

Reglamento de los planes de pensiones de empleo

[Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, 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.](#) BOE 20/7/2023.

El Gobierno acaba de aprobar una modificación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones que completa el nuevo marco jurídico del segundo pilar de la previsión social para facilitar el acceso a estos mecanismos de ahorro de bajas comisiones a trabajadores de rentas medias y bajas y de pequeñas y medianas empresas, así como a empleados públicos, trabajadores autónomos, temporales y jóvenes.

A continuación, les ofrecemos un resumen de preguntas y respuestas sobre este nuevo desarrollo normativo:

¿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 (la nueva regulación permite que accedan a ellos trabajadores autónomos y pymes) y se financian con aportaciones por parte de los trabajadores y/o contribuciones empresariales.

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

Estos planes ofrecen unos costes de gestión más bajos, permitiendo obtener una mayor rentabilidad. Además, ofrece **mejores** incentivos fiscales al trabajador y permite 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 de rentas medias y bajas, así como a la plantilla de pequeñas y medianas empresas, empleados públicos, trabajadores autónomos, temporales y jóvenes. (Ver circular [LS-34-22](#))

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.



PENSIONES EMPLEO

¿Qué novedades 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 pueden ser un instrumento más de la negociación salarial como retribución diferida del trabajador, 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, incluidos los temporales, con la **reducción del plazo de dos años a un mes como máximo para que se adhiera un trabajador 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 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?

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, que podrá aportar más de lo que lo 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?

En cuanto a las contribuciones empresariales al plan de pensiones, este año las empresas tienen derecho a una reducción máxima anual en las cotizaciones sociales de 1.428 euros (119 euros x 12 meses) por trabajador, siempre que se trate de contribuciones satisfechas mensualmente.

Además, se podrán beneficiar de una deducción en la cuota del impuesto sobre sociedades del 10% por las contribuciones empresariales a los planes constituidos por trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros. Esta deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las aportaciones empresariales en caso de que la retribución sea superior.





PENSIONES EMPLEO

¿En qué estado se encuentra actualmente su desarrollo?

Con el ahora [Real Decreto 688/2023](#) se ha modificado del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones que desarrolla las previsiones de la Ley 12/2022. Este reglamento 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 por cuenta ajena y trabajadores autónomos, garantizando su protección y su adecuada supervisión para que en los próximos meses comiencen a funcionar.

¿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. También se extiende el acceso a estos instrumentos a todos los trabajadores, con la reducción del plazo de 2 años a 1 mes como máximo, para que pueda adherirse un trabajador al plan de pensiones de empleo
- 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. Está previsto que esté operativa en un corto espacio de tiempo.

¿Qué pasa si el trabajador 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.

#AeballEmpresasCreandoValor

L'Hospitalet, julio de 2023

