



CIRCULAR LABORAL 14/2022

7 de julio de 2022

LA LEY 12/2022, DE 30 DE JUNIO, Y EL IMPULSO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO.

El pasado 1 de julio se publicó en el BOE nº 157, la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo. Dicha norma, que modifica 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 (LPFP), pretende modernizar y reforzar el sistema de pensiones e impulsar los planes de empresa frente a los planes individuales. Su aplicación será tanto para grandes empresas, PYMES, trabajadores públicos y autónomos.

Esta nueva norma entró en vigor el pasado 2 de julio, a excepción de algunos aspectos que se posponen hasta el 1 de enero de 2023, como los límites a las aportaciones empresariales anuales.

El objetivo fundamental de esta Ley es que, a través de la negociación colectiva, se promuevan las aportaciones de empresas y trabajadores para que los empleados disfruten de unos ingresos más allá de la pensión de jubilación. Es decir, potenciación del segundo pilar del sistema de pensiones mediante la implementación de los nuevos Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (FPEPP) y los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPES.)

A continuación, y de forma muy práctica, destacamos los aspectos más relevantes y novedosos de la Ley 12/2022, de 30 de junio, pendiente de necesario desarrollo reglamentario:

1. Los nuevos Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (FPEPP):

- a. Mediante los mismos se crean una herramienta de ahorro complementario para la jubilación, promovidos por las empresas en beneficio de sus trabajadores. Actualmente la tendencia es que las personas trabajadoras tengan planes de pensiones individuales privados en lugar de planes colectivos y con esta norma se pretende invertir esta tendencia.
- b. Este fondo estará gestionado por el sector privado, al que puedan adscribirse planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación.
- c. Podrán adscribirse a los FPEPP los siguientes planes de pensiones:
 - i. Los nuevos planes de empleo simplificados (PPES).
 - ii. Los planes de pensiones de empleo de aportación definida para la contingencia de jubilación, sin perjuicio de que puedan ofrecer prestaciones definidas para las contingencias de riesgo -fallecimiento, invalidez y dependencia- siempre y cuando las mismas se encuentren totalmente aseguradas.

2. Control y seguimiento:

- a. Para el control y gestión de estos fondos, se establecen las siguientes comisiones:
 - i. **Comisión Promotora y de Seguimiento:** se encargará del diseño y puesta en marcha de los fondos de pensiones y selección de las gestoras y depositarias de su patrimonio y estará compuesta por cinco miembros del Ministerio de Inclusión, uno de Hacienda, otro de Economía, otro de Trabajo y uno más de Transición Ecológica.
 - ii. **Comisión de Control Especial:** se encargará de supervisar la gestión de todos los fondos y vigilará la calidad del servicio. Estará compuesta con trece miembros, cinco designados por la Administración Pública, cuatro por los sindicatos y otros cuatro por la patronal.

- iii. De acuerdo con la nueva redacción del art. 9.5 de la LPFP, “... *el sistema financiero y actuarial de los planes de empleo de cualquier modalidad y de los planes asociados de prestación definida y mixtos deberá ser revisado al menos cada tres años por actuario independiente designado por la comisión de control, con encomienda expresa y exclusiva de realizar la revisión actuarial*». Si con tal revisión se viera necesaria su modificación, se someterá a la comisión de control del plan para que proponga o acuerde lo que estime procedente.

3. Administración y gestión de estos fondos:

- a. En atención a la nueva redacción del artículo 57 de la LPFP, los fondos de pensiones de promoción pública abiertos serán administrados por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria.
- b. El Estado seleccionará qué entidades privadas pueden ser gestoras y depositarias de estos fondos de pensiones de promoción pública abiertos.
- c. Los Fondos serán administrados por una o varias entidades gestoras con la participación de una entidad depositaria.
- d. Con una periodicidad máxima de tres años, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) convocará un procedimiento abierto para seleccionar a las entidades gestoras de fondos de pensiones y para la constitución y gestión de nuevos fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos.

4. Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPES):

- a. Especial atención revisten estos planes, susceptibles de integración en los nuevos fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos. De acuerdo con el art. 67 LPFP, serán planes de Pensiones de Empleo Simplificados las siguientes modalidades:
 - i. **Planes de pensiones de empleo promovidos por las empresas incluidas en los acuerdos y convenios colectivos de carácter sectorial** que instrumenten compromisos por pensiones en favor de sus personas trabajadoras, con especial atención a promover su implantación en las pequeñas y medianas empresas.

