



Régimen y límites de las aportaciones a los planes de pensiones

11 DE ABRIL DE 2024



GOBIERNO
DE ESPAÑA

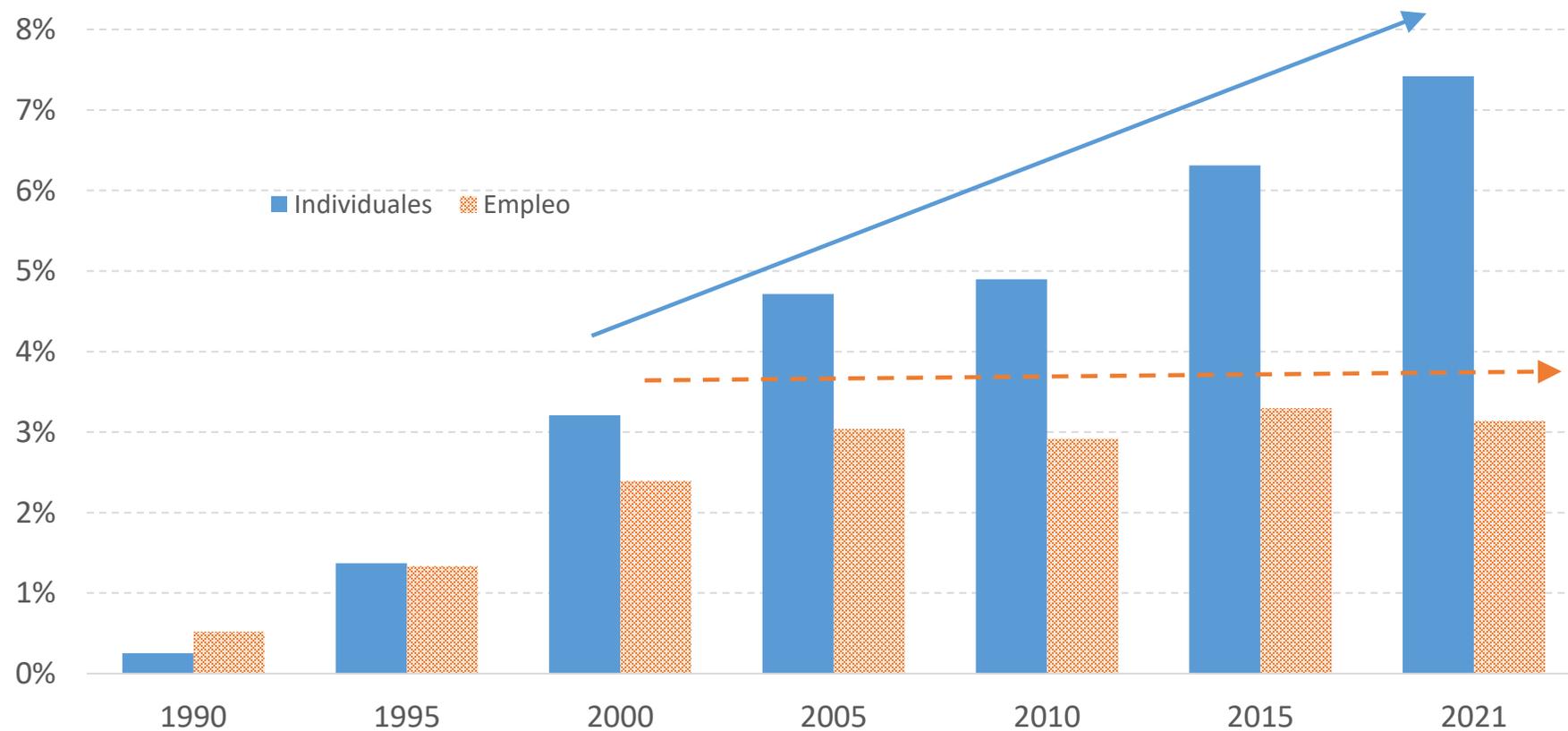
MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES



