500,01 y 1.500 euros.	1.250 euros, más el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500 euros.
Más de 1.500 euros	El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1.

¿Qué beneficios tienen estos planes para las empresas?

Reducción en las cuotas empresariales de la Seguridad Social por contingencias comunes. Esto se debe a las aportaciones que realiza la empresa al plan de pensiones. El importe máximo mensual de la aportación empresarial con derecho a reducción es de 128,86 € para 2023. Si la aportación al PPE es de 128,86 €, para una cotización de CC del 23,6 %, el ahorro mensual sería de 30,41 € lo que daría lugar a un ahorro anual de 364,92 €.

Por otro lado, se ha añadido una deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades del 10% por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial imputadas a favor de los trabajadores y trabajadoras con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros.

Cuando se trate de trabajadores y trabajadoras con retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000 euros, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan al importe de la retribución bruta anual.

¿Cómo se desarrollan los planes y fondos de Pensiones?

El Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones que desarrolla las previsiones de la Ley 12/2022, incluye diversas medidas que permiten culminar la arquitectura de este vehículo con un marco moderno para impulsar el ahorro vinculado al ámbito laboral para trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y trabajadores y trabajadoras autónomos, garantizando su protección y su adecuada supervisión.

¿Qué novedades incluye este desarrollo normativo?

Las novedades más destacadas son:

- El nuevo Real Decreto establece, en primer lugar, los elementos básicos para la **constitución y funcionamiento de los nuevos fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos**.
- Se detallan las características y funcionalidades de la **Plataforma Digital Común (PDC)** a través de la cual se realizará toda la operativa y comunicación partícipe o promotor-entidad gestora.
- **Se completa la regulación de los planes de pensiones de empleo simplificados** para su promoción y formalización de forma rápida, además de su integración en los nuevos fondos de pensiones de promoción pública o en otros fondos de pensiones ya existentes de manera ágil.
- Mejora el régimen económico de las aportaciones a planes de pensiones, **permitiendo al partícipe continuar realizando aportaciones en supuestos de jubilación parcial**.
- Se moderniza el tratamiento de las inversiones, posibilitando las inversiones en nuevas clases de activos, incluyendo capital privado.
- Se actualizan los límites de comisiones de gestión máxima al 0,3%, lo que permitirá que los gestores ofrezcan activos de mayor rentabilidad en los fondos de pensiones.
- Se impulsan las Finanzas Sostenibles, cuyos aspectos básicos se extenderán también a los fondos de pensiones personales.
- Desarrolla aspectos relevantes de la gobernanza de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública, como el régimen de incompatibilidades.

¿Qué es la Plataforma Digital Común?

Es la herramienta digital a través de la cual se podrán comunicar los promotores y los partícipes con la gestora de los planes de pensiones. Ofrecerá información general para todas las entidades y ciudadanos y ciudadanas. Está previsto que esté operativa en un corto espacio de tiempo.

¿Qué pasa si el trabajador o trabajadora deja la empresa?

Podrá trasladar el ahorro conseguido si obtiene trabajo en otra compañía que cuente con un plan de empleo y así lo prevean las especificaciones del plan constituido.

Sector de la construcción - El primer ejemplo que da a luz el primer gran plan de pensiones colectivo aprobado en España.

VidaCaixa será la encargada de la gestión del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del sector de la construcción que alcanza a un millón de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y podrá afectar a más de 400.000 autónomos. Se provee un volumen del plan de pensiones próximo a los 3.000 o 3.500 millones de euros en el plazo de 10 años.

Con la firma del VII convenio general de la construcción se han pactado las aportaciones hasta 2024, que estarán condicionadas por el incremento salarial acordado: un 10% entre 2022 y 2024.

2022: subida 4% salarios - 1% irá destinado al plan de pensiones.

2023: subida 3% salarios- 1% irá destinado al plan de pensiones.

2024: subida 3% salarios - 1,25% irá destinado al plan de pensiones.

2025: 50% de la aplicación de la posible cláusula de garantías se añadirá a las aportaciones del plan.

2025: Negociación nuevo convenio.

CGT dice no a los fondos privados de pensiones, sean de naturaleza "colectiva" y/o profesional/asociativa, ni a la gestión privada de fondos públicos.

Las reformas de las pensiones de los años 2011, 2021 y 2023 tienen un denominador común, percibir menos cuantía de pensión de jubilación, aumentando los años para el cálculo de la pensión de jubilación.

Con los Planes de Pensiones de Empleo (PPE), se pretende que, con tu subida salarial anual en tu nómina, una parte de ella financie un plan de pensiones para complementar la pensión de jubilación. Además, los empresarios o empresarias no cotizarán (ingresarán) una parte de su cuota empresarial por contingencias comunes (menos ingresos en la caja común de



la seguridad social) y no ingresarán una parte de sus impuestos (impuesto de sociedades) en detrimento a la recaudación del estado.

A costa de nuestras subidas salariales, la banca (actuales propietarias de las aseguradoras de planes de pensiones) se pueden embolsar en este país unos 300.000 millones de euros en comisiones gestionando los planes de empleo, cuando estos estén en todos los sectores de la producción de nuestro país.

Supone un ataque directo a nuestro Sistema Público de Pensiones, menos ingresos, menos recursos para el Sistema de la Seguridad Social.

Desde **CGT** seguimos defendiendo que solo existe una manera de parar esta barbaridad y está injusticia social, que todas las personas, pensionistas actuales y quienes lo serán cuando llegue su momento, salgamos a la calle, mostremos nuestra rabia e impidamos con nuestra lucha que se lleven por delante el Derecho Fundamental a una pensión pública digna y suficiente para todos y todas.

CGT