

Cuadernos de Dirección Aseguradora

338

**Los Planes de Pensiones de Empleo
Simplificados Sectoriales como fórmula de
extensión de la previsión social complementaria
en España**

**Máster en Dirección de Entidades
Aseguradoras y Financieras**



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

338

**Los Planes de Pensiones de Empleo
Simplificados Sectoriales como fórmula de
extensión de la previsión social complementaria
en España**

Estudio realizado por: Sergi Roca Castany
Tutor: Robert Roig Balaguer

**Tesis del Máster en Dirección de Entidades
Aseguradoras y Financieras**

Curso 2023/2024

Cuadernos de Dirección Aseguradora es una colección de estudios que comprende las tesis realizadas por los alumnos del Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras de la Universidad de Barcelona desde su primera edición en el año 2003. La colección de estudios es una idea original del Dr. José Luis Pérez Torres, profesor honorífico de la Universidad de Barcelona y la Dra. Mercedes Ayuso Gutiérrez, catedrática de la misma Universidad, y cuenta con la coordinación del Sr. Ferran Rovira Isanda, profesor del Máster.

Esta tesis es propiedad del autor. No está permitida la reproducción total o parcial de este documento sin mencionar su fuente. El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad del autor, quien declara que no ha incurrido en plagio y que la totalidad de referencias a otros autores han sido expresadas en el texto.

Presentación y agradecimientos

Ante el reto de escoger la temática para la tesis, me decanté por una problemática que lleva tiempo siendo tema de conversación en muchos círculos económicos y sociales, como es la sostenibilidad del sistema de pensiones español. El ángulo de estudio que me resultaba más interesante para enfocar mi análisis fue en las herramientas complementarias a las pensiones públicas que están a disposición de las personas. Justo encajaba con un proyecto profesional en el que estoy participando, que son la nueva modalidad de planes de pensiones de empleo simplificados sectoriales.

Quiero mencionar mi agradecimiento a VidaCaixa por ofrecerme la oportunidad de realizar este máster, a Robert Roig por tutorizar mi trabajo y brindarme otros puntos de vista para poder ofrecer una visión suficientemente completa y aséptica del tema. También a mi pareja, por los consejos, paciencia y tener que aguantar mis reflexiones una y otra vez. Por último, agradecer a los compañeros de la promoción por hacer todavía más enriquecedor el año.

Resumen

El propósito de esta tesis es analizar los planes de pensiones de empleo simplificados sectoriales como fórmula de extensión de la previsión social complementaria en España dentro del Pilar II y cómo puede jugar un papel fundamental para ayudar a cubrir las necesidades cotidianas de los ciudadanos en la vejez ante el reto del envejecimiento por una mayor esperanza de vida, la sostenibilidad, equidad y suficiencia en el marco actual de pensiones.

Palabras Clave: Plan de pensión de empleo simplificado sectorial (PPESS), Pilar II, vejez, sostenibilidad del sistema, acuerdo colectivo, jubilación, sector, empleados, autónomos, promotores.

Resum

El propòsit d'aquesta tesis es analitzar els plans de pensiones d'ocupació simplificats sectorials com a fórmula d'extensió de la previsió social complementària a Espanya dins el Pilar II i com pot jugar un paper fonamental per ajudar a cobrir les necessitats quotidianes als ciutadans a la vellesa davant el repte de l'envelliment per una major esperança de vida, la sostenibilitat, l'equitat i suficiència en el marc actual de pensions.

Paraules Clau: Pla de pensiones d'ocupació simplificat sectorial (PPESS), Pilar II, vellesa, sostenibilitat del sistema, acord col·lectiu, jubilació, sector, empleats, autònoms, promotors.

Summary

The purpose of this thesis is to analyze sectoral simplified employment pension plans as a formula for extending complementary social pensions in Spain under Pillar II. It specifically examines how these plans can play a fundamental role in helping cover the daily needs of citizens in old age, as they face the challenges of greater life expectancy, and the sustainability, equity and sufficiency of the current pension framework.

Keywords: Sectoral Simplified Employment Pension Plan (PPESS), Pillar II, old-age, sustainability of the system, collective agreement, retirement, sector, employees, self-employed, promoters.

Índice

1.	Contexto general	9
1.1.	Situación de los Planes de Pensiones de Empleo en España.....	13
1.2.	Evolución de la norma	20
1.3.	Novedades de la Ley en los PPES Sectoriales	22
1.4.	Distribución empresarial de la Previsión Social Complementaria en España	25
2.	¿Qué es necesario para la puesta en marcha de un PPESS?	33
2.1.	Establecer un objetivo	33
2.2.	Especificaciones y sistema de financiación	34
2.3.	Política de inversiones.....	36
2.4.	Comunicación e Información	37
2.5.	Administración del plan.....	38
2.6.	Gobierno del plan	38
2.7.	Incentivos fiscales y de Seguridad Social.....	40
3.	Recomendaciones de cómo impulsar un Plan de Pensiones de Empleo Simplificado sectorial	43
4.	¿Porque ha sido primero el sector de la Construcción?	47
5.	Características del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado de la Construcción	49
6.	Aspectos determinantes en la conveniencia de un PPESS: Identificación de Sectores.....	55
7.	¿Qué otras características deberían tener estos planes para ser más atractivos?.....	59
8.	Conclusiones.....	61
9.	Bibliografía	63
	Sergi Roca Castany	65

Los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados Sectoriales como fórmula de extensión de la previsión social complementaria en España

1. Contexto general

El dilema sobre el cual me ha motivado escribir la tesis, es la situación actual del modelo de sistema de pensiones, eje básico para el estado del bienestar en el cual se sustenta nuestro país y como el Pilar II, puede jugar un papel fundamental para que los planes de pensiones complementarios puedan ayudar a cubrir las necesidades cotidianas de los ciudadanos en la vejez.

La aparición de una nueva modalidad de pensiones simplificada pensada a nivel sector, que ayude principalmente a las PYMES como grueso del tejido empresarial español y que además esté participado tanto para los trabajadores como las empresas, es un nuevo horizonte esperanzador para conseguir una mejor salud del sistema actual.

Las posibles evoluciones que puede tener el sistema de previsión social ante el reto del envejecimiento por mayor esperanza de vida, la llegada a la jubilación del baby boom dificulta su sostenibilidad, equidad y suficiencia en el marco actual. Delante de la posible obligatoriedad europea para asegurar el modelo social ante esos retos, la importancia de establecer un puntal de refuerzo complementario al Pilar I y conseguir de esta forma que la población jubilada, sea cual sea su situación económica y social, se vea impactada positivamente del esfuerzo realizado durante su vida laboral entendido como el ahorro para el futuro.

Analizaremos qué objetivos se persiguen, qué características tienen estos planes de pensiones simplificados sectoriales, como se pueden impulsar, porque el sector de la construcción ha sido el primero y qué sectores son potenciales candidatos para implementarlos también.

Para poder dar visión de la situación actual del sistema de previsión social complementario en España, vamos a analizar desde algunas ópticas el motivo por el cual se han impulsado esta modalidad de planes.

El primer ángulo en el cual analizaremos a alto nivel es el nivel de educación financiera española.

La cultura financiera es una necesidad esencial para la vida de todas las personas, ya que, de forma continuada, deben tomar decisiones financieras, algunas con una importancia muy elevada para su bienestar presente y futuro. Además, esta necesidad se ha incrementado recientemente a raíz de los cambios económicos, sociales y tecnológicos.

El nivel insuficiente de cultura financiera entre la población es un problema de alcance general, extendido en todo el mundo. No obstante, existen diferencias muy apreciables entre países, y, dentro de ellos, entre colectivos poblacionales.

En España, según los resultados de la Encuesta de Competencias Financieras de 2021 y basándonos en el análisis realizado por el think tank Funcas, revelan que, un elevado número de personas, en torno a la mitad o más de las encuestadas, no responde correctamente las preguntas planteadas sobre el valor adquisitivo del dinero en presencia de inflación, el tipo de interés compuesto y la diversificación de activos.

Existe una relación positiva entre el nivel de cultura financiera y el nivel de formación, la edad y la renta familiar.

Si analizamos la tipología de activos que invierten las familias en España, solo una quinta parte del valor de los activos son financieros.

Desagregando estos activos, aproximadamente un 40% del total está en depósitos, seguido de los seguros y los planes de pensiones, por un lado, por el otro, las participaciones en fondos de inversión representan el 15% del total, las acciones un 10%, y otras participaciones en capital, por encima del 14%.

En España, tradicionalmente hay un grado alto de inclusión financiera, ya que más del 90 por ciento de las familias españolas disponen de depósitos bancarios. Sin embargo, esta inclusión podría verse en riesgo por la aceleración del proceso de digitalización en el sector bancario.

Con el fin de conseguir una buena educación financiera, se identifican 3 pilares en los que afrontar la situación: impartición en la etapa escolar, realización de acciones formativas recurrentes de mantenimiento, y participación en otras iniciativas ad hoc con ocasión de decisiones financieras trascendentales a lo largo del ciclo vital.

Actualmente hay varias iniciativas para fomentar la cultura financiera, una de las más importantes vino impulsada en 2008 mediante la asunción por parte del Banco de España y la CNMV de impulsar una estrategia a nivel nacional al amparo de los Principios de Alto Nivel de la OCDE. Este acuerdo, se ha ido renovando hasta de momento el 2025, donde se ha incorporado el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación digital como promotor. Conseguir este objetivo es primordial teniendo en cuenta que el cuarto objetivo de la ODS de la Agenda 2030 es garantizar una educación de calidad, inclusiva y equitativa, donde el marco de este objetivo se puede considerar que la Educación Financiera es básica para su implementación y un paso previo para las diferentes inclusiones.

Otro ángulo de análisis es la cultura del ahorro española. Según el informe El Futuro del ahorro en España, basado en datos del Banco de España y realizado por el bróker XTB, determina que en nuestro país se ahorra poco en comparación con nuestros homólogos europeos, y mal en cuanto a la asignación de esos activos no está alineada con los objetivos de medio y largo plazo.

Disgregando los datos, detalla que el 59% de los españoles no cuenta con ningún producto de ahorro. Y solo el 41% de ellos tiene al menos uno. La raíz de

esta situación puede deberse a que solo un 60% de los españoles declara poder ahorrar a final de mes, según esta encuesta. Entre las principales trabas para no poder hacerlo, el 72% indica que el coste de la vida es muy elevado; y para el 42,9% los salarios no son muy elevados.

Los ciudadanos que sí pueden ahorrar, el 20% lo hace a través de los planes de pensiones, aunque han ido perdiendo interés en este producto desde que se bajaran los límites de aportación máximo para poder desgravarse; un 18% en cuentas de ahorro; un 14% en acciones; y solo un 1% en renta fija.

En España el depósito ha sido siempre la elección preferente del ahorrador. Según el estudio, España es el segundo país de la Unión Europea, solo por detrás de Alemania, con más dinero ahorrado sin remunerar depositado en cuentas corrientes.

Por este motivo, el estudio invita a los ahorradores a “canalizar el capital hacia el producto de ahorro escogido en el momento adecuado”. Por esto, tener una buena cultura financiera en relación con el punto anterior, es básico para poder canalizar el capital hacia el producto de ahorro adecuado y que encaje con el momento vital del ciudadano.

Históricamente, la inversión inmobiliaria ha sido una de las fórmulas de ahorro preferida por los españoles, que sigue siendo en la actualidad. Esta aversión al riesgo es una de las características diferenciales del inversor español respecto a los ciudadanos de la mayoría de los países del centro y norte de Europa, donde la apuesta por la inversión inmobiliaria no es tan frecuente y se opta con mayor frecuencia por rentabilizar los ahorros a través de fondos de inversión, seguros o planes de pensiones.

Un último ángulo que he considerado analizar a alto nivel para poder brindar más contexto es el de las modificaciones históricas del sistema de pensiones.

La reforma del 2013 introducía dos novedades importantes. La primera es el factor de sostenibilidad, que tenía en cuenta la evolución media de la esperanza de vida a partir de los 65 años, para igualar las percepciones percibidas por persona con la aportación al sistema. La segunda novedad fue el Índice de Revalorización de las Pensiones, que dotaba al sistema de pensiones de un ajuste automático de rumbo con el fin de corregirlo.

En noviembre de 2020, el Congreso de los Diputados aprobó la tercera renovación en 25 años de las recomendaciones del Pacto de Toledo para la reforma del sistema público de pensiones, donde salió un informe con 21 recomendaciones a aplicar por el Gobierno para mantener y mejorar el sistema público de pensiones.

Con estas recomendaciones constatadas sobre el Pacto de Toledo, se aprobó la Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social, que derogaba la reforma del 2013 e incluía: Una nueva fórmula de revalorización para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y fortalecer la estructura de ingresos del sistema incorporando un nuevo concepto de gastos impropios, que pasan a ser asumidos por las Administraciones Generales del Estado. La alineación de la edad efectiva de retiro con la edad de jubilación legalmente

establecida y un Mecanismo de Equidad Intergeneracional, en sustitución del Factor de Sostenibilidad, con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social a largo plazo.

Junto a esos cambios normativos, se han aprobado otras medidas finalizadas en marzo de 2023.

- En 2022, el Gobierno aprobó un nuevo sistema de cotización en el Régimen de Trabajadores Autónomos donde principalmente desaparecía la posibilidad de elección de la base de cotización con independencia de la renta obtenida por el afiliado en el ejercicio económico. El nuevo sistema se desplegará progresivamente en un periodo de 9 años hasta 2032, con revisiones cada tres años con el objetivo de acercar las bases de cotización a las rentas reales de los trabajadores autónomos.

- La subida gradual de las bases máximas de cotización a la SS entre 2025 y 2050, acompañada de una revisión inferior de la cuantía de las pensiones máximas.

- Cuota de solidaridad del 7% a las rentas del trabajo que superen la base máxima de cotización, aplicada de forma progresiva en el tiempo y distribuido entre empresa y trabajador en la misma proporción.

- Posibilidad de elección del periodo de cálculo de la base reguladora entre los últimos 25 años y los últimos 29 desechando los dos peores.

- Igualación de las pensiones mínimas al 60% de la renta mediana en 2027, con un periodo transitorio de aproximación desde 2023.

- Mejora del tratamiento de las lagunas de cotización en el cálculo de la pensión.

- Mejoras en el cálculo de la pensión por brechas de género.