1. Antecedentes



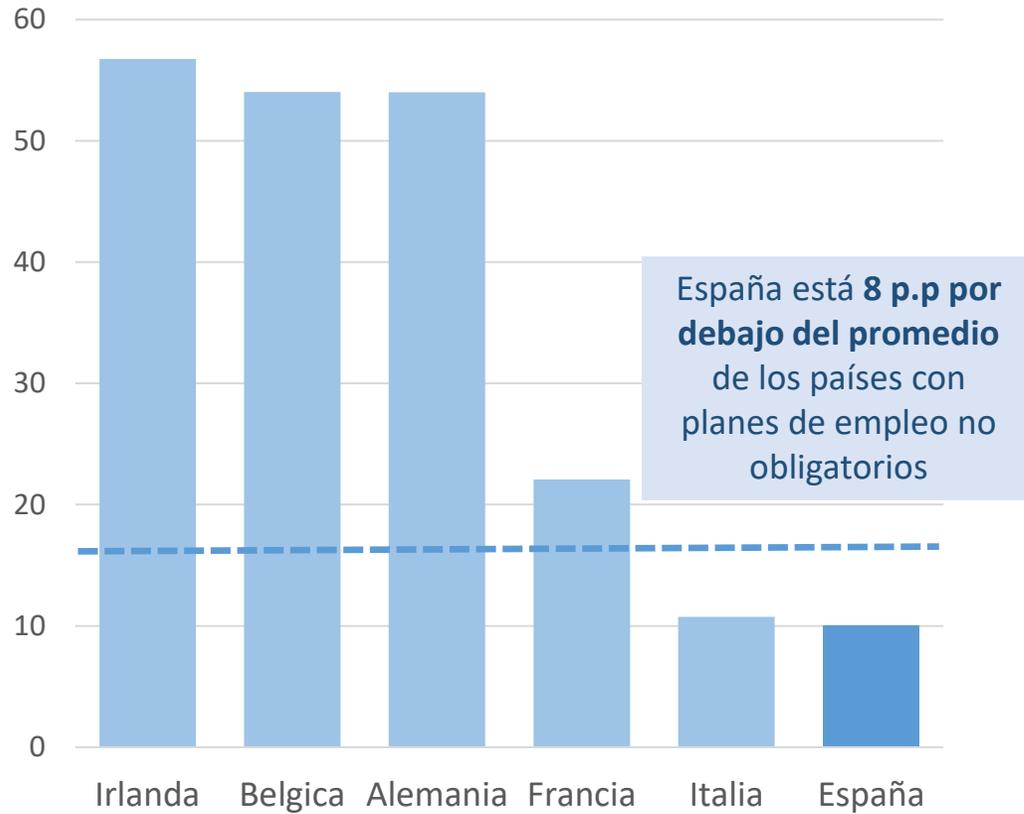
Activos de los planes de pensiones en España Como un porcentaje del PIB



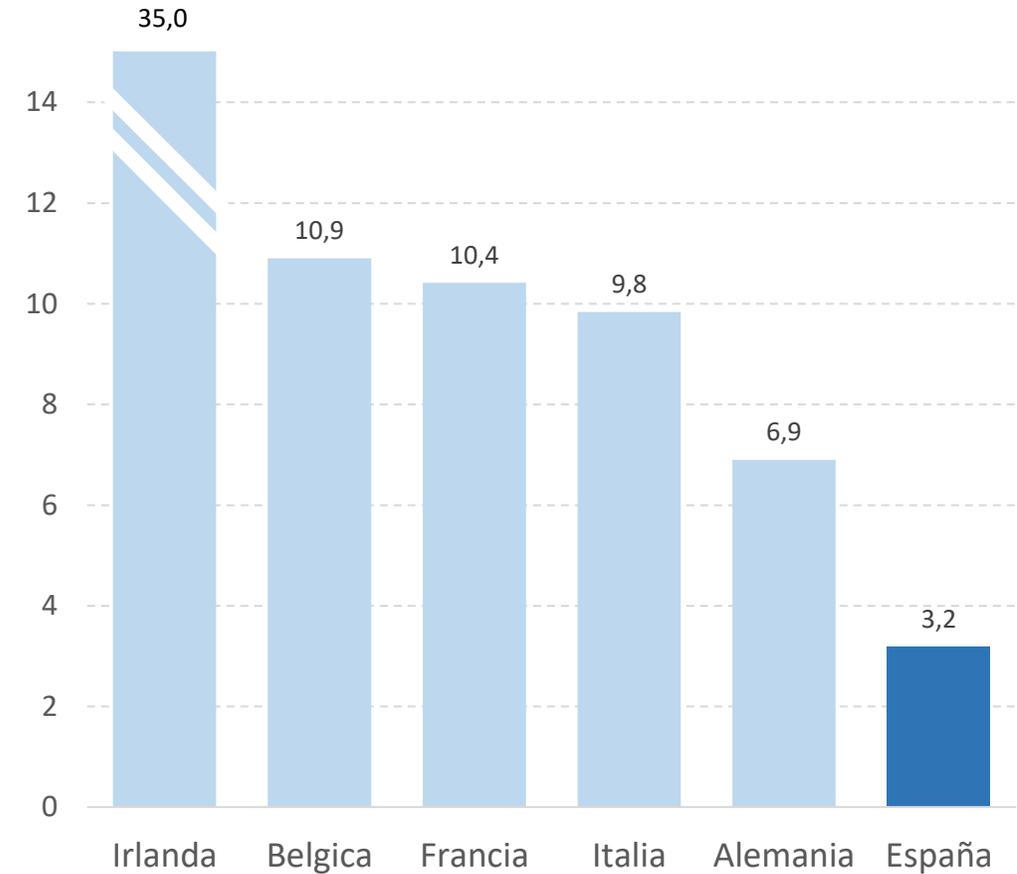
Junto con el primer pilar del sistema de pensiones, es necesario desplegar los planes colectivos de empleo que en España tienen mucho menos desarrollo que en otros países



