

Laboral

Bonificaciones empresariales en la cotización por aportación a planes de pensiones

Con el impulso de los nuevos planes de pensiones de empleo simplificados y la creación de un fondo de pensiones de promoción pública, la protección complementaria privada comienza a focalizarse más en el sistema de empleo que en los sistemas asociado o individual. Ésa es la intención del legislador cuando, desde este año, aplica rebajas fiscales y reducciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para esta modalidad de planes de pensiones de empleo, no así para el resto.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. La disposición adicional 47.^a de la Ley General de la Seguridad Social señala que, a partir del 1 de enero del 2023, por las contribuciones empresariales satisfechas mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, y a los instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por las comunidades autónomas, las empresas tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones. El importe máximo de estas contribuciones, a las que se aplicará una reducción del cien por ciento, es el que resulte de multiplicar

por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del régimen general de la Seguridad Social para contingencias comunes el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.

Esta posibilidad se introdujo en la Ley 12/2022, de 30 de junio (BOE de 1 de julio), 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, que, como es sabido, no sólo «reconfiguraba» los planes de pensiones del sistema de empleo, sino que introducía como gran novedad un fondo de pensiones de promoción pública. Como es

sabido, el capítulo XII de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (LPFP) regula los planes de pensiones de empleo, habiéndose introducido con la Ley 12/2022 una nueva modalidad (arts. 67 y ss.), la de los planes de pensiones de empleo simplificados (PPES). Se trata de una modalidad que, a su vez, tiene diferentes tipos de planes, fundamentalmente, cuatro:

- En primer lugar, los planes de pensiones de empleo promovidos por las empresas incluidas en los acuerdos 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. De manera particular, el artículo 68 reconoce, respecto de los planes de pensiones de naturaleza sectorial, que las empresas incluidas en un convenio colectivo estatutario 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 deberán adherirse a él si así lo establece el citado convenio. La empresa, por su parte, podrá mejorar el importe correspondiente a las contribuciones empresariales acordadas en él. Asimismo, el convenio colectivo sectorial podrá prever que las empresas del sector puedan no adherirse al plan sectorial simplificado, si bien únicamente cuando sean ellas las que acuerden la promoción de su propio plan de pensiones de empleo que, en ningún caso, podrá ser de inferiores condiciones al plan sectorial. Por su parte, las personas trabajadoras autónomas podrán adherirse al plan de carácter sectorial que les corresponda por razón de su actividad mediante el procedimiento que se establezca en las especificaciones del plan de pensiones de empleo simplificado sectorial.
- En segundo lugar, los planes de pensiones de empleo del sector público promovidos por las Administraciones Públicas, incluidas las corporaciones locales y 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 anteriores —los sectoriales, excepto los del sector público— o en éstos —sólo los del sector público— en función de los correspondientes acuerdos de negociación colectiva.
- En tercer lugar, los 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 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. Recuérdese, como se acaba de indicar, que en los planes sectoriales se recoge la posibilidad de que las personas trabajadoras autónomas se adhieran al plan sectorial que les corresponda por actividad.
- Finalmente, los planes de pensiones de socios y socias trabajadores y de socios de trabajo de sociedades cooperativas y laborales promovidos por sociedades

cooperativas y laborales y las organizaciones que las representen.

2. Todas estas nuevas modalidades se someten a la legislación específica contenida en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, pero también a la normativa sobre planes de empleo de promoción conjunta en aquellos aspectos no recogidos en esta nueva regulación. Y es que el artículo 4.1 de dicha ley ya considera la posibilidad de que varias empresas o entidades puedan promover conjuntamente un plan de pensiones de empleo en el que podrán instrumentar los compromisos susceptibles de ser cubiertos por él. Se trata de planes de empleo de promoción conjunta que pueden ser constituidos por empresas de un mismo grupo, por pequeñas o medianas empresas o por varias empresas que tengan asumidos compromisos por pensiones en virtud de un acuerdo de negociación colectiva de ámbito superior al de la empresa.