- Otra recomendación derivada de la última actualización del Pacto de Toledo fue fortalecer los planes de pensiones de empleo (segundo pilar) y los planes de pensiones individuales (tercer pilar) como herramientas complementarias de las pensiones públicas. En junio de 2022, mediante la ley 12/2022, se estableció un nuevo y más estable marco, el cuál detallamos centrándonos en el segundo pilar en el subapartado 1.3 de este punto.

1.1. Situación de los Planes de Pensiones de Empleo en España

El déficit de la Seguridad Social está en dificultades desde 2011, por lo que asegurar la sostenibilidad del sistema a largo plazo ante el envejecimiento demográfico es un reto inevitable para nuestra economía. En este contexto, el exministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, anunció que tenía la intención de impulsar los planes de pensiones de empleo para fomentar el ahorro a largo plazo y que un modelo interesante en el que basarse era el británico (sistema NEST).

¿Cómo es el modelo británico?

NEST es el acrónimo de National Saving Employment Trust. Es el mayor gestor del sistema de pensiones de empleo en Reino Unido por número de trabajadores inscritos: 12 millones trabajadores en 2023 según el NEST annual report y 30 billones de libras bajo gestión, o desde otro punto de vista, incluye el 36,5% de personas con empleo al Reino Unido. El NEST es un gestor especialmente popular entre Pymes y micro-empresas.

Fue creado por el Gobierno británico para dar soporte a la aplicación del automatic enrolment, y facilitar la obligación de los empleadores de adscribir automáticamente a sus trabajadores en un instrumento de previsión social empresarial y realizar a su favor las aportaciones obligatorias.

Se reguló por la ley de Pensiones de 2008. Fue establecido en 2010, y en 2011 empezó a operar para acuerdos de pensiones voluntarios, a la espera del inicio de la implementación de la obligación de auto-enrolment a partir de 2012.

Desde 2012 las empresas británicas tienen que inscribir automáticamente a los trabajadores en un plan de pensiones de la empresa, aunque los trabajadores pueden decidir voluntariamente salir o volverse a inscribir cada cierto periodo. Fomentando así a los agentes económicos que empiecen a ahorrar y que no lo dejen para más adelante.

Por el momento, todo apunta a que los planes de pensiones de empleo están consiguiendo su objetivo de que un mayor número de personas ahorre para su jubilación.

Previamente a la implantación del sistema de automatic enrolment, el sistema británico de pensiones de empleo era de promoción voluntaria para las empresas y un 55% de los trabajadores británicos ya estaban inscritos en sistemas de pensiones de empleo (10,7 millones).

¿En qué consiste el modelo británico y hasta qué punto es exportable a España?

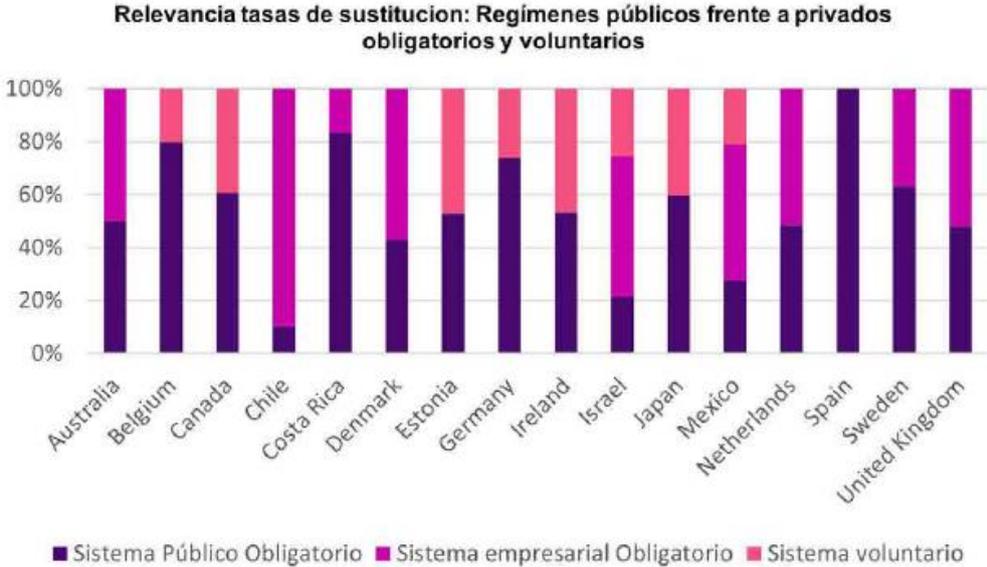
Las comparaciones son complejas dadas las diferencias institucionales y las particularidades de los dos sistemas de pensiones, pero la introducción de mecanismos que complementen el sistema público de pensiones podría ser de gran ayuda ante la previsible caída de la tasa de reemplazo de las pensiones públicas, que actualmente es del 80%, una cifra que será difícil de sostener ante las presiones demográficas (el promedio de la OCDE tiene la tasa de reemplazo

de las pensiones públicas es del 56%) según el informe Pensions at a Glance 2023.

La implementación de los planes de pensiones de empleo es reducida en España comparativamente con los principales países de Europa, de modo que un modelo de inscripción automático similar al británico podría aumentar de forma relevante el ahorro privado.

En los últimos años cada vez son más los países desarrollados que promueven un segundo pilar obligatorio. Según el informe “Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators”, existen 12 países donde los instrumentos de previsión social empresarial son cuasi obligatorios acercándose a la cobertura universal. A estos 12 países, en 2024 se ha sumado Irlanda. Las pensiones privadas tienen un rol significativo en un tercio de los países de la OCDE, por lo que su importancia es relevante.

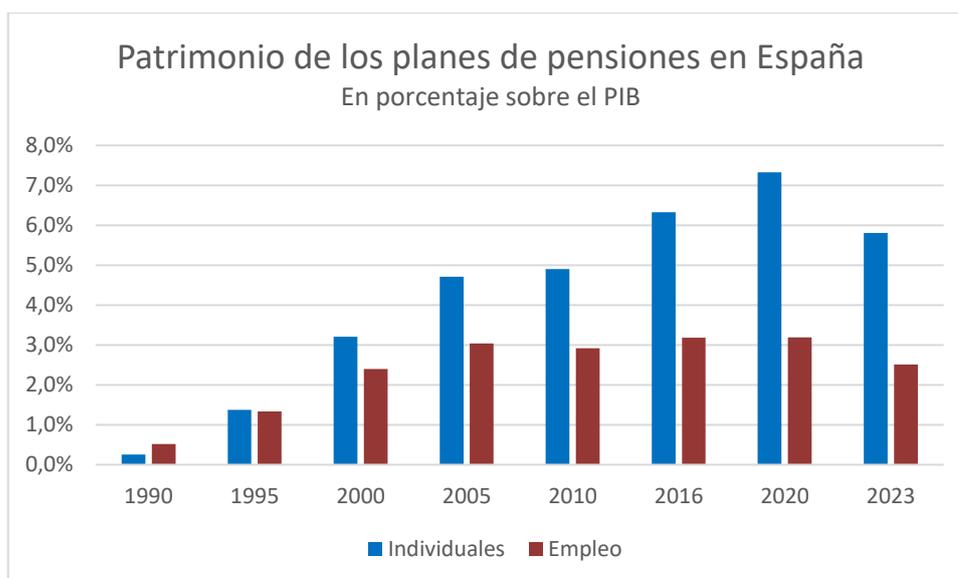
Gráfico 1. Relevancia tasas de sustitución: Regímenes públicos frente a privados obligatorios y voluntarios



Fuente: Guía implantación UNESPA con datos de “Pensions at a Glance 2021: OECS and G20 Indicators”

El desarrollo del segundo pilar en España ha sido históricamente reducido. La primera ley de planes de pensiones de empleo es de 1987. A finales de los 90, con la ley de exteriorización de los compromisos por pensiones, las empresas implantaron planes de pensiones de empleo para la exteriorización de los compromisos que tenían asumidos con sus empleados, y una vez finalizada la exteriorización, el patrimonio de los planes de pensiones de empleo se ha estancado hasta el día de hoy como podemos comprobar en el Gráfico 2.

Gráfico 2. Patrimonio de los planes de pensiones en España



Fuente: Elaboración propia con estadísticas Inverco y datosmacro de Expansión

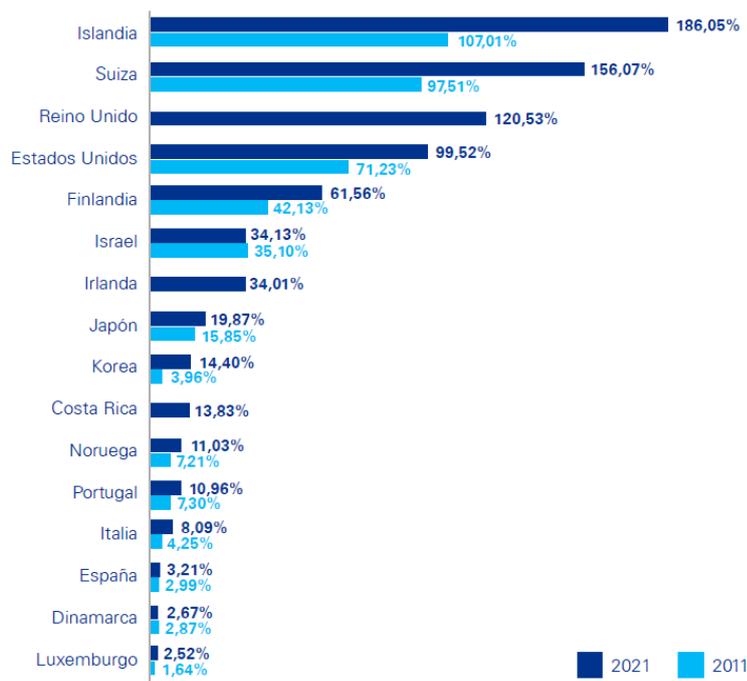
Comparativamente a los principales países de la OCDE y como se puede observar en el Gráfico 3 y 4, España está por debajo del promedio de los países con planes de pensiones de empleo no obligatorios, tanto en volumen de activos como en número de empleados. En números, significa que únicamente uno de cada diez trabajadores está adherido un plan de empleo.

La previsión social empresarial se ha concentrado principalmente en las grandes empresas y con una escasa implantación en las PYMES, que son más del 90% de las empresas de nuestro país.

Según datos del Directorio Central de Empresas (INE), en España había un total de 1,48 millones de empresas con al menos 1 asalariado y activas a finales de 2023, por lo que apenas el 1% de las empresas españolas promueven Planes de Pensiones para sus trabajadores.

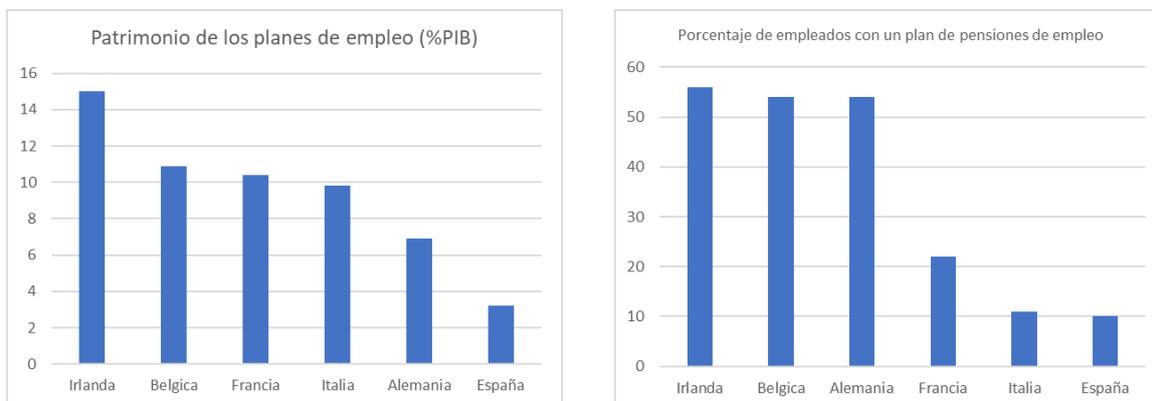
También se puede ver en el gráfico 5 y en línea a la evolución del patrimonio, un estancamiento generalizado en la evolución del número de cuentas de partícipe por tipología del sistema de empleo, entorno a los 2 millones desde el 2010.

Gráfico 3. Activos de los fondos de pensiones de empleo (% s/PIB)



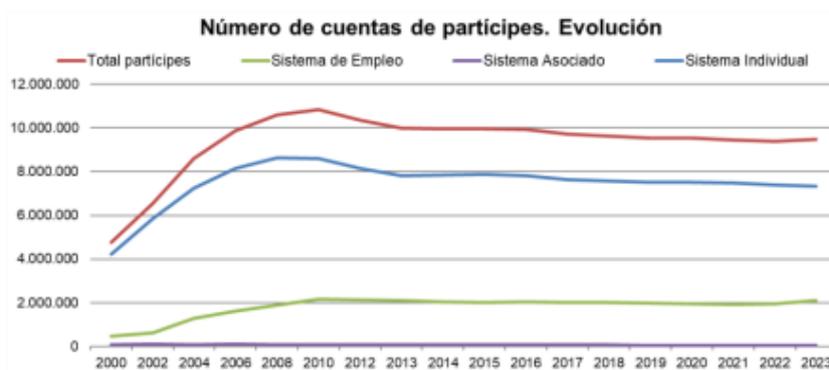
Fuente: Funded Pensions Indicators (OECS Stat)

Gráfico 4. Porcentaje de empleados con plan de pensiones de empleo



Fuente: "Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators"

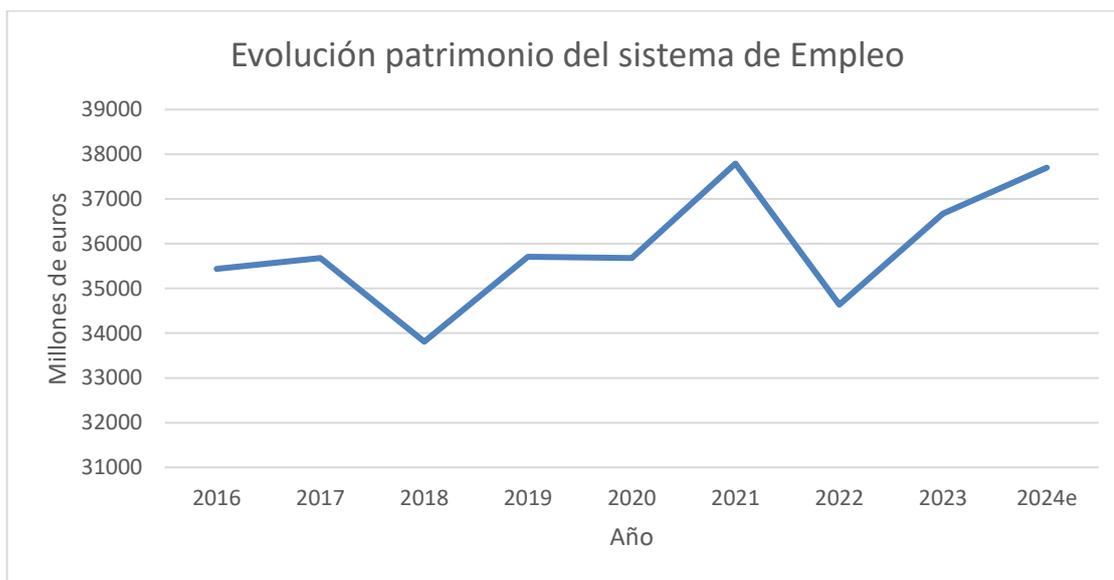
Gráfico 5. Número de cuentas de partícipes. Evolución



Fuente: Inverco

En el Gráfico 6, podemos observar la tendencia del patrimonio del sistema de empleo en España desde el 2016, donde hay fluctuaciones, pero de carácter reducido, en línea también a con el comportamiento anteriormente analizado. En 2016 se situaba alrededor de los 35.500 millones y en 8 años más tarde, solamente se ha visto incrementado en 2.200 millones.