Porcentaje de empleados con plan de pensiones de empleo



Patrimonio de los planes de empleo (% PIB)

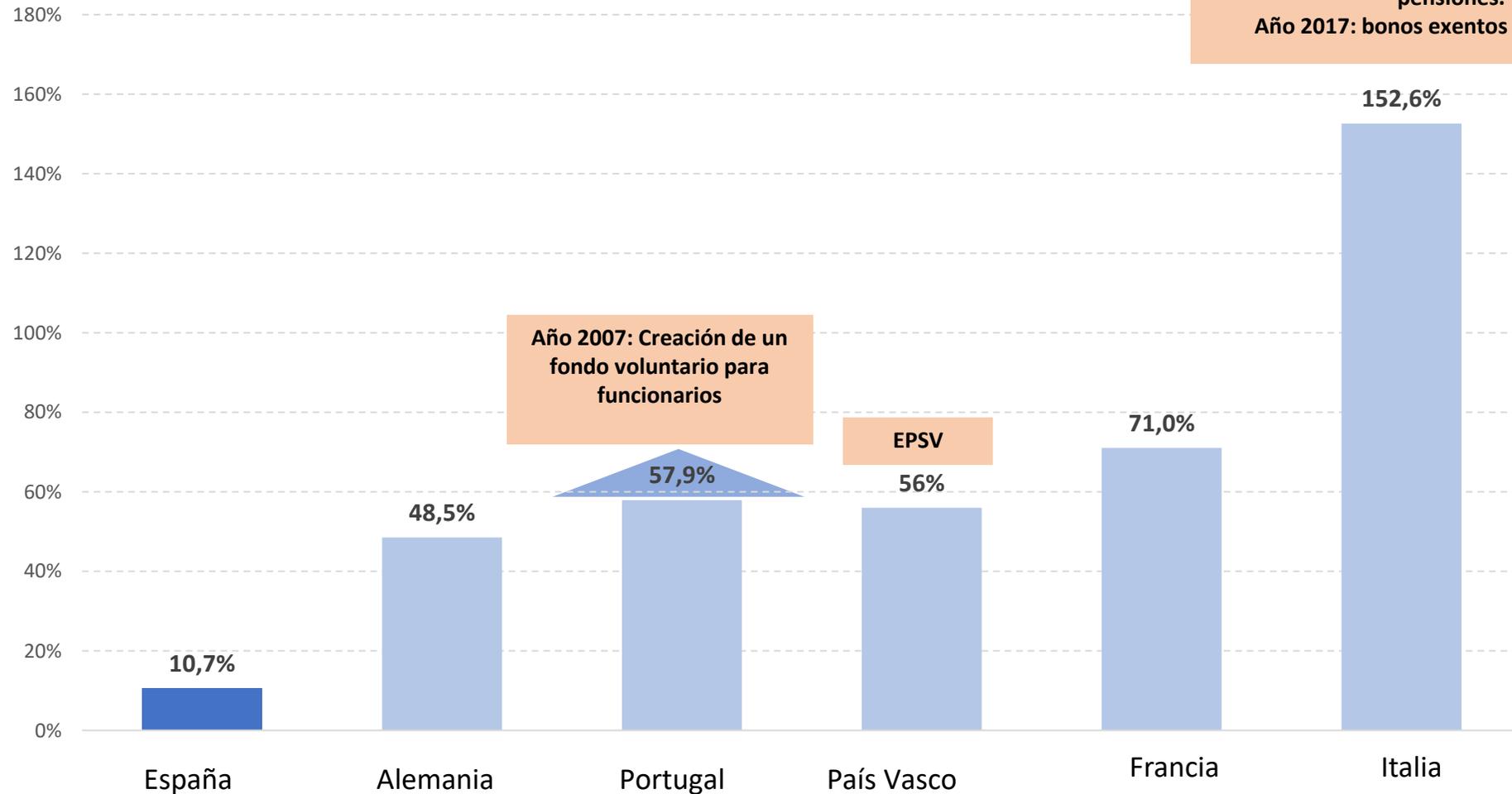


FUENTE: OCDE Pensions at a glance 2021

Punto de partida: los países con mayor crecimiento de activos de planes de pensiones de empleo han tomado medidas activamente