Estos planes de pensiones de empleo simplificados podrán integrarse en un fondo de pensiones de empleo de promoción pública abierto (FPEPP) o en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada de su elección. Se trata, en todo caso, de planes de pensiones que deberán pertenecer a la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación. Las prestaciones definidas que se prevean, en su caso, para las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente y dependencia del partícipe, así como las garantizadas a los beneficiarios una vez acaecida cualquier contingencia y sus reversiones, deberán articularse en su totalidad mediante los correspondientes contratos de seguro previstos por el plan, el cual en ningún caso asumirá los riesgos inherentes a dichas prestaciones. Cada empresa o entidad será responsable del cumplimiento de las obligaciones de contribución al plan y, en el caso

de planes promovidos por las asociaciones por cuenta propia o autónomos, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social, dicha obligación corresponderá al trabajador por cuenta propia o autónomo, sin que la mera mediación de un tercero en el pago pueda alterar la naturaleza de las aportaciones.

Las especificaciones del plan serán comunes para todas las empresas o entidades integradas en él. Además, deberán incorporar un anexo normalizado por cada empresa o entidad integrada en el plan que contendrá las condiciones particulares relativas a las aportaciones y contribuciones; asimismo, los anexos no podrán contener cláusulas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales contenidas en las especificaciones del plan. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, mediante circular, podrá establecer el contenido y formato de las especificaciones de los planes de pensiones simplificados, así como los modelos normalizados de referencia.

3. Con carácter general y de acuerdo con la disposición adicional 10.^a de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, los planes de pensiones de empleo u otros instrumentos de previsión social empresarial con el mismo régimen fiscal aplicable en el impuesto sobre la renta de las personas físicas que el aplicable respecto de los planes de pensiones de empleo existentes a la entrada en vigor de la Ley 12/2022 podrán adaptar sus especificaciones, pólizas o reglamentos de prestaciones para integrarse en la categoría de planes de pensiones de empleo simplificados del artículo 67 de la citada ley.

Desaparecen, sin embargo, los planes de pensiones asociados y se expone una fórmula para adaptar los planes de pensiones de empleo existentes a la regulación

aprobada. Y, así, de acuerdo con la nueva disposición adicional 10.^a de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, las 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 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. La transformación se acordará por decisión voluntaria de la comisión de control del plan u órgano competente en virtud de la modalidad de instrumento de previsión social empresarial y se deberán adaptar sus elementos institucionales en un plazo de doce meses desde la adopción de dicha decisión. En las comunidades autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social, las empresas que tuvieran constituido un instrumento propio de previsión social de empleo 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 simplificado podrán mantener los compromisos por pensiones en el instrumento propio de previsión social preexistente.

Por lo que se refiere a la adaptación de los planes de pensiones del sistema asociado, la disposición transitoria 11.^a de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones prevé que aquellos existentes a la entrada en vigor de esta ley dispongan de un periodo máximo de cinco años para transformarse. Cuando un plan de pensiones asociado cuente simultáneamente con partícipes que sean trabajadores por cuenta propia o autónomos

y trabajadores por cuenta ajena, podrá acordarse la incorporación de los primeros a un plan de pensiones simplificado. La transformación se acordará por decisión voluntaria de la comisión de control del plan y se deberán adaptar sus elementos institucionales en un plazo de doce meses desde la adopción de dicha decisión, a partir de la cual se atenderán a los preceptos que les sea de aplicación según la modalidad a la que pertenezcan. Asimismo, se dispone que, durante el periodo máximo establecido, los derechos consolidados de las personas partícipes de los planes de pensiones asociados existentes se podrán movilizar a los planes de pensiones del sistema de empleo en los que los partícipes del plan asociado de origen puedan ostentar la condición de personas partícipes del plan de empleo de destino. En cualquier caso, a partir de la entrada en vigor de esta disposición, no se podrán promover nuevos planes de pensiones del sistema asociado y los planes asociados existentes que no se hubieran transformado en los cinco años establecidos se mantendrán como tales regidos por la normativa vigente hasta su terminación.