Gráfico 6. Evolución patrimonio del sistema de Empleo



Fuente: Elaboración propia estadísticas Inverco Informe Anual 2023

Dentro del ahorro gestionado de los planes de empresa, el gráfico 7, nos muestra la distribución del peso que en 2022 tenían los distintos instrumentos del segundo pilar, donde los PPE son el instrumento más utilizado por las empresas para exteriorizar los compromisos por pensiones asumidos con sus trabajadores por delante de los Seguros Colectivos y los PPSE.

Gráfico 7. Ahorro gestionado de PPE



Fuente: informe del sector 2022

Otra lectura que podemos realizar sobre la situación de los planes de pensiones del segundo pilar es sobre el conocimiento de su existencia. A nivel de empresas, autónomos, asociaciones y colegios profesionales en España.

Para ello hemos analizado los resultados del III Estudio Observatorio Caser de 2023 sobre planes de empleo y nos traslada que:

- El 31% de las asociaciones y colegios profesionales reconoce haber oído hablar de los PPES y otro 31% no lo conoce.
- En cuanto a empresas y autónomos, el 27% ha oído hablar de los PPES, aunque varía mucho dependiendo de si son grandes empresas (58%) o autónomos sin empleados (11%),
- O haciendo la lectura inversa, el 73% de los autónomos y asociaciones/colegios profesionales en España no han oído hablar de los PPE/PPES.

Otros de los datos más destacados de la encuesta es que el porcentaje de empleados que ha preguntado a su empresa si dispone de algún producto o servicio de este tipo para ahorrar para la jubilación es muy bajo, apenas un 3% se ha mostrado interesado en esta posibilidad.

Esto lleva a pensar que existe un desconocimiento generalizado entre los trabajadores sobre los beneficios de los Planes de Pensiones de Empleo, aunque este vaya aumentando lentamente.

Para complementar el análisis con otro ángulo diferente de la situación, es a través de los índices e instituciones. Uno de los más conocidos es el Índice global de pensiones Mercer CFA Institute 2023, que analiza y clasifica 47 sistemas de pensiones en todo el mundo mediante los subíndices de suficiencia, sostenibilidad e integridad. Este índice sitúa los planes de pensiones de empleo en España a la posición 27, una posición inferior al 2022 (26).

Este análisis nos sugiere como punto débil del sistema y foco de futuras tensiones la sostenibilidad del sistema, con una puntuación de 28,5. Positivamente valora los otros dos subíndices de suficiencia e integridad que se traslada en cuando o clasificación del sistema a una posición intermedia.

Las recomendaciones que nos hacen para mejorar en nuestro sistema son:

- La ampliación del nivel mínimo de apoyo prestado a las personas de mayor edad con menos recursos.
- Incremento de la cobertura de los empleados por cuenta ajena en los planes de pensiones de empleo, mediante la afiliación o la inscripción automática, aumentando así el nivel de las cotizaciones y los activos.
- Seguir elevando la tasa de participación de los empleados de mayor edad a medida que aumenta la esperanza de vida.

El valor del índice español a nivel global disminuyó ligeramente de 61,8 en 2022 a 61,6 en 2023, debido principalmente a una disminución en el nivel de crecimiento de los activos.



Dentro del ranking general europeo y de Reino Unido (18 países), los planes de pensiones en España están en posición 15.

Otra institución como la Insurance Europe propone varias iniciativas para impulsar el ahorro:

- Concienciar y mejorar la educación financiera para que los individuos tomen decisiones más adecuadas a sus circunstancias.
- La adscripción por defecto debe considerarse como una forma de incentivar el ahorro.
- La regulación de la Directiva de Solvencia II y la nueva Estrategia de Inversión Minorista no deben disuadir a las aseguradoras de seguir desempeñando su papel protector, a través de productos como los seguros garantizados y las rentas vitalicias.
- Las políticas de pensiones deben centrarse en las necesidades y demandas del ciudadano, por lo que recomienda siempre hacer pruebas exhaustivas para medir sus implicaciones para los consumidores.

- Aconseja que los requisitos de información de los puntos complementarios a la pensión sean más sencillos y específicos para evitar sobrecargar de información o confundir a los consumidores.

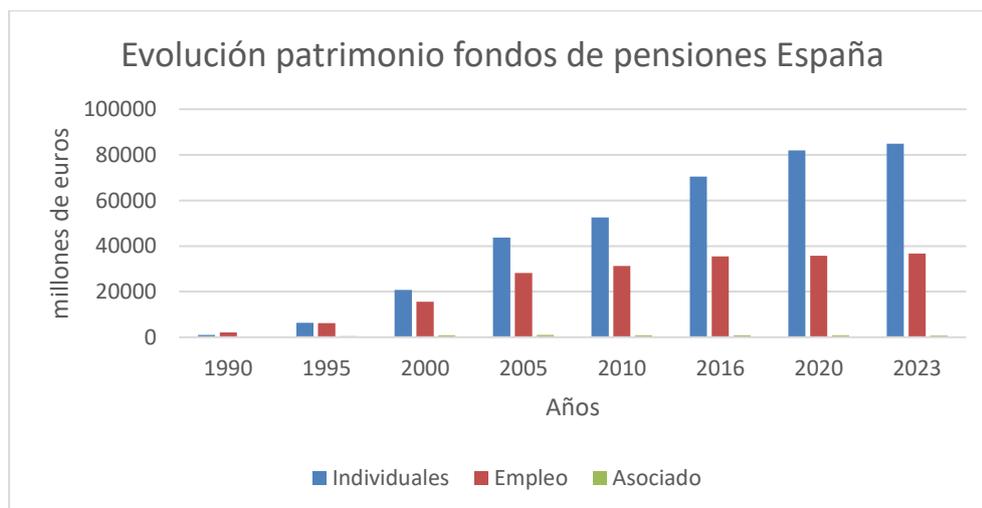
1.2. Evolución de la norma

El artículo 41 de la Constitución Española, impulsa el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que ha de garantizar la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, al mismo tiempo que añade que las prestaciones complementarias serán libres.

El actual sistema público de reparto, donde incluimos la previsión social complementaria, se introdujo en España a través de la Ley 8/1987, el 8 de junio, de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones.

Este sistema supuso un hito y 36 años después, podemos ver un resultado positivo para estos instrumentos complementarios, aunque con un desarrollo desigual entre productos de previsión social individual y los de ámbito empresarial.

Gráfico 9



Fuente: Elaboración propia estadísticas Inverco

La Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 introdujo la diferenciación en el tratamiento fiscal de los instrumentos de previsión social empresarial (segundo pilar) y los de previsión individual (tercer pilar), donde de momento este tratamiento se ha mantenido en posteriores leyes como la ley 22/2021 para 2022.

La intención de estas reformas ha sido potenciar la previsión social empresarial en el sistema privado de pensiones, que se explica principalmente por el menor desarrollo de estos respecto a los individuales, como se puede ver en el gráfico anterior.

En el BOE de 1 de julio de 2022 publicó la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por el que se 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 (en adelante, Ley 12/2022).

Esta Ley que entró en vigor el 2 de julio de 2022 con el objetivo principal de potenciar el segundo pilar del sistema de pensiones, y modifica sustancialmente el régimen jurídico de los sistemas de previsión social complementaria de carácter empresarial buscando:

- Dotar de estabilidad al actual modelo de previsión social complementaria.
- Impulsar preferentemente los sistemas en el marco de la negociación colectiva de carácter sectorial (sin cuestionar la centralidad del sistema público de pensiones).

Específicamente:

- Mediante la creación de un fondo de pensiones de empleo de promoción pública, gestionado por el sector privado.
- Extendiendo la población cubierta por PPE de aportación definida para la jubilación con financiación mixta de empresa y trabajadores, a través de la negociación colectiva preferentemente sectorial.
- Simplificando los trámites en la adscripción y gestión de los planes de pensiones, usando especialmente la digitalización con el fin de que las principales operaciones sean online, teniendo en cuenta no dejar fuera ningún usuario por la brecha digital.
- Diseñando mecanismos que favorezcan la movilidad de los trabajadores entre las diferentes empresas y sectores.
- Un nuevo incentivo fiscal dirigido a impulsar este tipo de instrumentos colectivos, que beneficie especialmente el ahorro de las rentas medias y bajas e incorpore a los jóvenes.
- Limitando los costes de gestión de los planes de empleo.

El impulso desde la negociación colectiva sectorial mediante la promoción de planes sectoriales que sirvan para enmarcar a los convenios territoriales o de empresa y que facilitan la adscripción de las empresas y de las personas trabajadoras empleadas en ellas.

La negociación colectiva se ha determinado como clave en el proceso de expansión de la previsión social complementaria a una gran cantidad de sectores ya que, hasta hoy, solo sectores menores han desarrollado planes sectoriales a escala nacional.

Esta ley ha introducido dos nuevas figuras como son los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (FPEPP) y los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (en adelante PPES).

También establece la obligación para las empresas de negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores sistemas de previsión social.

Prohíbe la promoción de planes de pensiones del sistema asociado, pudiendo los actuales planes de este tipo reconducirse a las figuras de los planes de pensiones de empleo o del sistema individual al amparo de un régimen transitorio.

1.3. Novedades de la Ley en los PPES Sectoriales

Respecto a los PPES, sus aspectos clave son:

- Pueden integrarse en un fondo de Fondo de Pensiones de Empleo (FPE) de promoción pública abierto (en adelante FPEPP) o un Fondo de Pensiones de Empleo de promoción privada.
- Pueden promoverse por:
 - o Las empresas incluidas en los acuerdos sectoriales vinculados a la negociación colectiva.
 - o Las administraciones públicas y sociedades mercantiles públicas.
 - o Las asociaciones, federaciones, confederaciones de trabajadores por cuenta propia y autónomos, sindicatos, colegios profesionales y mutualidades de previsión social vinculadas a estos.
 - o Sociedades cooperativas o laborales
- Se determina una delimitación específica de los planes de naturaleza sectorial.
- La promoción, formalización e integración de los PES se realizará de forma ágil mediante acuerdos entre entidades promotoras de los planes por cuenta propia o autónomos o de socios y socias trabajadoras y de socios de trabajo de sociedades cooperativas y laborales.
- Las especificaciones serán comunes para todas las empresas o entidades integradas en el mismo plan simplificado.
- La constitución de la comisión de control del plan se realizará mediante procesos de designación directa.

La disposición final cuarta modifica el RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para contemplar el establecimiento de una reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes a la SS respecto de los importes de las contribuciones empresariales a los PPE. Esta medida ha de servir como incentivo a la negociación colectiva sectorial para la generalización entre la población trabajadora de este tipo de instrumentos (y sin causar ningún perjuicio al sistema público de SS).

La disposición final quinta modifica la Ley 27/2017, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades para incorporar una deducción en la cuota íntegra del 10% por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial imputadas a favor de los trabajadores.

Novedades de la Ley de impulso de los planes de pensiones de empleo

- Creación PPES, que pueden integrarse bien en fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos (FPEPP), gestionados por entidades privadas, o bien en fondos de pensiones de empleo de promoción privada.
- Creación de FPEPP gestionados por entidades privadas con una estrategia de inversión común en sus aspectos fundamentales en el cual pueden integrarse PPES o planes de pensiones de empleo de aportación definida para todas sus garantías o de aportación definida para la contingencia de jubilación, sin perjuicio de que puedan ofrecer prestación definida, necesariamente aseguradas, para el resto de contingencias (incapacidad y/o fallecimiento). Estos FPEPP se rigen por los principios de digitalización y reducción o limitación de costes (limitación de la comisión máxima de gestión al 0,30% anual y de la comisión máxima de depósito al 0,10% anual; establecimiento de una plataforma digital común).
- Reducción del periodo de carencia a un mes para poder ser partícipe de un plan de pensiones de empleo (frente a los dos años que preveía la norma anteriormente).
- Exención parcial (limitada a contribuciones empresariales máximas de 1.431 euros al año para 2023) en la base de cotización a la Seguridad Social por las contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo (véanse más adelante los ejemplos ilustrativos).
- Deducción del 10% de las aportaciones a planes de empleo en la cuota del Impuesto de Sociedades (también sujeta a límites, véanse más adelante los ejemplos ilustrativos).
- Aumento de los límites fiscales de aportación.
- Trabajadores por cuenta ajena: de 1.500 euros anuales hasta 10.000 euros anuales en función del nivel de contribución de la empresa y retribución del empleado, es decir, hasta 8.500 euros anuales más.
- Autónomos: de 1.500 euros anuales a 5.750 euros anuales, es decir, 4.250 euros anuales más.

Principales características de los PPES Sectorial:

- Promotores: Son las empresas mediante acuerdo colectivo de ámbito supraempresarial
- Partícipes: Empleados de las empresas incluidas en los acuerdos y personas trabajadoras autónomas del sector.
- Comisión Promotora: los miembros son designados por la comisión negociadora del convenio o paritaria para la interpretación y aplicación del convenio u otros órganos paritarios regulados en el mismo.
- Comisión de Control: integrada por representantes de la empresa y trabajadores según establezcan las especificaciones del plan. La designación de los representantes en la comisión de control podrá coincidir con todos o parte de los componentes de la comisión negociadora u órgano paritario del convenio, y podrán ser miembros personas que no sean partícipes o beneficiarios del plan.

