

Tendencias

Septiembre 2022

Álvaro Granado
Responsable del área
fiscal de Seguros y
Pensiones, KPMG
Abogados



¿Qué supone la Ley 12/2022 para el impulso de los planes de pensiones de empleo? ¿Será obligatorio para las empresas ofrecer planes de pensiones a sus trabajadores?

A lo largo de los últimos años, ha crecido el debate de las pensiones en nuestro país. Una de las preguntas más recurrentes entre las generaciones de los nacidos a partir de 1960, es si recibirán una pensión del sistema público cuando llegue su jubilación, o, cuál será su cuantía. A poco que analicemos la situación actual de la Seguridad Social y el enorme reto al que se enfrenta, esta pregunta que muchos nos hacemos resulta totalmente lícita. El reto al que me refiero es principalmente el del importante incremento de la esperanza de vida, que, acompañado con una tasa de natalidad estancada y a la baja, junto con otros factores como la situación económica, elevada tasa de paro estructural o la deuda de la Seguridad Social, contribuye a la necesidad de toma de medidas que ayuden a la sostenibilidad futura de la Seguridad Social.



"Tratándose de un tema clave, las reformas que se han aprobado en nuestro país durante las últimas tres décadas no han contado con el suficiente calado como para "solucionar" el problema de la sostenibilidad futura de nuestras pensiones públicas."

Los requerimientos de la Unión Europea en este ámbito han provocado que durante los años 2021 y 2022 se hayan aprobado una serie de Leyes para reformar nuestro sistema de pensiones, tanto a nivel público como a nivel privado. Una pensión o un sistema de pensiones, debe sostenerse por una parte pública o Pilar 1 (nuestra Seguridad Social) y una parte privada o Pilares 2 y 3 (ahorro colectivo y ahorro individual), debiendo tener mayor peso la parte privada, cuanto menor sea el protagonismo de la pensión pública dentro de los ingresos totales en la jubilación.

Desde el año 1987, con la aprobación de la primera Ley de planes y fondos de pensiones en España, el ahorro privado colectivo (el promovido por las empresas,) ha venido perdiendo protagonismo con respecto al ahorro individual. Esta circunstancia, unida a la creciente necesidad de que el ahorro privado forme parte de nuestra pensión de jubilación para poder complementar las posibles mermas en las futuras pensiones públicas, es uno de los principales motivos de la aprobación de la Ley 12/2022, de regulación para el impulso los planes de pensiones de empleo. Su objetivo principal es lograr que una parte importante de la población de España quede cubierta por planes de pensiones de empleo mediante el impulso al desarrollo del segundo Pilar.

¿Cómo se quiere lograr este objetivo?

Las variables que maneja la ley para conseguirlo son 3:

- Facilitar el acceso a los planes de pensiones de empleo a una importantísima parte de la población que hasta la publicación de la Ley no estaba cubierta por el segundo Pilar; el colectivo de trabajadores autónomos. En este sentido, además, se ofrece protagonismo a la negociación colectiva por incluir todos aquellos compromisos por pensiones surgidos en acuerdos sectoriales vinculados a la negociación colectiva dentro de la nueva categoría de planes de pensiones simplificados.
- Incentivar la puesta en marcha de los planes de pensiones de empleo mediante incentivos fiscales y de Seguridad Social a las empresas.



- Modificación del requisito de elegibilidad en los planes de pensiones de empleo. Se pasa de 2 años a 1 mes. Este nuevo requisito afectaría tanto a nuevos planes de pensiones de empleo como a los ya existentes. Aquellos planes de pensiones que establezcan en sus reglamentos un periodo de 2 años en la compañía para tender derecho a acceder al plan tendrán que adaptar dichos reglamentos.

¿Cómo se dará la posibilidad de acceder al Pilar 2 a nuevos colectivos?

Aparece una nueva figura, el Fondo de Pensiones de Promoción Pública, así como una nueva modalidad de plan de pensiones de empleo.

A esta nueva figura, los fondos de pensiones promovidos por el Estado podrán acceder tanto los planes de pensiones ya existentes como los nuevos planes de pensiones creados a partir de la entrada en vigor de la Ley, siendo una de las principales ventajas la simplificación de trámites administrativos, que beneficiará principalmente a pequeñas empresas y trabajadores autónomos.