4. La necesidad de impulsar estas nuevas modalidades de planes de pensiones de empleo simplificados ha generado, a su vez, la conveniencia de disponer medidas fiscales y de seguridad social para estimular su promoción:
 - 4.1. En cuanto al tratamiento fiscal, a partir del 1 de enero del 2023 y atendiendo al nuevo artículo 5.3a de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, el total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones no podrá exceder, en general, de 1500 euros. No obstante, dicho límite se incrementará en los siguientes supuestos y en las cuantías que se indican:

- a) En 8500 euros anuales siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente que resulte del cuadro que se reproduce en esta norma y que supone que, si el importe anual de la contribución es igual o inferior a 500 euros se aplica el coeficiente 2,5; si se aportan entre 500,01 y 1000 euros, el coeficiente 2; entre 1000,01 y 1500 euros, el coeficiente 1,5 y, para más de 1500 euros, el coeficiente 1. El coeficiente 1 se aplicará, en todo caso, cuando el trabajador obtenga en el ejercicio rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60 000 euros procedentes de la empresa que realiza la contribución, a cuyo efecto la empresa deberá comunicar a la entidad gestora que no concurre esta circunstancia. A estos efectos, las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador tendrán la consideración de aportaciones del trabajador.
- b) En 4250 euros anuales siempre que tal incremento provenga de aportaciones a los planes de pensiones de empleo simplificados de trabajadores por cuenta propia o autónomos previstos en el artículo 67.1a y c de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones o de aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo de los que, a su vez, sea promotor y partícipe.

En todo caso, la cuantía máxima de las aportaciones y contribuciones empresariales por aplicación de los incrementos descritos será de 8500 euros anuales; el límite se aplicará individualmente a cada partícipe integrado en la unidad familiar y, 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 revisiones actuariales, la existencia de un déficit en el plan de pensiones.

- 4.2. En materia de seguridad social y, como se ha apuntado, la disposición adicional 47.^a de la Ley General de la Seguridad Social permite una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente, por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones desde el 1 de enero del 2023 y en los términos expuestos. Esta novedad normativa exige efectuar algunas precisiones:
- En primer lugar, que se trata de un descuento, novedoso, pero extensible a cualquier plan del sistema de empleo y no sólo a las nuevas modalidades del sistema de empleo simplificado. Además, los instrumentos de empleo de previsión social autonómicos podrán beneficiarse de esta reducción de cuotas. Aparentemente, esto podría suponer una cierta discordancia entre el planteamiento fiscal y el derivado de la Seguridad Social, toda vez que en aquél se ha impuesto una rebaja

fiscal generalizada con la excepción de una superior en el caso de los planes de empleo. Pero es sólo eso, una apariencia, pues tanto allí como aquí la reducción se extiende a todos los planes de empleo y no sólo a los de nueva creación, intentando diferenciar esta modalidad de las otras existentes a efectos fiscales y de seguridad social y también para el impulso, promoción o, en su caso, mantenimiento de dichos planes.

- En segundo término, conviene subrayar, en contraste con lo anterior, el carácter restrictivo de su alcance, toda vez que se trata únicamente de las cuotas empresariales, tan sólo de aquellas que se abonan por contingencias comunes y exclusivamente por el incremento en la cuota que se derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones. El importe máximo —al que se le aplica el cien por cien de reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social— derivará de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del régimen general de la Seguridad Social para contingencias comunes el tipo general de cotización —38,89 euros por día, de acuerdo con el artículo 3 de la Orden PCM 74/2023, de 30 de enero (BOE de 31 de enero), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023—.