- Especificaciones de los PPES: las Especificaciones serán comunes para todas las compañías integradas en el plan, incorporándose un anexo normalizado por cada empresa. Pueden integrarse subplanes Sectoriales.
- Responsabilidad de cumplimiento especificaciones: Cada empresa es responsable del cumplimiento de las especificaciones generales y del anexo de sus trabajadores.

Características comunes de los PPES:

- Pueden integrarse en un FPEPP o en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada de su elección.
- Deben cumplir con el principio de no discriminación, es decir, todos los empleados con 1 mes de antigüedad tienen derecho a participar en el plan.
- Pueden adherirse a dos o más fondos de pensiones, de promoción pública o promoción privada.
- Cada PPES debe de tener una Comisión de Control del PPES encargada de supervisar el cumplimiento de las especificaciones del plan en referencia a los derechos y obligaciones de los partícipes y beneficiarios.
- Los PPES integrados en un FPEPP deben de ser de la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación, y en caso de garantizar prestaciones por fallecimiento o incapacidad permanente y dependencia estas deben de estar totalmente aseguradas mediante un contrato de seguro.
- Los derechos consolidados de los partícipes de PPES solo pueden ser movilizados a otros planes de pensiones de empleo.

Convivencia de los nuevos planes de pensiones de empleo simplificados con los planes de pensiones ya existentes (“tradicionales”):

Los nuevos PPES conviven con otras dos tipologías de planes de pensiones de empleo, que podemos considerar como planes “tradicionales”, y cuyas principales características son:

	Plan de pensiones de empleo, único promotor	Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta
Promotor	Una empresa	2 o más empresas, pudiendo ser abiertos o limitar su ámbito a determinadas empresas (generalmente pertenecientes a un mismo grupo). Pueden adherirse otras empresas, una vez formalizado.
Partícipes	Personas físicas con relación laboral con el promotor, o ex-empleados con los que se mantengan compromisos por pensiones.	Personas físicas con relación laboral con los promotores o ex-empleados con los que se mantengan compromisos por pensiones.
Comisión de Control	Formada por representantes de la empresa y trabajadores de la empresa de forma paritaria.	-Conjunta, formada por representantes que representen conjuntamente al colectivo de promotores y partícipes.

		-Agregada, formada con representantes específicos de cada promotor (representantes del promotor y de los partícipes al 50%).
Especificaciones	Especificaciones generales.	Especificaciones generales e incorporación de un anexo por cada empresa promotora.

En razón a las obligaciones, los planes de pensiones de empleo también se pueden clasificar en 3 tipologías:

- Planes de aportación definida, estando predeterminada la cuantía de las aportaciones y contribuciones (por ejemplo: un 1% del salario de convenio).
- Planes de prestación definida, estando predeterminada la cuantía de las prestaciones a recibir por los beneficiarios (por ejemplo, un año de salario de convenio).
- Planes mixtos, donde se predetermina simultánea o separadamente la cuantía de la prestación (para determinadas contingencias) y de la contribución o aportación.

Los planes de pensiones de empleo, al igual que los PPES, pueden integrarse en un FPEPP, siempre y cuando sean de modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación, y en caso de garantizar prestaciones por fallecimiento, incapacidad permanente y dependencia, es decir un plan mixto, estas deben de estar totalmente aseguradas mediante un contrato de seguro, o en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada de su elección.

1.4. Distribución empresarial de la Previsión Social Complementaria en España

El tejido empresarial en España a enero de 2024 está compuesto según el documento "Cifras PYME", por 2.917.389 de empresas pequeñas y medianas (0-249 asalariados) y 5.531 grandes empresas (250 o más asalariados) por un total de empresas en España de 2.922.920.

Podemos destacar que el número pymes con asalariados en enero es de 1.313.796, que, junto con las 5.531 grandes empresas dan un resultado total de 1.319.327 empresas con asalariados.

Por otra parte, las pymes con asalariados dieron empleo en enero a 9.327.126 asalariados y las grandes empresas a 6.535.537. En total, las empresas con asalariados dieron empleo a 15.862.663 asalariados.

Fuente: Estadísticas mensuales de "Empresas inscritas en la Seguridad Social", actualizadas a 31 de enero de 2024.

En cuanto a las pymes sin asalariados del informe sobre "Autónomos propiamente dicho" se refieren al cuarto trimestre de 2023.

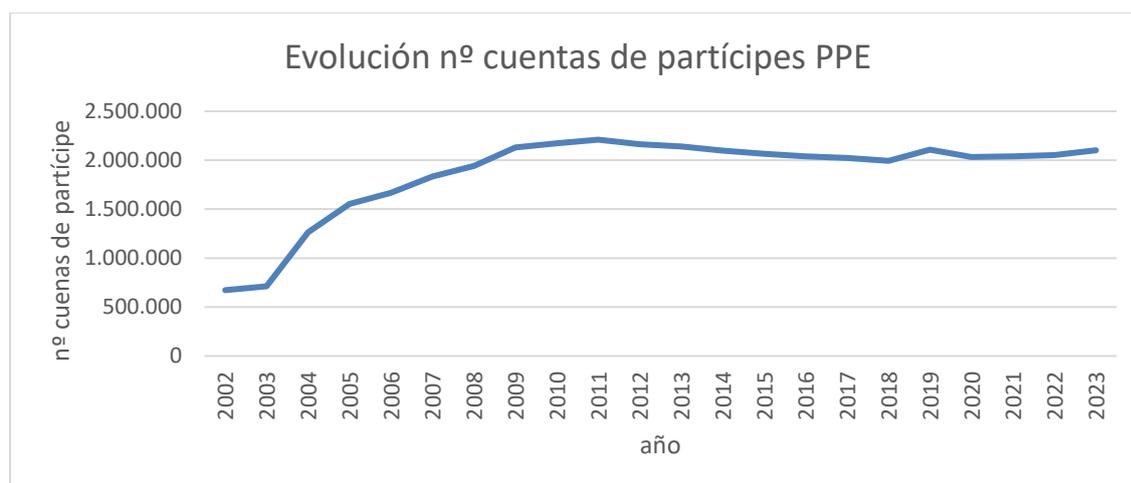
Teniendo en cuenta el panorama de distribución por tipología de empresa, donde el grueso de los trabajadores está en pymes, se reafirma la tesis de la importancia de impulsar los PPES, para poder capilarizar el ahorro a largo plazo y que los beneficiarios tengan un complemento a la jubilación pública.

A mencionar que los datos analizados y que constan en el siguiente subapartado del documento, son los disponibles en el momento de la redacción del contenido, por lo que pueden estar desactualizados en el momento de la lectura.

Si hacemos una disección por las principales magnitudes: partícipes, plan-partícipe, género, edad y saldo, vemos como están distribuidos los PPE en España.

El número acumulado de cuentas de partícipes declarado por los planes de pensiones de empleo a 31/12/2023 alcanzó la cifra de 2.099.736 cuentas y su tendencia se ha mantenido bastante estable en los últimos 20 años.

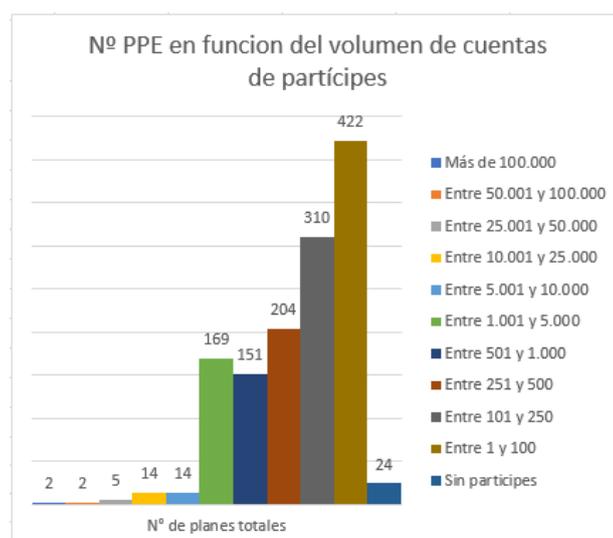
Gráfico 10



Fuente: Elaboración propia con datos del Informe de sector 2022 y ICEA

Si analizamos la distribución del tamaño de los planes por partícipes, de los 1.317 PPE, solamente 2 de ellos (el 0,1%) superan la cifra de 100.000 cuentas de partícipes. Destaca el tramo de los planes de pensiones de empleo con partícipes que tiene menos de 100 cuentas, que supone un 33,9% del total. La mayor concentración se observa en los planes con entre 1 y 5.000 cuentas de partícipes, que suman un total de (1.256) planes de pensiones (95,4%).

Gráfico 11



Fuente: Elaboración propia con datos del Informe de sector 2022

La distribución de cuentas de partícipes por género, los hombres representan el 54,8% de las cuentas de partícipes en los planes de pensiones de la modalidad de empleo, frente al 45,2% de mujeres.

Atendiendo a la distribución por edades observamos que el 76,3% de las cuentas de partícipes se encuentra en la franja de edad de 41 a 65 años, (1.765.454 cuentas).

En cuanto a los PPES, a 31 de diciembre de 2023, en el Registro de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, se encontraba inscrito 19 planes de pensiones de empleo simplificado, con las siguientes magnitudes:

Cuadro 12

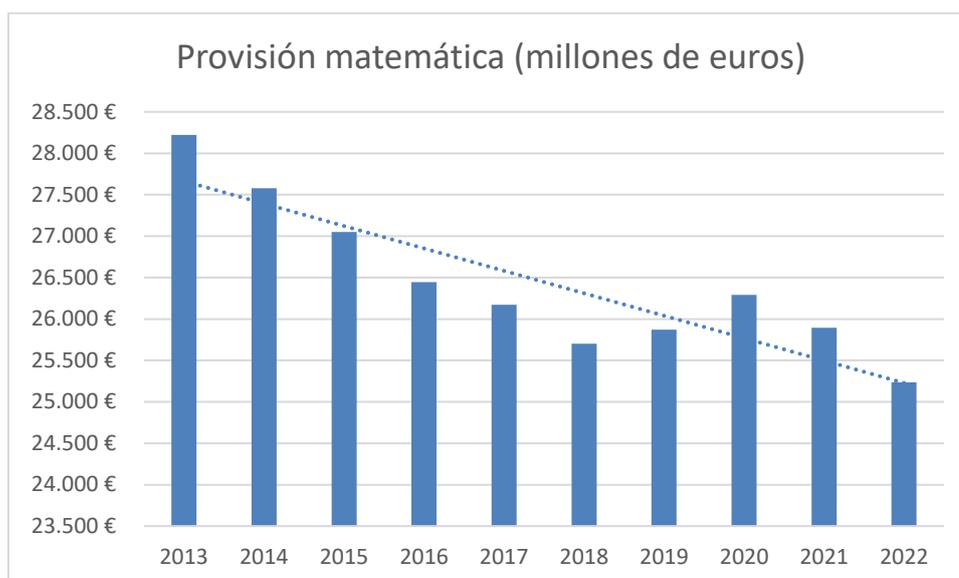
Magnitudes	4T 2023
Número de partícipes	2.104.243
Cuenta de posición	36.690
Aportaciones	1.325M€
Prestaciones	1.481M€

Fuente: Elaboración propia con datos del Informe de sector trimestral 2023

El 01/02/2024 se inscribió una nueva modalidad de plan de pensiones simplificado, que es el sectorial. Concretamente el del sector de la construcción.

Y en cuanto a la provisión matemática de este tipo de planes, en el Gráfico 13, podemos ver un descenso ligero pero continuado a lo largo de los años derivado de no tener políticas de impulso más potentes como las introducidas el 12/2022.

Gráfico 13



Fuente: Elaboración propia con datos del Informe de sector 2022

El cuanto a la evolución del número de pólizas

	2018	2019	2020	2021	2022	Var. 18-19	Var. 19-20	Var. 20-21	Var. 21-22
Nº de contratos	385.070	408.393	408.968	424.134	434.179	6,06%	0,14%	3,71%	2,37%

Evolución temporal del número de empresas tomadores

	2018	2019	2020	2021	2022	Var. 18-19	Var. 19-20	Var. 20-21	Var. 21-22
Tomadores	332.753	352.033	3350.147	362.215	370.126	5,79%	-0,54%	3,45%	2,18%

Evolución temporal del número de asegurados

	2019	2020	2021	2022	Var. 19-20	Var. 20-21	Var. 21-22
Asegurados	8.657.614	8.838.948	8.916.164	8.881.420	2,09%	0,87%	-0,39%

Número de contratos según número de asegurados del contrato en 2022

Cuadro 14

N° de asegurados	N° de contratos	
	Número	%
Menos de 5	275.464	63,44%
Entre 5 y 25	118.153	27,21%
Entre 26 y 250	29.541	6,80%
Más de 250	11.021	2,54%
TOTAL	434.179	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos del Informe de sector 2022

El cuadro podemos ver que los contratos de seguros que instrumentan compromisos por pensiones otorgan cobertura a colectivos de menos de 25 asegurados, los cuales suponen un 90,7% del total de contratos vigentes a lo largo del ejercicio 2022. A su vez, se observa que el mayor peso se concentra en los contratos con un colectivo de menos de 5 asegurados, que acumulan el 63,4% de los contratos.

En cuanto a entidades aseguradoras que comercializan esta tipología de planes, en el ejercicio 2022, 71 entidades aseguradoras han comercializado seguros colectivos de exteriorización de compromisos por pensiones. De éstas, 50 son sociedades anónimas, 6 mutuas, 12 mutualidades de previsión social y, por último, 3 son entidades de seguros que actúan en régimen de derecho de establecimiento y libre prestación de servicios y adoptan la forma jurídica de sociedad anónima.