Cambio en los activos de los planes de pensiones de empleo

Periodo 2008-2018
Como porcentaje del PIB

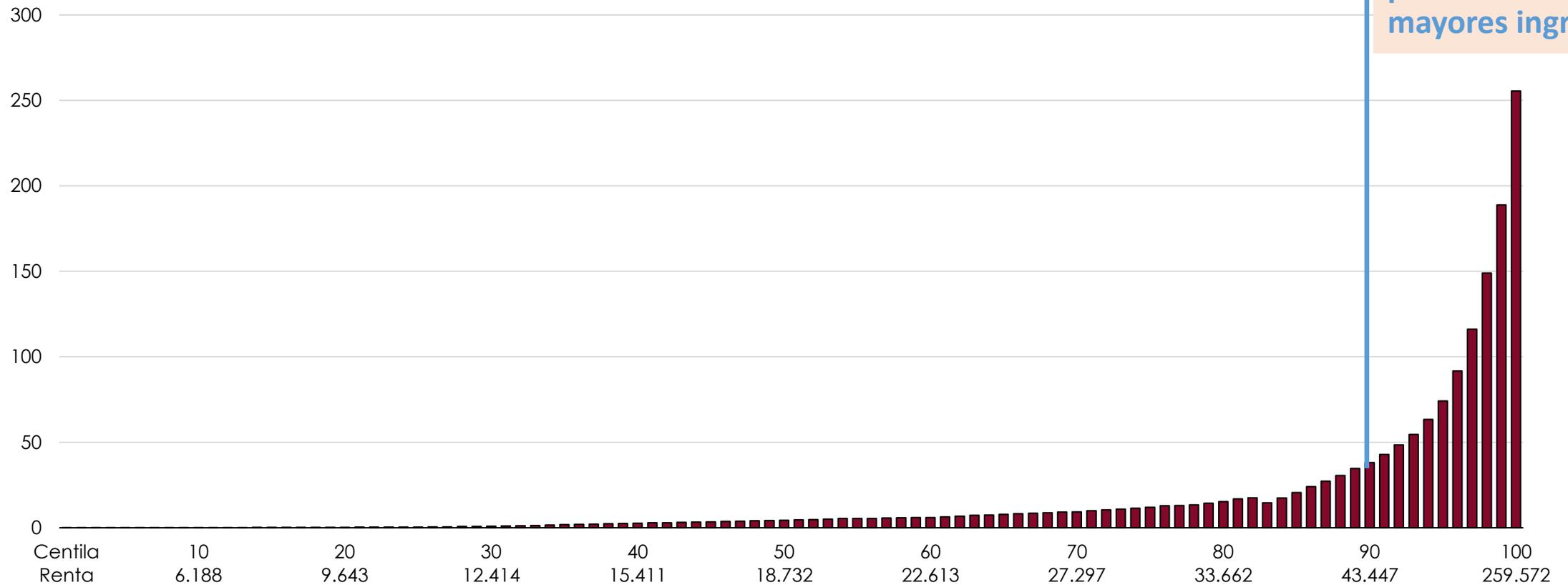


FUENTE: OECD

Punto de partida: La AIReF reveló que el beneficio fiscal era muy regresivo

Beneficio fiscal