Como es sabido, las aportaciones suelen ser mensuales y afectan al

salario del trabajador, pues tienen la consideración de complemento salarial y no extrasalarial. Estas aportaciones, al ser salario, suponen la necesidad de cotizar por ellas a la Seguridad Social. Hasta el momento, la cotización se hacía en virtud de la cantidad en la que se incrementaba el salario, constituyendo una cantidad conjunta sobre la que debían cotizar empleador y trabajador. Ahora parece que esta dualidad se separa y sólo las cuotas empresariales se hallan bonificadas, no así la cuota que abona el trabajador en la cotización a la Seguridad Social sobre su salario, también incluyendo lo que supone la aportación del empleador a su plan de pensiones. Además, hay que tener en cuenta que sólo afecta a las contingencias comunes —que no abarca conceptos como las horas extraordinarias— y que ahora la cotización se ha incrementado como consecuencia de la aplicación del mecanismo de equidad intergeneracional que sí afecta a empresario y trabajador, debiendo este último cotizar más a la Seguridad Social.

De acuerdo con las instrucciones dictadas por la Seguridad Social (*Boletín Noticias RED 10/2022*), la Tesorería General de la Seguridad Social aplicará automáticamente el importe de la reducción. Esta última se calculará exclusivamente por el incremento en la cuota que se derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones, para lo cual se tendrá en cuenta tanto el importe de la aportación a dichos planes comunicado en el ámbito de afiliación

como el incremento en las cuotas de contingencias comunes que supone dicha contribución. El importe máximo de estas contribuciones será de 119,31 euros ($38,89 \times 13 = 505,57 \times 23,6\% = 119,31$). Este límite tendrá carácter mensual. No se aplicará la reducción en aquellos supuestos en que la aportación al plan de pensiones no implique un incremento de la base de cotización por contingencias comunes ni, por tanto, un incremento de la cuota. Por este motivo, no se calculará en los supuestos en que la base de cotización no venga determinada por las retribuciones percibidas (colectivos de bases o cuotas fijas; situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor y riesgo durante el embarazo o la lactancia; artistas y profesionales taurinos, y situaciones de suspensión o reducción de jornada, por la parte de la jornada laboral no trabajada, por expediente de regulación temporal de empleo). Del mismo modo, no resultará de aplicación a aquellos trabajadores que, con los conceptos retributivos abonados distintos a los de la contribución empresarial a los planes de pensiones de empleo, alcancen el tope máximo de cotización ni a los trabajadores cuyas retribuciones no alcancen la base mínima de su grupo de cotización.

- En tercer lugar, se trata de una actuación rogada y no automática, puesto que será la empresa la que deba solicitar la reducción correspondiente e identificar a las personas trabajadoras sobre cuya cotización se aplica, el periodo de liquidación y

las contribuciones empresariales al plan, que deberán estar realizadas efectivamente. La solicitud habrá de presentarse antes de calcular la liquidación de cuotas en el sistema RED. No parece prudente considerar que la empresa vaya a solicitar reducción en unos casos sí y en otros no, siendo coherente considerar que lo haga en todo caso. Sin embargo, la redacción normativa implica una posible selección tanto de las personas sobre las que se solicita la reducción como sobre el periodo de liquidación y sobre las contribuciones empresariales, pudiendo no abarcar todo ni en todo caso. Conviene aclarar, a este respecto, que el nuevo artículo 5.1 de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones admite que la no discriminación en el acceso al plan del sistema de empleo sea compatible con la diferenciación de las aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan. Bien es cierto que deberá garantizarse el desarrollo de medidas correctoras para evitar la brecha de género, entre otras y sólo a título ejemplificativo, el mantenimiento de las contribuciones en los supuestos de reducción de jornada y de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

Finalmente, un apunte importante: como viene siendo habitual, todo este tipo de medidas que benefician a las empresas en sus cargas, ya fiscales, ya de seguridad social, exigen que aquéllas se hallen al corriente

en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. A diferencia de otras situaciones en las que se entiende necesaria la presentación del certificado correspondiente, en este caso, la misma entidad que exige el certificado es

la que lo expide, por lo que no se requerirá su presentación aun cuando sí resulte imprescindible el cumplimiento de este requisito para la aplicación de la reducción analizada.