Cuadro con la evolución numérica de las principales magnitudes de los PPE simplificados:

Gráfico 15 PPES

	2T 2022	4T 2022	2T 2023	4T 2023
Numero de PPE Simplificados total	0	1	6	19
Artículo 67.1.a	0	0	0	0
Artículo 67.1.b	0	0	0	0
Artículo 67.1.c	0	1	6	19
Artículo 67.1.d	0	0	0	0
Numero de PPE total	1.305	1.317	1.310	2.309
% PPE Simplificados	0,00%	0,08%	0,46%	0,82%
Cuenta de posición de PPE Simplificados	0,00	0,03	3,54	85,74
Cuenta de posición de PPE total	35.278	34.761	35.537	36.690
% Cuenta de posición de PPE Simplificados	0,00%	0,00%	0,01%	0,23%
Cuentas de partícipes de PPE simplificados	0	32	1.672	26.436
Cuentas de partícipes de PPE total	2.032.828	2.054.622	2.059.336	2.104.243
% Cuentas de partícipes PPE simplificados	0,00%	0,00%	0,08%	1,26%
Numero de promotores PPE simplificados	0	1	6	19
Numero de promotores PPE total	14.431	20.551	15.695	15.653
% promotores PPE simplificados	0,00%	0,00%	0,04%	0,12%

Fuente: Boletín de información trimestral 4T 2023

Tal y como se ha detallado en apartados anteriores, en junio de 2022 se instauró el nuevo marco jurídico de fomento de los planes de pensiones de empleo, de forma que a 31 de diciembre de 2022 se puede encontrar el primer plan de pensiones de empleo simplificado registrado cuya cuenta de posición ascendía a 31.045 euros, integrando a 32 partícipes.

A 30 de junio de 2023 la cuenta de posición del total de los planes de pensiones de empleo simplificados ascendía a 3.542.176 euros, integrando a 1.672 partícipes, mientras que a 31 de diciembre de 2023 la cuenta de posición del total de los planes de pensiones de empleo simplificados ascendía a 85.740.984 euros, integrando a 26.436 partícipes.

Esto representa una evolución positiva de la reforma implementada en la que destaca que a 31 de diciembre de 2023 se encuentran inscritos en el registro de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones 19 planes de pensiones de empleo simplificados promovidos por asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, sindicatos, colegios profesionales y mutualidades de previsión social vinculadas a estos.

2. ¿Qué es necesario para la puesta en marcha de un PPESS?

2.1. Establecer un objetivo

A la hora de implantar un PPE sectorial, la organización que impulsa el sector empresarial debe tener claro:

- Las motivaciones de su implantación
- El beneficio que se pretende conseguir
- Cuál es el objetivo del plan

Con estas tres bases claras, será mucho más fácil posteriormente el diseño del plan, especificaciones e inversión y estrategia de comunicación y alineación con los objetivos propuestos.

Al tratarse de un PPE, se busca la complementación de la pensión pública para mantener el nivel de vida del empleado una vez se ha jubilado. Para ello, se deberá determinar el complemento y un rango. Por ejemplo, que el partícipe pueda llegar a tener acumulado un rango N veces su último salario, o adaptar otras prácticas que se realicen en otros sectores con productos similares.

La implementación de este tipo de plan sectorial, en el caso de que una empresa que ha quedado incluida ya dispusiera de un PPE u otro instrumento de previsión social para instrumentalizar sus compromisos por pensiones no se vería afectado, con la salvedad de que no pueden coexistir diferentes modalidades en una misma empresa, por ejemplo, si tiene un Plan de Previsión Social Empresarial, que es una figura similar en cuanto a incentivos fiscales al plan de pensiones de empleo).

Las motivaciones para implantar un PPE sectorial siempre deberán tener en cuenta las particularidades del sector que lo está impulsando, pero podemos destacar:

- herramienta de retención y atracción de talento.
- modernización del convenio colectivo.
- optimización de la retribución y otras prestaciones que las empresas del sector ofrecen a sus trabajadores.
- que las empresas del sector cuenten con una herramienta que sirva como incentivo de desvinculación.
- ayudar a los trabajadores del sector a ahorrar
- poner a disposición de las empresas del sector un producto de cobertura más que pueden ofrecer a sus empleados cuando atraviesan una situación complicada (enfermedad grave, incapacidad permanente, fallecimiento).
- mejorar la política interna de sostenibilidad de las empresas del sector.

Las aportaciones a los PPE sectoriales son un componente más de la remuneración total de los trabajadores, que además tiene ventajas fiscales para

las dos partes, que puede ayudar en la mesa de negociación de un convenio colectivo sectorial promover un PPES sectorial.

- Desde el punto de vista empresarial: derivado de las ventajas fiscales y de Seguridad Social, un incremento de remuneración total o parcial mediante aportaciones es más beneficioso que directamente un incremento mediante retribución dineraria.
- Por el lado de los trabajadores: es un producto fiscalmente eficiente y se dispone de un salario diferido en el momento de la jubilación. Además, aumenta su nivel de protección frente a causas imprevistas como fallecimiento, incapacidad permanente, enfermedades de larga duración o desempleo y le permite acceder a un mercado que presenta ventajas competitivas (menores costes, mayor capacidad de aportación) frente a los planes de pensiones individuales.

Una vez definidos los objetivos y motivaciones, el siguiente paso es diseñar las herramientas que permitan alcanzar esos objetivos.

El proyecto inicial de un PPES sectorial se establece mediante acuerdo colectivo de ámbito supraempresarial para las empresas incluidas en su campo de aplicación.

Durante la negociación de la renovación y actualización del acuerdo colectivo, es el momento ideal para analizar si un PPES puede satisfacer las necesidades del sector en cuanto a complemento salarial y protección de los trabajadores.

Un PPES permite:

- Mejorar la remuneración total de los empleados actual y diferida.
- Mejorar y ampliar el nivel de cobertura de los empleados más allá del periodo en que el empleado se encuentra prestando servicios para la compañía.
- El coste para la empresa es menor dado que las aportaciones a un PPES conllevan la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social (hasta un cierto límite anual por trabajador) y una deducción del 10% (también sujeta a ciertos límites) en el Impuesto sobre Sociedades.
- Por el lado de los empleados las aportaciones también cuentan con beneficios fiscales.

2.2. Especificaciones y sistema de financiación

Es el documento en el cual se recogen:

- Las normas de funcionamiento del plan
- Obligaciones y derechos de los elementos personales del plan
- Régimen de financiación
- Prestaciones del plan
- Funcionamiento de la Comisión de Control
- Normas de modificación, liquidación o disolución del plan

Las especificaciones son únicas para cada plan. En el caso de los PPES las particularidades de cada una de las empresas del sector adheridas al plan se recogen en un anexo individual. Este anexo, no puede modificar ni contradecir las especificaciones generales, siendo cada entidad promotora responsable únicamente de lo recogido en su anexo correspondiente y de las especificaciones generales.

Los aspectos más importantes para diseñar las especificaciones del plan de pensiones sectorial es el sistema de financiación y se debe decidir:

- Modalidad del sistema de jubilación:
 - Aportación definida (AD): se establece la cuantía en que contribuirá la empresa y/o el empleado. El importe de la prestación que percibirá el empleado no está predeterminado y dependerá de la rentabilidad obtenida por las inversiones del plan.
 - Prestación definida (PD): se define la prestación a favor del participante en caso de acontecimiento de cada contingencia (jubilación, incapacidad, fallecimiento) y cada año la empresa deberá aportar las cuantías necesarias para financiar dicha prestación.
 - Mixto: para la prestación de jubilación se establece la cuantía a aportar (AD) y para las prestaciones de fallecimiento/incapacidad la prestación es una cuantía definida.
- Sistema de financiación
 - Qué aportaciones van a realizar tanto la empresa como el empleado. Por ejemplo: la empresa realiza una aportación igual a la del empleado o un número de veces la aportación del empleado.
- Fórmula de aportación y prestación
 - En los planes de aportación definida, la fórmula para determinar la aportación a realizar al plan por la empresa y/o el empleado puede ser:
 - Porcentaje fijo sobre el salario pensionable.
 - Escalado de aportaciones por tramos. Con un porcentaje fijo distinto a cada uno de los tramos definidos en la fórmula en los que se divide el salario pensionable.
 - Cuantía fija.
 - En planes de prestación definida, una fórmula que define la prestación que recibirá el empleado a la jubilación (P. ej. % retribución fija a la jubilación menos prestaciones públicas).
- Salario pensionable
 - Conceptos retributivos que se utilizan para el cálculo de la aportación/prestación:
 - Retribución fija; (inclusión o no de todos los conceptos de convenio)
 - Retribución variable;
 - Retribución fija y la totalidad o una parte de la retribución variable.

Otros aspectos también importantes que debe contemplar las especificaciones del plan son:

- El periodo de carencia para participar en el plan (máximo de un mes).
- Los criterios de anticipación de la prestación correspondiente a la jubilación según su contingencia (incapacidad permanente, dependencia, fallecimiento).
- Los supuestos excepcionales de liquidez (desempleo de larga duración, enfermedad grave).
- Posibilidad de mantener los derechos consolidados en el plan en caso de baja de la empresa de un partícipe, o establecer la obligación de movilización.
- Elección de los representantes de los partícipes en la Comisión de Control (de forma directa por parte de los representantes de los trabajadores, o mediante proceso electoral).
- Mayorías cualificadas para la toma de decisiones por parte de la Comisión de Control.

En caso de optar por una estrategia de inversión de ciclo vital, las especificaciones del plan de pensiones deben de precisar hasta tres trayectorias del ciclo comunes para todos los partícipes, entre las que los partícipes tomarán su decisión.

2.3. Política de inversiones

La gestión de las inversiones en un fondo de pensiones es una de las claves para que éste cumpla los objetivos para los que se ha constituido el instrumento. Estas deberán estar orientadas a conseguir una rentabilidad suficiente que busque la cumplimentación de la prestación que recibirá el beneficiario del sistema público. Además, puede seguir unos criterios concretos, como por ejemplo los de sostenibilidad, que añaden en las decisiones de inversión criterios éticos, sociales y medioambientales a los tradicionales criterios financieros.

Para los PPES sectoriales, la estrategia de inversión viene determinada por la Comisión de Control (CC Especial si es un FPEPP).

- Si se integra en un FPEPP tienen limitada su capacidad de diseño de estrategia de inversión, política de inversión y por lo tanto construcción de cartera de activos, obligadas a elegir entre las estrategias de inversión de los diferentes FPEPP que se ajuste a sus intereses.
- En caso de integrar el PPES en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada, la Comisión de Control del fondo tiene la capacidad de diseñar su estrategia de inversión.

Es importante dada la finalidad del instrumento, tener un proceso bien estructurado por fases y que contemple el ciclo de vida de los partícipes.

El proceso debe incorporar:

- Un plan de gestión de los riesgos más importantes y con el horizonte temporal definido, eliminando los riesgos no recompensados y buscando la diversificación de estos.

- La definición de una estrategia de inversión a largo plazo sobre el que construir la rentabilidad deseada en base a las expectativas de prestación a la jubilación.
- La construcción de cartera que considere toda la variedad de activos disponibles y estilos de inversión para maximizar la rentabilidad y minimice el riesgo y los costes de gestión asociados.
- La gestión especializada a través de un modelo que permita el acceso a los mejores gestores en cada clase de activo.
- Un marco de monitorización adecuado, para un seguimiento óptimo y sencillo.
- Una estructura de gobernanza apropiada a las necesidades del colectivo y de la Comisión de Control.

La entidad gestora de fondos de pensiones es la responsable de ejecutar la estrategia de inversión y cumplir con el mandato de la Comisión de Control.

2.4. Comunicación e Información

Una vez diseñadas las especificaciones del plan y el sistema de financiación e inversiones, el siguiente paso es definir la estrategia de comunicación e información continuada a los empleados, con la finalidad de ayudar al sector empresarial o a la empresa a cumplir sus objetivos y a los empleados del sector o de la empresa a conocer y valorar el beneficio.

Una buena estrategia de comunicación contemplará acciones por los principales canales online, offline, herramientas de planificación financiera y asesoramiento.

Acompañar al partícipe en el momento clave de desacumulación es muy importante y ahí puede tener un papel importante la oficina del partícipe, que como hemos mencionado en apartados anteriores es la responsable de velar porque los partícipes tengan un punto de referencia donde puedan informarse y formarse sobre el plan de pensiones de empleo y llegado el momento del cobro de la prestación puedan recibir un asesoramiento independiente individual financiero y no financiero que optimice la prestación y facilite la transición hacia la jubilación.

Una vez diseñadas las herramientas que van a permitir alcanzar los objetivos del plan, hay que diseñar la gestión y administración del Plan.

2.5. Administración del plan

Las empresas que se adhieran a un PPES sectorial deben diseñar e implantar los procesos y recursos oportunos que garanticen una adecuada gestión y administración del plan de pensiones de empleo en su conjunto.

Se identifican las principales áreas que deberán ser gestionadas por los diferentes departamentos de las empresas:

- Gestión del Partícipe.
- Gestión de la financiación.
- Gestión de las prestaciones.
- Atención al partícipe.
- Reporte y custodia de la Información.

El plan de pensiones de empleo es un vehículo regulado con el fin de proteger los intereses de los partícipes. Existen diversos requerimientos de información y supervisión que las empresas deben integrar en sus procesos.

Existe la posibilidad de delegar estas funciones en compañías prestadoras de estos servicios que, además de suponer una descarga de recursos para la empresa, ayudan a fortalecer el sistema de gobierno del plan y mitigar riesgos operacionales o regulatorios.

2.6. Gobierno del plan

La estructura de gobierno viene determinada por el fondo en el cual se integre.

- Si se integra en un FPEPP, la estrategia, la política de inversión o la supervisión del comportamiento del fondo quedan delegadas en la Comisión de Control Especial y en la Comisión Promotora y de Seguimiento.

Si se integra en un FPEP privada, recae sobre la Comisión de Control del Fondo de Pensiones.