- ii. **Planes de pensiones de empleo del sector público promovidos por las Administraciones públicas, incluidas las Corporaciones Locales, las entidades y organismos de ellas dependientes**, que instrumenten compromisos por pensiones en favor del personal a su servicio. Las sociedades mercantiles con participación mayoritaria de las Administraciones y de entidades públicas podrán integrarse en los planes de pensiones de los apartados a) o b) en función de los correspondientes acuerdos de negociación colectiva.
- iii. **Planes de pensiones de trabajadores por cuenta propia o autónomos**, promovidos por las asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social, en los que sus personas partícipes exclusivamente sean personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos. No se requerirá la condición previa de asociado al partícipe que desee adscribirse a un plan promovido por una asociación de trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- iv. **Planes de pensiones de socios y socias trabajadoras y de socios de trabajo de sociedades cooperativas y laborales**, promovidos por sociedades cooperativas y laborales y las organizaciones representativas de las mismas.
- v. Se creará también la **Comisión de control de los planes de pensiones simplificados** que ejercerá las mismas funciones que la comisión de control de un plan de pensiones de empleo con las particularidades y especificidades recogidas en el art. 73 de la LPPF.

5. Incentivos y ventajas fiscales:

- a. De acuerdo con la Ley de PPGG para 2022, la reducción en el IRPF de las aportaciones a los planes individuales se limita a un máximo anual de 1.500 euros, mientras que se eleva a 4.250 euros la reducción por aportaciones del trabajador a un plan colectivo, siempre que la empresa aporte otros 4.250 euros al plan de ese empleado.
- b. Además, es compatible la desgravación de los planes individuales con los de empleo, pudiendo desgravarse hasta 10.000 euros al año, pero a la hora de la jubilación, esto computará como rentas de trabajo en la base imponible general, debiendo pagar como tal en el IRPF.
- c. La empresa también se podrá beneficiar de estos planes, al poder deducir el 10 % de las contribuciones que haga en favor de sus trabajadores con rentas brutas anuales de hasta 27.000 euros, en la cuota íntegra del impuesto de sociedades.

- d. Por último, con efectos de 1 de enero de 2023, las aportaciones anuales máximas a los planes de pensiones regulados se adecuarán a lo establecido en la nueva redacción del art. 5.3 a de la LPFP.

6. Beneficios en la Seguridad Social (Aplicación a partir del 1 de enero de 2023):

- a. La nueva Disposición Adicional 47ª de la LGSS, introducida por la Disposición Adicional 4ª de la Ley 12/2022, establece que las empresas que realicen aportaciones a los planes de pensiones de empleo podrán reducir la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por el incremento en la cuota que derive de la aportación empresarial satisfecha mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo.
- b. El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará esa reducción del 100%, es el que resulte de multiplicar por 13 la cuota empresarial por contingencias comunes (23,6%) aplicada a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 (38,89€) del RGSS.
- c. Adicionalmente, para su aplicación efectiva, las promotoras de planes de pensiones facilitarán mensualmente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la TGSS la información sobre las contribuciones empresariales satisfechas a dichos planes de pensiones respecto de cada trabajador. También los empresarios deberán comunicar a la TGSS las contribuciones empresariales satisfechas a los planes de pensiones, respecto de cada trabajador.

7. Adaptación de los planes de pensiones de empleo u otros instrumentos de previsión social empresarial preexistentes:

- a. Se recoge la posibilidad de adaptar planes de empleo u otros instrumentos de previsión social empresarial preexistentes a la entrada en vigor de esta Ley, integrándose así en la categoría de planes de pensiones de empleo simplificados, regulados en el artículo 67 de la LPFP.
- b. Es importante destacar que aquellas empresas que tuvieran constituido un plan de pensiones de empleo u otros instrumentos de previsión social empresarial y se vean afectadas con posterioridad por un acuerdo colectivo de carácter sectorial en el que se prevea la instrumentación de compromisos por pensiones con sus personas trabajadoras a través de un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado, podrán mantener los compromisos por pensiones en los instrumentos de previsión social de empleo preexistentes.

8. Desarrollo reglamentario:

- a. Durante los próximos meses se aprobará el desarrollo reglamentario de la nueva ley, que modificará el Reglamento de planes y fondos de pensiones -Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.-

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Jorge Barbat Soler

Email: jbarbat@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raül Sala Cuberta

Email: rsala@ortega-condomines.com