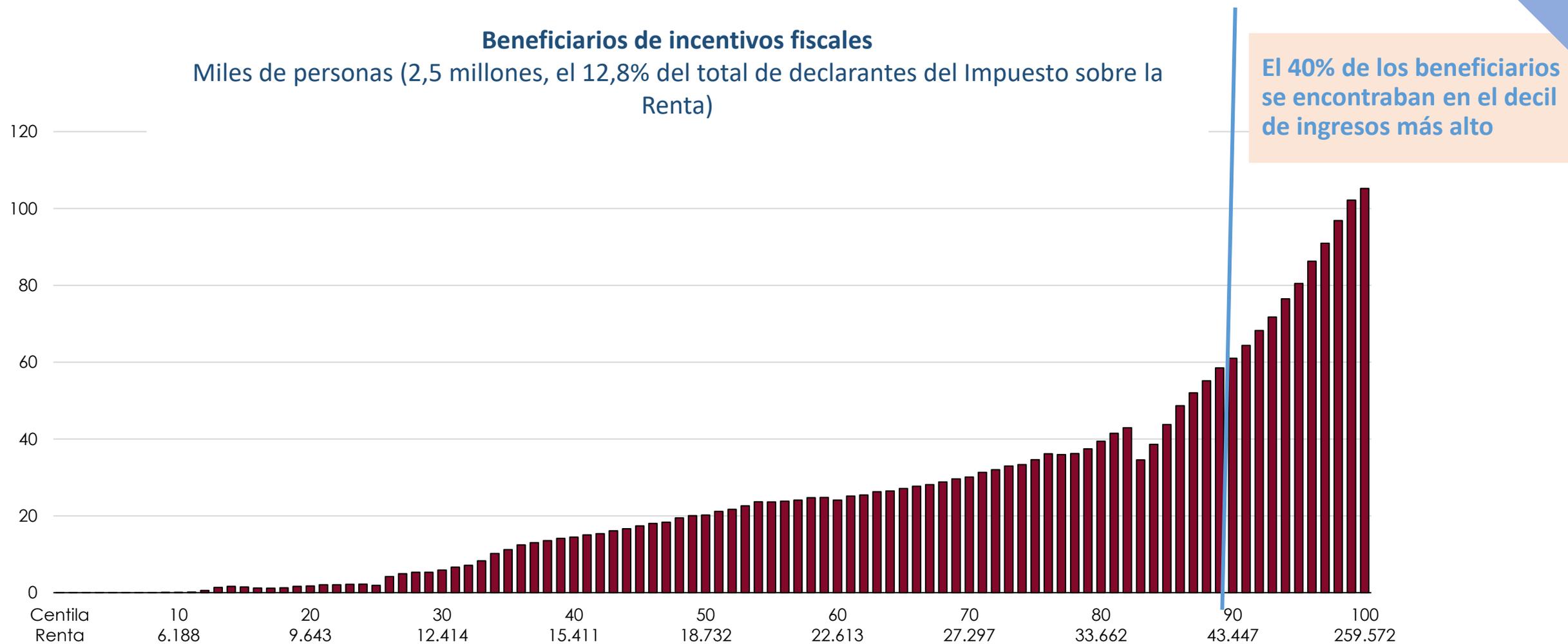
En millones de euros (1.643 millones, 2,4% del total)



Los dos tercios de las ventajas fiscales las obtenían el 10% de las personas con mayores ingresos

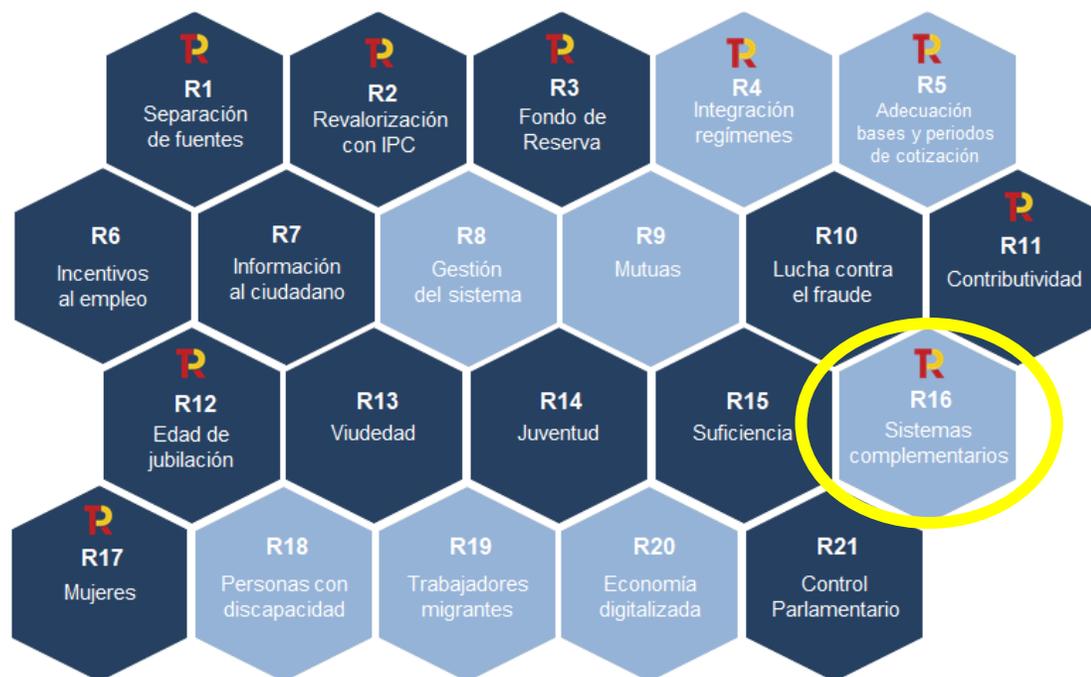
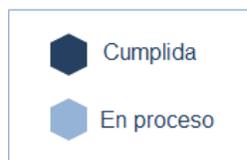
FUENTE: AIReF