En cuanto a los nuevos planes de pensiones, se abre el abanico de potenciales candidatos a tener un sistema de pensiones de empleo, mediante la creación de los planes de pensiones simplificados. Este tipo de planes son aquellos que provengan de convenios colectivos de ámbito sectorial, los promovidos por administraciones públicas, los de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, que podrán ser promovidos por asociaciones, federaciones o uniones de trabajadores por cuenta propia, por sindicatos, colegios profesionales o mutualidades de previsión social, así como aquellos planes para socios trabajadores y socios de trabajo de sociedades cooperativas y laborales.

"Sin duda esta medida dará la oportunidad de acoger en el sistema de empleo a millones de potenciales partícipes que, hasta la aprobación de la ley, no tenían esta posibilidad."

Sectores como el de la construcción, ya han incluido en el VI Convenio Colectivo del Sector de la Construcción, aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 5 de agosto de 2022, la posibilidad de implantar un plan de pensiones sectorial desde 2022, quedando sujeta la aprobación definitiva a las conclusiones que obtenga la comisión negociadora del convenio del contenido de la Ley 12/2022, y de su posterior desarrollo reglamentario.



A su vez, La Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA) ya ha firmado un acuerdo con una entidad gestora de pensiones para impulsar el primer plan de pensiones de empleo simplificado para autónomos.

Aunque todavía es temprano para sacar conclusiones, no es descabellado pensar que los planes de pensiones se empiecen a incorporar en la negociación colectiva de los convenios reguladores de más sectores.

¿Ofrece la nueva ley incentivos suficientes a las empresas y particulares para que promuevan / contraten planes de pensiones?

Para el ahorrador individual, la reforma supone una desincentivación a la hora de canalizar su ahorro hacia planes de pensiones del sistema individual. La Ley, pretendiendo fomentar el crecimiento de los planes de pensiones de empleo, lo ha hecho a costa de “castigar” al ahorrador mediante la reducción significativa en su capacidad de aportación y de beneficio fiscal. Se ha reducido el límite financiero y fiscal de aportaciones a planes de pensiones, quedando fijado el nuevo límite en 1.500 euros anuales. Cualquier persona que no estuviera

cubierta por un plan de pensiones de empleo no podrá destinar una cantidad superior a 1.500 euros a su plan de pensiones individual.

Desde el punto de vista empresarial, esta nueva Ley no ha dotado, a nuestro entender, de suficientes incentivos a las compañías para que puedan poner en marcha planes de pensiones de empleo. Además de la exigua deducción en el Impuesto de sociedades, rescatada de forma prácticamente literal de la que recogía la ley hasta el año 2011, se ha incorporado una deducción en las cuotas de la Seguridad Social, que definitivamente no van a suponer un importante ahorro en la empresa. Tendrán que ser, en su caso, los negociadores de los Convenios Colectivos quienes, para su correspondiente sector, impongan la obligatoriedad o no, de poner en marcha planes de pensiones.

Los trabajadores autónomos que deseen incorporarse a un plan de pensiones de empleo podrán hacerlo a través de su adhesión al plan de pensiones que pudiera promover cualquier asociación o Federación de autónomos. Para ellos, el cambio fundamental se traduce en la posibilidad de, poder destinar a un plan de pensiones de empleo la cantidad que previo a la Ley destinaban a un plan de



pensiones individual. Además, se incrementa su capacidad de aportación pasando de los 1.500 euros a los 5.750 euros que podrían aportar a un plan de pensiones de empleo.

La ley, que no persigue imponer a las empresas la promoción de su propio plan de pensiones, deja en manos de la negociación colectiva, el que pueda surgir esta "imposición". Por ello, ante la escasez de incentivos fiscales o de otra índole para la promoción de planes de pensiones de empleo, serán los convenios colectivos los que seguramente determinen cual será el crecimiento que podrá alcanzar la previsión social complementaria mediante los planes de pensiones de empleo.

"En definitiva, tendremos que estar atentos a los efectos que esta nueva norma produzca y será el paso del tiempo quien determine la necesidad o no de añadir modificaciones a esta normativa recién aprobada."

Álvaro Granado Justo
Responsable del área fiscal de Seguros
y Pensiones, KPMG Abogados.