Gráfico 15

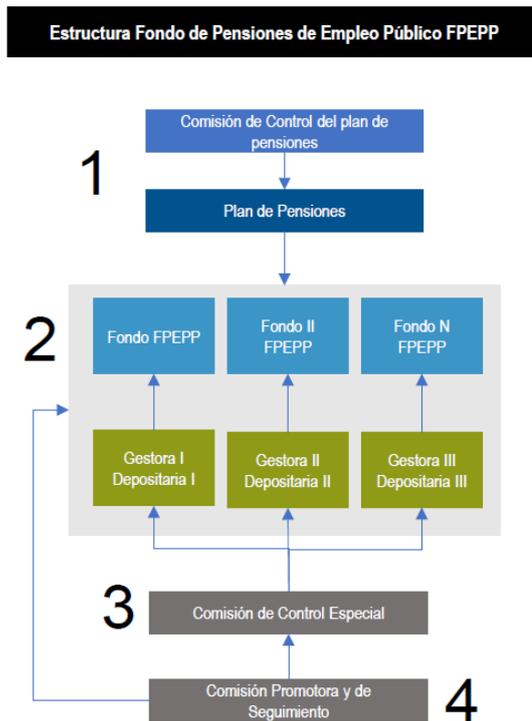
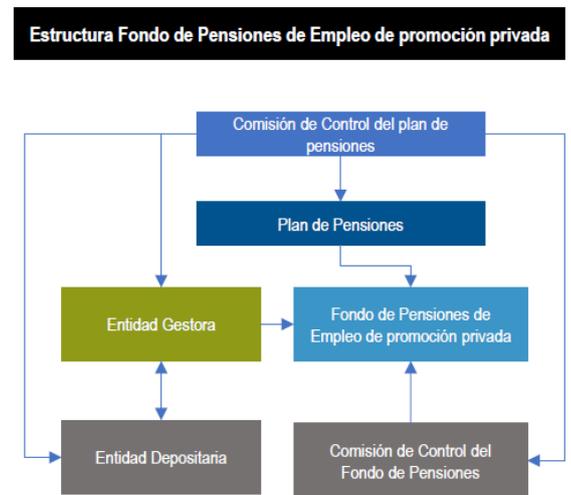


Gráfico 16



Fuente: Guía Práctica para el diseño e implantación de un plan de pensiones de empleo

En el caso de un Fondo de Pensiones de Empleo de Promoción Pública:

- 1- La Comisión de Control del plan de pensiones supervisa el correcto funcionamiento del plan de pensiones y tiene capacidad de elegir entre los FPEPP promovidos por la Comisión Promotora y de Seguimiento.
- 2- Los fondos son promovidos por la Comisión Promotora y de Seguimiento, administrados por una entidad gestora privada. Con una estrategia de inversión común en sus aspectos fundamentales.
- 3- Formado por 13 miembros (4 propuestos por las organizaciones sindicales, 4 por las organizaciones empresariales y 5 por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones), con la función de control y seguimiento de los fondos.
- 4- Formado por 9 miembros, funcionarios todos ellos con las funciones de:
 - Promover los FPEPP, nombrar a los miembros de la Comisión de Control Especial, selección y sustitución de entidades gestoras y depositarias, establecimiento de la política de inversión y funciones de control de los FPEPP.

La Comisión de Control del plan de pensiones de empleo tiene la capacidad de:

- Decidir el fondo de pensiones en que se integra, en función de la estrategia de inversión definida por la Comisión de Control del plan de pensiones.
- Seleccionar entidad gestora y fondo de pensiones en función de su estrategia de inversión y servicios de valor añadido.
- Participar en la Comisión de Control del fondo de pensiones, mediante sus representantes.
- Supervisar el funcionamiento del fondo y la actividad de la entidad gestora.

2.7. Incentivos fiscales y de Seguridad Social

Para dar impulso a esta tipología de producto, goza hoy en día de unos incentivos fiscales y de Seguridad Social, tanto para la empresa como para el empleado.

Fiscalidad para la empresa:

- Las aportaciones son fiscalmente deducibles en el impuesto de sociedades.
- Supone una reducción en la cuota empresarial por contingencias comunes por el incremento de cotización derivado de la aportación, con un máximo de 338 euros anuales por empleado.
- Deducción en cuota íntegra del Impuesto de Sociedades del 10% de las aportaciones (para salarios superiores a 27.000 mil euros, la deducción es proporcional).

Para el empleado:

- Contribuciones de la empresa: las contribuciones se asignan a efectos fiscales a los empleados como retribución en especie sin ingreso a cuenta y, a la vez, son deducibles para el empleado, lo que implica un efecto fiscal neutro (hasta el límite del 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidas en el ejercicio).
- Contribuciones del empleado son deducibles de la base imponible.
- Prestaciones: rendimiento del trabajo al tipo impositivo de cada partícipe, sin ningún tipo de reducción, se cobren en forma de renta, en forma de capital, o en una combinación de ambas.

Límites de las aportaciones a planes de pensiones para empleados:

El límite legal establecido para las aportaciones a planes de pensiones individuales está fijado en 1.500€, pero para los planes de pensiones de empleo, el límite se incrementa en 8.500€ anuales, alcanzando un límite total de 10.000€, siempre que proceda de aportaciones empresariales o de aportaciones

voluntarias de los trabajadores por el importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente que resulte del siguiente cuadro:

Importe anual de la contribución	Coeficiente
Igual o inferior a 500 euros	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	1,0

El límite de tales aportaciones en cómputo anual será de:

a) Para personas trabajadoras con retribución total de hasta 60.000 euros:

- Para contribuciones de la Entidad Promotora de hasta 500 euros anuales: 1.500 euros, como nuevo límite conjunto, más una aportación voluntaria máxima con cargo al partícipe por importe equivalente a multiplicar 2,5 por la contribución anual de la empresa a la persona trabajadora.
- Para contribuciones de la Entidad Promotora entre 500,01 y 1.500 euros anuales: 1.500 euros como nuevo límite conjunto, más 1.250 euros, más una aportación voluntaria máxima con cargo al partícipe equivalente a multiplicar 0,25 por la diferencia entre el importe de la contribución empresarial y 500 euros.
- Para contribuciones de la Entidad Promotora de más de 1.500 euros anuales: se aplicará el coeficiente 1, es decir 1.500 euros como nuevo límite conjunto para planes, más una aportación voluntaria máxima con cargo al partícipe igual a 1 por la contribución anual de la empresa a la persona trabajadora o partícipe.

b) Para personas trabajadoras con retribución total desde 60.000,01 euros: se aplicará en todo caso el coeficiente 1, es decir 1.500 euros como nuevo límite conjunto, más una aportación voluntaria máxima con cargo al partícipe equivalente a la contribución empresarial. En este caso la aportación de la persona trabajadora como máximo puede ser igual a la de su empresa empleadora, es decir 4.250 euros cada uno.

3. Recomendaciones de cómo impulsar un Plan de Pensiones de Empleo Simplificado sectorial

Un PPES Sectorial se inicia a través de un acuerdo colectivo de ámbito supraempresarial para las empresas que forman parte del campo en cuestión.

En la revisión del acuerdo colectivo, es un buen momento para analizar si las propuestas que giran en torno a la remuneración y protección de los trabajadores pueden implementarse mediante un PPESS.

Los principales pasos para promover un PPES en un sector empresarial son:

1. Constitución de una Comisión Promotora	Dentro del marco de negociación colectiva, se definen las principales características que tendrá el plan.
2. Diseño y especificaciones del plan	La Comisión Promotora adoptará los acuerdos que estime oportunos. Deberán ser de carácter general para todas las empresas que se adhieran.
3. Diseño de la estrategia y política de inversión	La Comisión Promotora, o un tercero a instancias de esta, deberá diseñar la estrategia de inversión común para todos los partícipes del plan.
4. Selección e integración en el Fondo (privado o público)	Una vez diseñadas las especificaciones del plan, se debe decidir si se integra en un fondo de pensiones de promoción privada o FPEPP. Una vez seleccionado se deberá solicitar la integración en el mismo.
5. Aprobación y firma de Acuerdos	Una vez el proyecto y acuerdos alcanzados deben ser adoptados por acuerdo de las partes en la Comisión Promotora, con al menos, el voto favorable de la mayoría de las partes. Con esto se formaliza el plan.
6. Constitución de la Comisión de Control	En un periodo máximo de 12 meses se debe formalizar la Comisión de Control del Plan, que puede coincidir con los miembros de la Comisión Promotora.
7. Comunicación a los empleados	Formalizado el plan e integrado en el fondo, la Comisión de Control dará a conocer las especificaciones a los promotores y partícipes.

La constitución de una Comisión Promotora dentro del marco de la negociación colectiva debe estar formada por ambas partes (empresa y trabajadores).

Principales características:

- Debe ser designada directamente por la comisión negociadora del convenio o por la comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio u otros órganos paritarios regulados en el mismo.
- Deberá acordar si el PPES se integrará en un FPEP Público o en un FPEP Privado (teniendo en cuenta que las funciones y capacidades de la Comisión de Control del PPE varían en función de si el plan elegido (hay una sola Comisión de Control Especial para todos los FPEPP) o en un fondo de pensiones de empleo privado).
- Si la adhesión al PPES sectorial será o no obligatoria para las empresas de aplicación del convenio del sector.
- Si se podrán adherir a personas trabajadoras autónomas del sector y el proceso a seguir, etc.

Diseño y promoción de las especificaciones del PPES sectorial:

- Deben ser de carácter general para todas las empresas que se adhieran, incorporando un anexo normalizado para cada una de ellas que contendrá las condiciones particulares relativas a las aportaciones y contribuciones, las empresas pueden mejorar las condiciones del plan, pero en ningún caso contener cláusulas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales.
- Cada empresa será responsable del cumplimiento de las obligaciones previstas en las especificaciones y su anexo correspondiente de sus trabajadores.

Una vez acordado el texto definitivo del proyecto, la Comisión Promotora del plan de pensiones debe presentar la solicitud de integración del plan en el fondo de pensiones, con las siguientes particularidades:

- Si se integra en un fondo de pensiones de promoción privada, a la entidad gestora y el fondo adoptará el acuerdo de admisión.
- Si se integra en un FPEPP, la Comisión Promotora del plan de pensiones presentará el proyecto a la Comisión de Control Especial indicando a que fondo o fondos públicos pretende integrarse.

La Comisión de Control (Especial o no) tomará el acuerdo en caso de que el proyecto cumpla con los requisitos normativos y el PPES sectorial quedará formalizado una vez integrado en el fondo de pensiones.

El siguiente paso es la Constitución de la Comisión de Control del PPES sectorial: que puede coincidir con todos o parte de los componentes de la Comisión Promotora, aun no siendo personas partícipes o beneficiarios del plan de pensiones.

Tras la formalización e integración del plan en un fondo de pensiones, las empresas del sector pueden solicitar adherirse al PPES sectorial con la autorización de la Comisión de Control del plan de pensiones de empleo y posteriormente incluir a los partícipes.

Una vez implantado el PPES sectorial, los siguientes pasos son:

Por parte de la Comisión de Control, sus principales funciones son (aunque puede delegar algunas de ellas por ejemplo a la gestora):

- Dar la publicidad necesaria para que las empresas conozcan el proceso a seguir para su adhesión y las implicaciones que conlleva.
- Debe de aprobar la incorporación de las empresas que soliciten adherirse al PPES sectorial.
- Velar por el correcto funcionamiento del plan y de las inversiones y en caso de detectar o ser informada de incidencias o irregularidades tomar las medidas necesarias para su subsanación.
- Tiene capacidad de cambiar de fondo cuando así lo estime y se acuerde por la mayoría que establezcan las especificaciones del PPES.

Por parte de las empresas interesadas en adherirse:

- Deberán de seguir los procesos de adhesión y presentar su anexo normalizado que se incorporará en las especificaciones generales del PPES, donde, tendrán que definir el nivel de contribución y otras garantías que considere oportunas.
- En ningún caso los anexos podrán contener cláusulas de peores condiciones o que contradigan las especificaciones generales del PPES.
- Cada empresa adherida al PPES es responsable del cumplimiento de las especificaciones generales y de su anexo.
- Implica incorporar un nuevo beneficio a gestionar. La administración y gestión de un plan de pensiones de empleo se relaciona con las áreas de recursos humanos y financieros, pero también puede tener afectación las de relaciones laborales, contabilidad, nóminas, reporte regulatorio, cumplimiento normativo, entre otros.

Las principales actividades en la administración y gestión de un PPES son:

- Gestión del partícipe: Asegurar que el colectivo con derecho de acceso al plan esta adherido, así como facilitar los documentos pertinentes y tramitar las altas/bajas al colectivo.
- Gestión de aportaciones: Instaurar actividades y controles para el cálculo y tramitación de aportaciones para garantizar la correcta financiación del plan.
- Gestión de prestaciones: Tramitar o facilitar la documentación del proceso a los beneficiarios.
- Oficina del partícipe: Se puede habilitar una oficina o punto de encuentro donde se le facilite al partícipe asesoramiento y acompañamiento durante su participación en el plan y en el momento de desvinculación, otra función si así se acuerda es la de facilitar herramientas para la planificación financiera de los partícipes.
- Reporte y custodia de información: Facilitar recurrentemente la información fiscal de aportaciones a partícipes a hacienda, así como

colaborar en los procesos de auditoría del regulador o actuario independiente y elaborar anualmente el modelo 345.

Todas estas actividades, pueden implicar la colaboración con asesores y consultores, con la entidad gestora, aseguradora, Comisión de Control, organismos públicos, por lo que debe estar bien definido un sistema de gobierno acorde al tamaño y necesidades del sector, que facilite la administración y gestión del plan.

4. ¿Porque ha sido primero el sector de la Construcción?

Un factor determinante para asegurar la sostenibilidad a largo plazo de un sector es la tasa de reposición de sus trabajadores. Hoy en día esta tasa en el sector de la construcción es inexistente y ante el envejecimiento acelerado que puede dificultar muchos objetivos del país, como el desafío energético europeo mediante la rehabilitación de 1,2 millones de viviendas hasta 2030, así como la transformación y modernización de España u otros objetivos marcados en el Plan de Recuperación es muy importante volver a hacerlo atractivo.

El sector de la construcción arrastra una imagen negativa heredada de la crisis de 2008, donde perdió dos tercios de sus afiliados a la seguridad social, y que los jóvenes y la sociedad en general todo lo relacionado con la construcción no se percibe como un sector donde se garantiza un trabajo estable y duradero. También como una ocupación con baja cualificación y un trabajo físico con mucho desgaste, todo esto, dificulta la captación de nuevos empleados jóvenes que garanticen dicha sostenibilidad.

Según datos de su patronal, los trabajadores menores de 29 años han caído del 25,2% al 9,2% y los trabajadores entre 30 y 59 años ya representan el 83,4%. Calculan una necesidad futura de más de 700.000 empleos.

Por ello, el sector de la construcción ha sido el primero en impulsar esta tipología de plan de pensiones como:

- herramienta de retención y atracción de talento.
- modernización del convenio colectivo.
- optimización de la retribución y otras prestaciones que las empresas del sector ofrecen a sus trabajadores.
- que las empresas del sector cuenten con una herramienta que sirva como incentivo de desvinculación.
- ayudar a los trabajadores del sector a ahorrar.
- poner a disposición de las empresas del sector un producto de cobertura más que pueden ofrecer a sus empleados cuando atraviesan una situación complicada (enfermedad grave, incapacidad permanente, fallecimiento).
- mejorar la política interna de sostenibilidad de las empresas del sector.
- Incrementar el porcentaje de mujeres en el sector

Las aportaciones a los PPES sectoriales son un componente más de la remuneración total de los trabajadores, que además tiene ventajas fiscales para las dos partes y puede ayudar en la mesa de negociación de un convenio colectivo sectorial promover un PPES sectorial.

Este instrumento es especialmente conciliador en la negociación de la revalorización de la remuneración total, porque el incremento de las remuneraciones mediante aportaciones a PPES sectoriales tiene muchas ventajas tanto para las empresas como trabajadores.

- Desde el punto de vista empresarial: derivado de las ventajas fiscales y de Seguridad Social, un incremento de remuneración total o parcial mediante aportaciones es más beneficioso que directamente un incremento mediante retribución dineraria.
- Por el lado de los trabajadores: es un producto fiscalmente eficiente y se dispone de un salario diferido en el momento de la jubilación. Además, aumenta su nivel de protección frente a causas imprevistas como fallecimiento, incapacidad permanente, enfermedades de larga duración o desempleo y le permite acceder a un mercado que presenta ventajas competitivas (menores costes, mayor capacidad de aportación) frente a los planes de pensiones individuales.

5. Características del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado de la Construcción

El Plan de Pensiones del Sector de la Construcción (en adelante PPESC) es un plan de pensiones establecido en el Libro Tercero del VII Convenio General del Sector de la Construcción (BOE del 23 de septiembre de 2023) en virtud del cual las entidades promotoras realizarán contribuciones por sus partícipes en la cuantía, forma y plazos establecidos.

Todas las empresas a las que resulte de aplicación de dicho convenio quedan obligatoriamente adheridas al PPESC como entidades promotoras del mismo, con la excepción en el supuesto de que un Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción hubiese hecho, o hiciere, uso de la opción a favor de instrumentos propios de previsión social de la Comunidad Autónoma correspondiente. Ej.: EPSVs del País Vasco.

En el caso de los trabajadores autónomos del sector, si tiene personas trabajadoras a su cargo dadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a los que sea de aplicación el VII CGSC, tendrá la consideración de Entidad Promotora y, por tanto, estará obligada a cumplir con las obligaciones establecidas.

Si no tienen personas trabajadoras a su cargo podrán solicitar de forma voluntaria su adhesión como partícipe al PPESC.

Entró en vigor el 01 de febrero de 2024, por lo que a partir de esta fecha las entidades promotoras empezaron a realizar las contribuciones.

¿Cuáles son las principales obligaciones de la Entidad Promotora?

- a) Darse de alta en el PPESC.
- b) Dar de alta a todas sus personas trabajadoras a las que les sea de aplicación el VII CGSC.
- c) Realizar las contribuciones establecidas en la cuantía, forma y plazos previstos en el VII CGSC, en el Reglamento de Especificaciones del PPESC y en los Convenios colectivos provinciales.
- d) Facilitar a la Comisión de Control del Plan o, en su caso, a la Entidad Gestora, los datos que, sobre los partícipes, partícipes en suspenso y/o beneficiarios, sean necesarios para el desenvolvimiento del PPESC.

¿Qué aportaciones deben realizar los promotores a sus partícipes?

La empresa deberá aportar las cantidades establecidas en el Convenio colectivo provincial que sea de aplicación a la persona trabajadora que no tenga interrumpido o suspendido el contrato de trabajo; las causas de interrupción y suspensión, y las excepciones a éstas, se contienen en el artículo 29 el Reglamento de Especificaciones.

¿Con qué periodicidad?

El desembolso de las contribuciones deberá efectuarse mensualmente, a mes vencido, unos días antes a la fecha en la que deben ingresarse las cotizaciones a la Seguridad Social.

¿Qué obligaciones se establecieron para las contribuciones atrasadas comprendidas entre el 1 de enero de 2022 y el 1 de febrero de 2023?

El convenio dispuso de un plazo de 90 días (fecha límite: 30/04/2024) a las empresas para realizar el pago de los atrasos devengados.

El promotor deberá efectuar sus contribuciones al plan hasta que se produzca alguno de los siguientes supuestos:

- a) Extinción de la relación laboral del partícipe con su Entidad Promotora.
- b) Cuando el partícipe se encuentre en situación de excedencia o tenga interrumpida o suspendida su relación laboral con la empresa por alguna de las causas legalmente previstas, excepto en los supuestos establecidos en el artículo 17.3 del Reglamento de Especificaciones.

¿El plan permite las aportaciones voluntarias?

Se pueden realizar aportaciones voluntarias al PPSC en los términos establecidos en el VII CGSC y en el propio Reglamento de Especificaciones del PPSC, dentro de los límites legales, siempre que las referidas aportaciones no impliquen la obligación para su Entidad Promotora de efectuar contribuciones adicionales a las establecidas en el Convenio colectivo provincial que corresponda, o de implicar hacerlas la Empresa Promotora dé su consentimiento expreso por escrito.

Actualmente, el nuevo límite legal conjunto de aportaciones es de 1.500 euros, que se podrá incrementar en hasta otros 8.500 euros anuales, alcanzando un límite total 10.000 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales o de aportaciones adicionales voluntarias de la persona trabajadora por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente que resulte del siguiente cuadro:

Importe anual de la contribución	Coeficiente
Igual o inferior a 500 euros	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	1,0

Así, para 2023 el límite de tales aportaciones en cómputo anual será de:

a) Para personas trabajadoras con retribución total de hasta 60.000 euros:

- Para contribuciones de la Entidad Promotora de hasta 500 euros anuales: 1.500 euros, como nuevo límite conjunto, más una aportación voluntaria máxima con cargo al partícipe por importe equivalente a multiplicar 2,5 por la contribución anual de la empresa a la persona trabajadora.
- Para contribuciones de la Entidad Promotora entre 500,01 y 1.500 euros anuales: 1.500 euros como nuevo límite conjunto, más 1.250 euros, más una aportación voluntaria máxima con cargo al partícipe equivalente a multiplicar 0,25 por la diferencia entre el importe de la contribución empresarial y 500 euros.
- Para contribuciones de la Entidad Promotora de más de 1.500 euros anuales: se aplicará el coeficiente 1, es decir 1.500 euros como nuevo límite conjunto para planes, más una aportación voluntaria máxima con cargo al partícipe igual a 1 por la contribución anual de la empresa a la persona trabajadora o partícipe.

b) Para personas trabajadoras con retribución total desde 60.000,01 euros: se aplicará en todo caso el coeficiente 1, es decir 1.500 euros como nuevo límite conjunto, más una aportación voluntaria máxima con cargo al partícipe equivalente a la contribución empresarial. En este caso la aportación de la persona trabajadora como máximo puede ser igual a la de su empresa empleadora, es decir 4.250 euros cada uno.

¿El PPESC permite movilizaciones?

Si, la normativa permite la movilización por extinción de la relación laboral, por terminación del Plan de Pensiones de Empleo de origen o por cualquier otra causa contemplada en las Especificaciones del plan de pensiones de empleo de origen.

En el caso de los planes de pensiones individuales, también es posible el traspaso de los derechos consolidados, pero no al revés.

¿Qué ocurre cuando un partícipe cesa su actividad en la empresa?

En este caso cesarán las contribuciones de la entidad promotora y los partícipes pasarán a ser denominados "partícipes en suspenso", conservando sus derechos consolidados acumulados hasta suceder una contingencia, a menos que los movilicen a otro Plan de Pensiones de Empleo, en cuyo caso quedarían totalmente desvinculados del PPESC.

¿Qué tratamiento fiscal tiene para los promotores las contribuciones efectuadas a sus personas trabajadoras?

La que en cada caso esté establecida por la legislación vigente. En este caso y actualmente:

- a) La cuota empresarial por contingencias comunes satisfechas de manera mensual a partir del 1 de febrero de 2024 se verá reducida.
- b) De la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades podrá deducirse hasta el 10 por ciento de las contribuciones realizadas al PPSC.

¿Qué ventajas fiscales tiene para el partícipe estar adherido al PPESC?

Las contribuciones que realice la empresa se imputarán al partícipe como rendimiento de trabajo sin ingreso a cuenta, y al año siguiente, en la declaración de la renta, se reducirán en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) dentro de los límites establecidos por la normativa. Por tanto, se consigue un efecto fiscal neutro; es decir se imputan las contribuciones, pero se desgravan en la declaración de la renta correspondiente al ejercicio.

Las aportaciones voluntarias que pueda realizar la persona trabajadora o partícipe también reducen su base imponible del IRPF dentro de los límites legales.

¿Y para los autónomos?

Los mismos que para las personas trabajadoras por cuenta ajena, con la diferencia de que actualmente cambian los límites establecidos por la normativa. Anteriormente podían reducirse en la base imponible del IRPF únicamente 1.500 euros anuales por aportaciones a planes de pensiones individuales, mientras que ahora, tras la reforma de la legislación fiscal que ha entrado en vigor el 02/07/2022, tras la reforma podrán reducirse hasta 5.750 euros con el plan de pensiones de empleo.

Supuestos de liquidez del plan:

Cuando se dé alguna de las contingencias cubiertas por el PPESC:

- a) En el caso de desempleo de larga duración, es decir por agotamiento de la prestación por desempleo de nivel contributivo en los términos previstos en la normativa vigente.
- b) Por movilización a otro plan de pensiones de la persona trabajadora o partícipe por extinción de la relación laboral con su Entidad Promotora sin reanudarla con alguna otra de las entidades promotoras de este PPESC.
- c) En el caso de terminación y liquidación del PPESC, por movilización a otros instrumentos de previsión autorizados.

¿Qué contingencias están cubiertas?

- a) Jubilación.
- b) Fallecimiento.
- c) Incapacidad permanente.

¿Cómo se puede cobrar las prestaciones por los partícipes o sus beneficiarios?

- a) Renta Financiera.
- b) Capital.
- c) Forma Mixta.
- d) Pagos sin periodicidad regular.

¿Los partícipes pueden renunciar a formar parte del plan?

Pueden manifestar su voluntad expresa de suspensión de las contribuciones, pero estarían renunciando a parte de su salario, que no tiene sentido, ya que no recibirán compensación alguna.

¿Cómo aplica la reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes?

Actualmente, las contribuciones mensuales efectuadas por la empresa han de integrarse en la base de cotización de la Seguridad Social.

Por estas contribuciones mensuales, la empresa tendrá 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 contribución empresarial.

El importe máximo de las contribuciones a las que se aplicará el 100% de reducción será el que resulte de multiplicar por 13 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General para contingencias comunes el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias. Con las bases de cotización de 2023, alcanzaría hasta un máximo de reducción de cuotas de 128,85 euros al mes (1.546,27 euros anuales).

Pese a la anterior bonificación, las contribuciones que los empleadores realizan a favor de los trabajadores se integran en la base de cotización de los mismos, incrementando sus derechos futuros de pensión.

¿Las empresas pueden deducirse el Impuesto de Sociedades las aportaciones voluntarias de las personas trabajadoras?

Habrá que diferenciar entre:

- Las aportaciones voluntarias que realice directamente la persona trabajadora a través de los medios establecidos por la Entidad Gestora (en este caso la empresa no interviene).
- Las aportaciones voluntarias, en su caso, que realice la empresa en nombre de la persona trabajadora una vez pagada la nómina, es decir, desde su salario neto (mediación de pago).
- Las aportaciones realizadas por la empresa a solicitud de la persona trabajadora como aportación superior a la contribución establecida convencionalmente (esto, en las tablas del convenio provincial) a través de los denominados “programas de retribución flexible”.

En los dos primeros supuestos, la empresa no podrá deducirse de su Impuesto de Sociedades las aportaciones voluntarias que hagan sus trabajadores desde su salario neto (de hecho, en el primer caso, la empresa no tiene ni siquiera por qué tener conocimiento de ellas), puesto que ya se habrá deducido como gasto de personal esa parte del salario que ha pagado a su persona trabajadora.

De manera excepcional, en el caso de que en la empresa exista un programa de retribución flexible con plan de pensiones (tercer supuesto), ésta podrá deducirse

de su Impuesto de Sociedades las aportaciones voluntarias que hagan sus trabajadores desde su salario bruto (retribución flexible), dentro de los límites legalmente establecidos en cada momento, como gasto de personal en el Impuesto de Sociedades, al tratarse de una renuncia por parte del trabajador de salario líquido/neto por una contribución al plan de pensiones.

Las contribuciones a planes de pensiones que realicen las empresas a favor de sus trabajadores se consideran gasto de personal en la base imponible de su Impuesto de Sociedades.

Actualmente se contempla una deducción en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades equivalente al 10% de las contribuciones realizadas por la empresa durante el año a planes de pensiones de empleo a favor de las personas trabajadoras con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros. Para aquellas personas trabajadoras con ingresos superiores, la deducción se aplicará sobre la parte de las contribuciones que sean proporcionales a dicha cuantía.

Requisitos de información a facilitar al partícipe:

- Por parte de la empresa deberá poner a disposición del trabajador el Reglamento de Especificaciones del PPES y sus correspondientes Anexos.
- Por parte de la Entidad Gestora deberá facilitar de forma trimestral:
 - o Información sobre la evolución y situación de los derechos consolidados.
 - o Modificaciones normativas.
 - o Cambios en la política de inversiones.
 - o Resumen de la evolución y situación de los activos del Fondo de Pensiones, los costes y la rentabilidad obtenida, entre otras.

6. Aspectos determinantes en la conveniencia de un PPESS: Identificación de Sectores

Dada la progresiva concienciación de la sociedad en cuanto a la necesidad de empezar un ahorro que cumplimente la jubilación y la potenciación de los PPESS está empezando a movilizar a varios sectores.

Desde que el anterior ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá, fijó la prioridad de que el ahorro colectivo para la jubilación se desarrollara en el ámbito de la negociación colectiva, como la mejor vía para conseguir que los planes de pensiones lleguen a trabajadores de pequeñas y medianas empresas, así como autónomos, tanto los sindicatos como patronales ya negocian este formato de planes en varios convenios colectivos.

Además del sector de la construcción como primer sector en implementarlo, hay otros sectores que también están interesados en activar esta palanca.

El del metal (donde engloba la industria metalúrgica, instalaciones, fontanería...) que está negociando su próximo convenio colectivo, plantea incorporar un PPESS. Este engloba 1,5 millones de trabajadores.

El sector de la hostelería con 2 millones de trabajadores en temporada alta también sería un buen candidato para complementar las condiciones laborales de este sector.

La hotelería y el químico que engloba alrededor de 200.000 empleados cada uno también.