Punto de partida: La AIReF reveló que el beneficio fiscal era muy regresivo, beneficiaba a las rentas más altas y no generaba un aumento del ahorro agregado



Planos en los que se pone de manifiesto la necesidad de potenciar la previsión social empresarial:

1. Pacto de Toledo 2020
2. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
3. La Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021



- La Recomendación 16.^a puso el foco en la necesidad de «*dotar de estabilidad al actual modelo de previsión social complementaria*» e «*impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, de empleo, que integran el denominado segundo pilar del modelo de pensiones*» a los que se debería dotar «*de un régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado*».



Reformas

- C30.R1** Separación de fuentes de financiación de la Seguridad Social, con la culminación del proceso de separación de fuentes de financiación de la protección contributiva y no contributiva del sistema para recuperar el equilibrio financiero en el corto plazo.
- C30.R2-A** Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, para lo que se deroga el Índice de Revalorización de Pensiones introducido por la reforma de 2013 con el fin de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones en los términos que plantea el Pacto de Toledo.
- C30.R2-B** Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación a través de incentivos a la demora de la jubilación y ajustando los elementos distorsionantes en la regulación de las jubilaciones anticipadas.
- C30.R2-C** Adecuación a las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación, que pretende reforzar la progresividad y el carácter contributivo del sistema haciendo que la pensión de jubilación refleje en mayor medida la vida laboral del trabajador y atienda la realidad de un mercado laboral en el que las interrupciones y las lagunas son cada vez menos excepcionales.
- C30.R2-D** Sustitución del factor de sostenibilidad por un mecanismo de equidad intergeneracional, lo que implica incorporar, junto a la evolución de la esperanza de vida, otros indicadores complementarios que en conjunto ofrezcan una imagen más fidedigna del desafío que para el sistema supone el envejecimiento de la población.
- C30.R3** Nuevo sistema de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos por sus ingresos reales, por el que se busca implantar gradualmente un nuevo sistema de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) basado en los rendimientos por la actividad económica desempeñada.
- C30.R4** Modificación del complemento de maternidad de pensiones mediante un nuevo diseño, como se expresó en el Real Decreto-ley 3/2021, con el objetivo de compensar el coste que el nacimiento y el cuidado de los hijos tiene para los progenitores, fundamentalmente para las mujeres.
- C30.R5** Reforma e impulso de los sistemas complementarios de pensiones, por la que se prevé la aprobación de un nuevo marco jurídico que impulse los planes de pensiones de empleo y contemple la promoción pública de fondos de pensiones permitiendo dar cobertura a colectivos de trabajadores sin planes de empleo en sus empresas o autónomos.
- C30.R6** Adecuación de la base máxima de cotización del sistema: La adaptación del sistema requiere de una adecuación gradual las bases de cotización máxima que deberá ser concurrente con una modificación de la pensión máxima para no afectar a la naturaleza contributiva del sistema.

Nuevo impulso a los planes de pensiones de empleo a través de la promoción pública de fondos de pensiones de empleo.



2. Régimen y límites de las aportaciones a los planes de pensiones



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

Régimen y límites de las aportaciones a los planes de pensiones (artículo 5.3 del TRLRFPF)

FECHA	LÍMITES MÁXIMOS DE APORTACIONES Y CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES A PLANES DE PENSIONES	
01/01/2023	1.500 + 8.500 (contribuciones empresariales y aportaciones***)	1.500 + 4.250 (autónomos PPES 67.1a) y c) o empresario individual)

Planes de pensiones del sistema de empleo	TIPO DE TRABAJADOR	LÍMITE MÁXIMO ADICIONAL	MODALIDADES	IMPORTE ANUAL DE LAS CONTRIBUCIONES	IMPORTE ANUAL DE LAS APORTACIONES
	Trabajadores por cuenta ajena		8.500 euros/año	Sólo contribuye la empresa	$X \leq 8.500$
Contribuye la empresa y el trabajador				$X \leq 500$ euros	$X^* 2,5$
				$500,01 < X \leq 1.500$	$1.250 + (0,25 * (X - 500))$
				> 1.500	$X^* 1$
				X	$X^* 1$ (si Rendimientos íntegros del trabajo > 60.000 euros)
Trabajadores por cuenta propia/autónomos	4.250 euros/año				

- Las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador tendrán la consideración de aportaciones del trabajador.
- Los límites se aplicarán individualmente a cada partícipe integrado en la unidad familiar.
- Excepcionalmente, la empresa promotora podrá realizar aportaciones a un plan de pensiones de empleo del que sea promotor cuando sea preciso para garantizar las prestaciones en curso o los derechos de los partícipes de planes que incluyan regímenes de prestación definida para la jubilación y se haya puesto de manifiesto, a través de las 13 revisiones actuariales, la existencia de un déficit en el plan de pensiones.

Se diseñó un marco de incentivos óptimo para que trabajadores y empresarios acordasen nueva previsión social, mejorando los incentivos a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, poniendo el foco en las rentas medias y bajas de los trabajadores.

INCENTIVOS PARA LOS TRABAJADORES

INCENTIVOS FISCALES

- Límite de reducción en base imponible en planes individuales: 1.500 euros
- Límite para los planes de empleo: 10.000 euros = 1.500 + 8.500 (con aportación del trabajador igual a la de la empresa, como máximo)
- Para autónomos: hasta 2021 se podían deducir 2.000 euros, ahora, hasta 5.750 euros = 1.500 + 4.250 euros

MATCHING CONTRIBUTION

- El trabajador puede aportar voluntariamente por encima de lo que aporta la empresa
- Su aportación máxima se define por tramos
- Reduce en su base imponible a tipo marginal del IRPF (un 30% para el trabajador medio)
- Favorece a las rentas medias y bajas
- Traspaso del beneficio tributario del plan individual al colectivo y de ingresos medios-altos a medios-bajos (LPGE 2022)

Ejemplo

El trabajador medio puede aportar hasta 2.000 Euros y **reducirse 600 Euros**

Se diseña un marco de incentivos óptimo para que trabajadores y empresarios acuerden nueva previsión social

INCENTIVOS PARA LOS EMPRESARIOS

- Se reintroduce la medida que existía hasta 2013 (**reducción de las cuotas a la Seguridad Social** de las contribuciones empresariales al fondo), pero ahora con un límite (máximo de contribución con derecho a reducción: 135,29 €/mes por empleado o 1.623,48 €/año, siendo la reducción máxima en la cuota de 31,39 €/mes por empleado o 374,28 €/año por empleado)
- Impuesto sobre Sociedades: 10% de **reducción en cuota de las contribuciones empresariales**

Ejemplo

Salario= 25.000 euros

Aportación de la empresa a planes colectivos de empleo= 1.000 euros

236€ aprox menos en cuotas a la Seguridad Social

100€ menos en Impuesto sobre Sociedades



Derivar un 4% de masa salarial a planes cuesta un 2,66% neto

Evolución de los límites máximos de aportaciones y contribuciones empresariales a planes de pensiones

FECHA	LÍMITES MÁXIMOS DE APORTACIONES Y CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES A PLANES DE PENSIONES	
14/12/2002	7.212,15 + 1.202,02 euros adicional por cada año de edad > 52 años, límite 22.838,46	
01/01/2004	8.000 + 1.250 euros adicional por cada año de edad > 52 años, límite 24.250	
01/01/2007	10.000 ó 12.500 (edad > 50 años)	
01/01/2015	8.000	
01/01/2021	2.000 + 8.000 (contribuciones empresariales)	
01/01/2022	1.500 + 8.500 (contribuciones empresariales y aportaciones*)	
02/07/2022	1.500 + 8.500 (empleo: contribuciones empresariales y aportaciones**)	1.500 + 4.250 (empleo: autónomos PPES 67.1a) y c) o empresario individual)
01/01/2023	1.500 + 8.500 (empleo: contribuciones empresariales y aportaciones***)	1.500 + 4.250 (empleo: autónomos PPES 67.1a) y c) o empresario individual)

*)