El sector de los grandes almacenes (El Corté Inglés, Carrefour, Media Markt, etc.) que engloba 250.000 empleados también está estudiando incorporar este tipo de planes en su convenio.

Otro sector susceptible es el sector de las agencias de viajes con 60.000 empleados quieren incorporarlo para finales de 2024,

También el de la mediación de seguros con 80.000 trabajadores.

También están analizando incorporarlo sectores como la Asociación Retail Textil España (Inditex, H&M, Primark Mayoral, Tendam y Hugo Boss).

El sector del transporte, también podría ser un buen candidato para implementar un PPESS dado su volumen de potenciales partícipes que se beneficiarían, ya que cuenta con 738.665 empleados.

En el cuadro 17 podemos observar los Planes de Pensiones de Empleo por actividades económicas en 2022, los 10 sectores con mayor implementación sobre el total de los planes de empleo con más de un 40% y que considero potenciales a impulsar un plan simplificado sectorial son: la Administración Pública y defensa, el comercio, servicios financieros, actividades asociativas, la industria química y del seguro, alineado con los sectores que están analizando su implementación. Por lo que podemos relacionar sectores con mayor implementación de planes de empleo a futuros candidatos a los PPESS.

Cuadro 17

SECTORES ACTIVIDAD ECONÓMICA (con un porcentaje sobre el total de planes de empleo superior al 1%)	Porcentaje s/ total planes empleo	Porcentaje s/ total patrimonio planes empleo
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	10,39%	2,33%
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	6,33%	4,45%
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	5,67%	19,24%
Actividades asociativas	3,84%	2,19%
Industria química	3,48%	1,13%
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	2,66%	2,52%
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	2,33%	1,55%
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	2,20%	4,54%
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	2,13%	0,64%
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	2,10%	0,87%
Actividades inmobiliarias	2,10%	2,07%
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	2,03%	1,11%
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	1,84%	5,01%

Educación	1,84%	0,91%
Industria de la alimentación	1,77%	0,86%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1,77%	5,66%
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	1,70%	4,47%
Actividades jurídicas y de contabilidad	1,61%	0,47%
Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	1,57%	1,40%
Telecomunicaciones	1,54%	4,73%
Construcción de edificios	1,44%	0,78%
Transporte terrestre y por tubería	1,41%	1,35%
Actividades sanitarias	1,34%	0,79%
Fabricación de productos farmacéuticos	1,31%	0,52%
Actividades de construcción especializada	1,31%	3,30%
Captación, depuración y distribución de agua	1,28%	1,19%
Fabricación de productos de caucho y plásticos	1,11%	0,49%
Fabricación de maquinaria y equipo	1,05%	0,34%
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1,02%	0,39%

Fuente: Elaboración propia datos Informe del seguro 2022

7. ¿Qué otras características deberían tener estos planes para ser más atractivos?

Para conseguir que estos planes de pensiones de empleo simplificados sectoriales tengan la máxima efectividad posible y consecuentemente, sean más atractivos tanto para sus partícipes como para los promotores implicados, consiguiendo una mayor implementación para la población y un complemento robusto al Pilar I, planteo un conjunto de propuestas que ayudarían a alcanzar dicha efectividad.

Una característica que viene acompañando esta tipología de productos es la fiscalidad, tanto para el partícipe como para la empresa.

Actualmente las contribuciones del empleado son deducibles de la base imponible, pero existe un límite legal máximo sumando el Pilar II y III en 10.000€ siempre que la suma proceda de aportaciones empresariales o voluntarias después de aplicar unos coeficientes según la aportación. Las contribuciones que realice la empresa se imputan al partícipe como rendimiento de trabajo sin ingreso a cuenta. Al año siguiente, en la declaración de la renta, se reducirán en la base imponible del IRPF dentro de los límites establecidos por la normativa.

Que la contabilización de la aportación empresarial sea también deducible fiscalmente para el trabajador y no neutra, el aumento del importe deducible y la flexibilización de sus condiciones ayudaría a que los empleados estuvieran más dispuestos a invertir parte de su remuneración en el largo plazo para su jubilación o que tengan negociado con su empresa una aportación en el plan, como plan de retribución.

De igual forma, por parte de la empresa, actualmente las aportaciones son deducibles en el impuesto de sociedades del 10% de las aportaciones y también supone una reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes por el incremento de cotización derivado de la aportación, con un máximo de 338 euros anuales por empleado. Para hacer más atractivo la participación empresarial en un momento inicial crucial para su diseminación en el país, incrementar la deducción de las aportaciones al impuesto de sociedades, aunque sea temporal, podría tener un efecto incentivador para su aceptación.

Otra característica a considerar por su momento clave es en la prestación del partícipe. Actualmente se imputa sobre el rendimiento del trabajo, al tipo impositivo de cada partícipe y no dispone de ningún tipo de reducción, ya sea cobrado en forma de renta, capital o una combinación de ambas. Para conseguir un efecto a largo plazo de complementariedad de la jubilación pública deseado, el cobro mediante renta o un mix de renta con capital con limitaciones debería poder venir acompañado de una reducción del tipo impositivo.

También puede ser un buen argumento por la creciente concienciación de la población sobre la sostenibilidad, la inversión sostenible. Al ser un producto de inversión a muy largo plazo, donde se consiguen unos capitales muy importantes sumando todas las aportaciones de los partícipes, una política sostenible con

criterios ASG donde el partícipe pueda ir siguiendo las consecuencias de las inversiones a lo largo del tiempo, puede hacer sentirse colaborador de la sostenibilidad.

Actualmente, las gestoras de planes de pensiones ya están empezando a ofrecer sus planes invertidos de forma sostenible, pero todavía hay margen de mejora e implementación general, además de hacer más transparente su impacto.

Otra característica que explorar para facilitar su implementación, podría ser una aportación base al plan de las aportaciones por parte de los promotores (como ha hecho el Plan de Empleo Simplificado Sectorial de la Construcción) y una aportación adicional supeditada a los resultados positivos de las compañías.

Actualmente independientemente de la situación económica empresarial en la que se encuentre, una vez se ha aceptado que el sector active un PPESS, no es posible paralizar las aportaciones pactadas. Esta situación puede frenar la adopción de estos productos, por lo que ofrecer la posibilidad de parar temporalmente hasta conseguir una situación más favorable (en beneficios) como medida transitoria para su viabilidad puede ser de ayuda.

Otra particularidad que se podría trabajar es la adaptación de la inversión del partícipe a su momento vital, lo que se conoce como trayectoria vital, en el cual, pueda disponer de diferentes trayectorias de ciclo de vida de inversión según el perfil. De esta forma se conseguiría una personalización que actualmente la mayoría de las gestoras no ofrecen.

Por último, también puede ser interesante analizar el debate de la obligatoriedad de destinar un porcentaje fijo del salario destinado a estos planes. Como se ha articulado en el primer PPESS de la construcción, es que un 1% del incremento del salario pactado en este convenio sectorial, sea destinado a este fin.

Esto nos lleva a la reflexión de su impacto. Es diferente el impacto a un empleado con un salario alto que uno que tenga un salario bajo, de igual forma, la retención de uno y otro tampoco es la misma.

Un empleado con un salario alto, la participación mediante aportaciones en el PPSE será interesante en la medida que reduce su base imponible, donde se verá beneficiado a la hora de hacer la declaración de la renta anual. Esta misma situación para un empleado con salario bajo, puede quedarse sin beneficio, ya que puede que no tenga que hacer la declaración por no llegar al mínimo (22.000€). Llegados a este punto, este trabajador más allá de la acumulación de ahorro para su vejez no puede disponer de esta particularidad clave.

8. Conclusiones

La implementación de los PPES puede ser una palanca fundamental y de futuro para ayudar a la sostenibilidad del sistema de pensiones en España.

La previsión social complementaria no ha evolucionado como hubiera sido deseable para poder contar con un sistema privado lo suficientemente robusto como para servir de complemento a las pensiones públicas, cuya sostenibilidad se enfrenta a un importante reto derivado de los aspectos económicos y demográficos que vivimos.

Algunos como el reto del envejecimiento de la población, por la mayor esperanza de vida, la búsqueda de la equidad intergeneracional o la propia suficiencia es donde se pone a prueba el sistema.

Ante la previsible caída de la tasa de reemplazo de las pensiones públicas, que actualmente es del 80%, porcentaje difícil de sostener y el posible apremio europeo para asegurar en el tiempo el modelo social al continente, la importancia de establecer complementos al Pilar I se vislumbra clave para conseguir que la población jubilada, se vea acompañada positivamente del esfuerzo realizado durante su vida laboral entendido como el ahorro para el futuro.

España está por debajo del promedio de los países con planes de pensiones de empleo no obligatorios, tanto en volumen como en número de empleados, en grandes cifras, es de 1 de cada diez. La previsión social empresarial se ha concentrado en las grandes empresas y ha tenido una escasa implementación en PYMES, que son más del 90% de las empresas de nuestro país.

La adopción de los PPESS por parte de los sectores que están muy atomizados y que componen buena parte de la economía, puede favorecer muy positivamente al principal grueso de trabajadores que forman parte del tejido empresarial de PYMES, ya que se consiguen unas economías de escalas muy importantes, puede conseguir un mayor seguimiento al tener un carácter obligatorio, con unas condiciones más beneficiosas para los partícipes por volumen, una eficiencia mayor de recursos y al final, contribuir conjuntamente de la mano con los promotores a un mayor bienestar a largo plazo.

Actualmente, sólo una cuarta parte de las empresas en España cuentan con al menos un plan de previsión para sus empleados, por lo que implementar esta modalidad de plan de empleo simplificado sectorial puede ser la clave para extenderlo y que se robustezca el sistema complementario.

Además, el hecho de contar con la posibilidad de integrar a los autónomos, que es un colectivo que tradicionalmente tiene unas prestaciones a la jubilación inferiores que los trabajadores por cuenta ajena, todavía refuerza con más motivos su implementación.

El hecho de que se haya puesto en marcha el primer PPESS de la construcción, supone un hito y el inicio de esta modalidad de plan, que servirá como modelo al resto de sectores potenciales.

A fecha de hoy, sectores muy importantes como el del metal, la hostelería, hotelería, químico o grandes almacenes entre otros ya están barajando adoptar este complemento en la negociación colectiva.

Una de las posibles raíces de la situación actual de la baja implementación en la sociedad de complementos para la jubilación, es la necesidad de mejorar en la cultura del ahorro de los españoles, que, según una encuesta del Banco de España, el 61% manifiesta haber estado ahorrando en los últimos doce meses, pero principalmente a través de una cuenta corriente 63%, un 14% mediante una cuenta de ahorro y un 11% contribuye a un plan de pensiones. El resto de los españoles, un 28%, vive en hogares con desahorro.

Ante el reto de que la población tenga una buena educación financiera, que le permita tomar decisiones en el presente, que van a condicionar su futuro y no tener sobresaltos, el impulso de los PPES sectoriales puede compensar parte de esta situación y que se destine el ahorro a productos especialmente creados para la jubilación.

El autor considera una apuesta de futuro la introducción de estos planes, pero siempre podemos mejorar sus características para hacerlos todavía más atractivos y facilitar su adopción. Dotar de mayores deducciones en la base imponible del partícipe o en el impuesto de sociedades, mejorar las condiciones a la hora de la prestación en el momento de la jubilación, ampliar límites o potenciar la inversión sostenible son ejemplos de potenciales mejoras a adoptar y que hace percibir que la modalidad todavía tiene margen de mejora.

Ante el reto de la sostenibilidad del sistema de pensiones en España planteado en esta tesis, la implementación de los PPESS puede ser una buena herramienta para apalancar y asegurar en el tiempo el modelo de previsión social.

9. Bibliografía

Informes:

Encuesta de Competencias Financieras 2021

Informe sobre envejecimiento 2024 (Ageing Report 2024) de la Comisión Europea

Global Pensión Index de Mercer

Guía Práctica para el diseño e implantación de un plan de pensiones de empleo, realizado por UNESPA y WTW.

III Estudio Observatorio Caser sobre PPE

III Encuesta panaeuropea de pensiones Insurance Europe.

Pensions at a Glance 2021 y 2023

Nota Informativa Normativa Reglamento de planes y fondos de pensiones de UNESPA

Las instituciones de inversión colectiva y los fondos de pensiones de Inverco.

Santalucía – La Reforma de sistema público de pensiones 2022 y 2023.

Fuentes de internet:

Artículo de El País de Gregorio Gil de Rozas de Willis Towers Watson sobre los Sindicatos y patronal negocian planes de pensiones privados para dos millones de trabajadores

<https://elpais.com/economia/2024-03-02/sindicatos-y-patronal-negocian-planes-de-pensiones-privados-para-dos-millones-de-trabajadores.html>

(Fecha de consulta: 02/03/2024)

<https://cnc.es/la-construccion-alerta-de-que-el-envejecimiento-del-sector-y-la-escasez-de-alumnos-de-fp-amenazan-los-fondos-europeos/>

(Fecha de consulta: 14/04/2024)

<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Ajustes-y-desajustes-de-la-oferta-y-demanda-de-empleo/eldesafiodelaregeneracionlaboralenelsectordelaconstruccion>

(Fecha de consulta: 14/04/2024)

<https://www.funcas.es/articulos/habilidades-financieras-y-planificacion-economica-de-la-vejez-en-espana-una-aproximacion-a-partir-de-la-encuesta-de-competencias-financieras/>

(Fecha de consulta 24/06/2024)

Fuentes oficiales:

Informe del Seguros y Fondos de Pensiones 2022

Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2020

BOE A 2022 – 10852 – Ley 12-2022

BOE A 2023-16728

Sergi Roca Castany

Licenciado en Economía en 2010 por la Universidad Autónoma de Barcelona.

Máster en Administración y Dirección de comercios y Distribución en 2011.

Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras en 2024 por la Universidad de Barcelona

Estoy especializado en la gestión de portfolio de proyectos IT, Project Manager y desarrollo de negocio de vida, con más de 10 años de experiencia en seguros y productos financieros.

Empecé mi trayectoria profesional como técnico comercial en ECA, del Grupo Bureau Veritas.

En 2014, empiezo mi carrera dentro del mundo de los seguros donde me incorporo en el Grupo Allianz como asesor comercial.

En 2016 hago un cambio dentro de la compañía para especializarme como Product Manager de vida y en 2018, la compañía me volvió a ofrecer un cambio hacia asesor técnico de vida y salud.

Desde 2020, ocupo la posición de Gestor de la Demanda, Project Manager IT y Scrum Master en VidaCaixa.