≤ contribución empresarial

**)

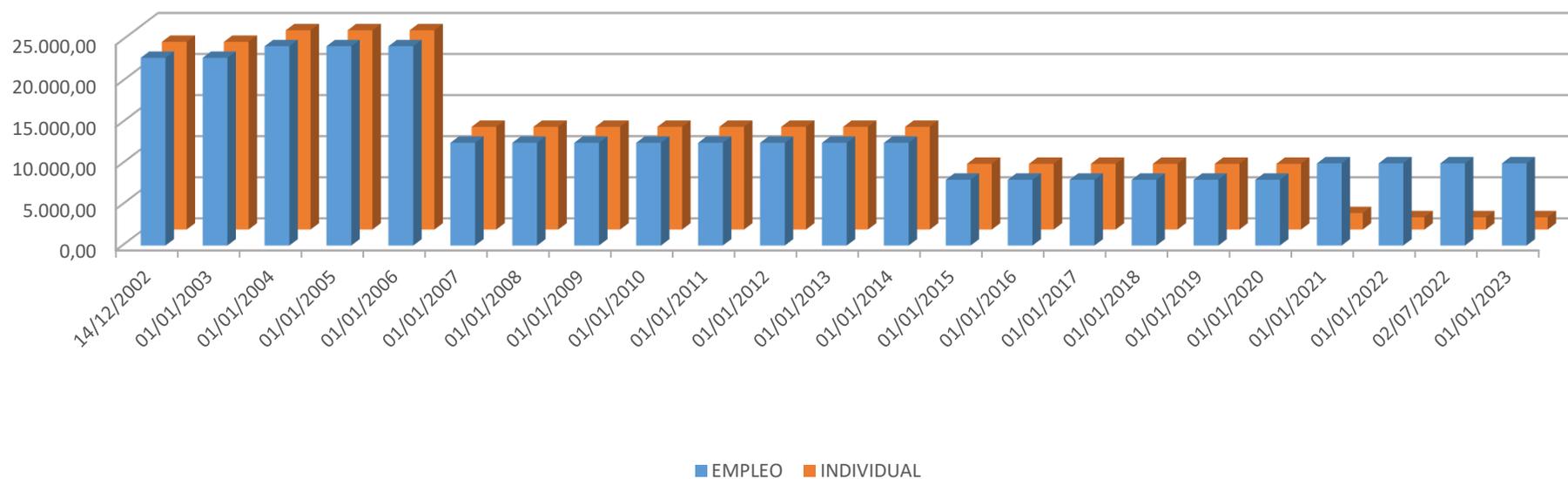
Importe anual de la contribución	Coefficiente
Igual o inferior a 500 euros.	2,5
Entre 500,01 y 1.000 euros.	2
Entre 1.000,01 y 1.500 euros.	1,5
Más de 1.500 euros.	1

***)

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.

Evolución de los límites máximos de aportaciones y contribuciones empresariales a planes de pensiones

Evolución de los límites máximos de aportaciones y contribuciones empresariales a planes de pensiones



Evolución de los límites máximos de aportaciones y contribuciones empresariales a planes de pensiones

CONCLUSIONES:

- Hasta 2021, todos los tipos de planes de pensiones tenían el mismo límite de aportación conjunto, límite que se fue reduciendo desde 2004.
- A partir de 2021, se permite aportar más a los planes del sistema de empleo respecto de los personales.
- Desde 2021, el límite total de aportaciones a planes de pensiones de un trabajador por cuenta ajena se ha mantenido en 10.000 euros, si bien:
 - En 2022, se reducen 500 euros del límite anual de los planes individuales y se traspasan a los de empleo.
 - A partir de 2022, las aportaciones adicionales a los 1.500 euros que haga un trabajador por cuenta ajena a un plan de empleo están condicionadas a las contribuciones que haga la empresa, no pudiendo superar éstas.
- A partir de julio de 2022, se permite a los trabajadores por cuenta propia o autónomos acceder al segundo pilar del sistema de pensiones.

Objetivo de las medidas impulsadas en materia de previsión social complementaria del segundo pilar

1. Cumplimiento del objetivo marcado con Bruselas:

- Aumento de la población activa ocupada cubierta con un plan de pensiones:
 - ✓ Desde los 2 millones de trabajadores actuales a los 13 millones en 2030
 - ✓ Alcanzar en el largo plazo el 80% de la población activa ocupada
- Aumento de los activos bajo gestión en términos de PIB:
 - ✓ Desde el 3% al 9% en 2030, 18% en 2040 y 51% en 2050

2. Revertir el porcentaje actual de los estudios: 3 de cada 4 empresas/autónomos conozcan la existencia de los planes de pensiones de empleo

Muchas gracias por su atención



Régimen y límites de las aportaciones a los planes de pensiones

11 DE ABRIL DE 2024



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES