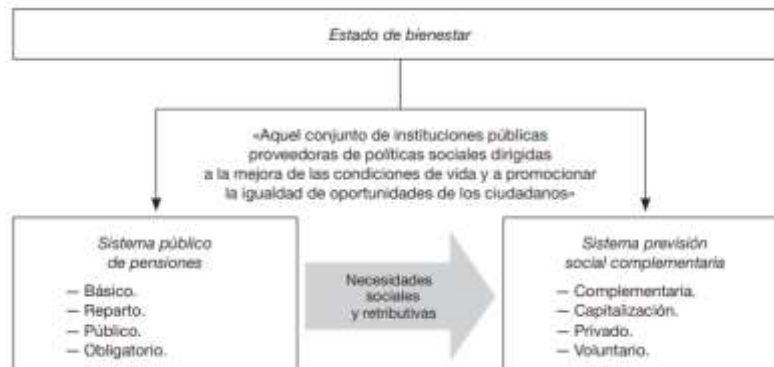


EL AHORRO PARA LA JUBILACIÓN QUE VIENE: LOS PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL (PPSE)?

Uno de los legados de estos meses de descontrol económico-laboral producto de la pandemia es como la jubilación ha adquirido un mayor protagonismo y, más aún, en una sociedad envejecida.



Uno de los mecanismos financieros existentes que cada vez adquiere una mayor importancia es el de los **Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE)**. Se trata de un plan de previsión social colectivo que se articula a través de un contrato de seguro que constituye la empresa en favor de sus empleados. El Gobierno está decidido a impulsar esta modalidad de ahorro por delante de los planes de jubilación individuales y mientras los planes individuales han visto limitada a de 8.000 a 2.000 euros la cantidad máxima de deducción, en los planes de empresa a esta última cantidad se suman otros 8.000 euros en contribuciones empresariales. Parece que la previsión social colectiva solo es algo que afecta a las grandes empresas y que las pymes no parecen estar incluidas, aunque, en cualquier caso, no existe un impedimento legal o técnico para que todas las empresas con independencia de su tamaño puedan contratar un producto para la jubilación de sus trabajadores.

El modelo que se ha adoptado para los nuevos **los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE)** está basado en el de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) que rige en el País Vasco, donde se ha logrado que más de la mitad de los trabajadores tengan, de acuerdo con su empresa, un sistema complementario para la jubilación. En las EPSV, los planes de empresa están vinculados a los convenios colectivos sectoriales, gozan de ventajas fiscales y el trabajador aporta el 1% y la empresa otro 1% al plan de pensiones.

Siguiendo la recomendación 16ª del nuevo Pacto de Toledo, los PGE de 2021 contemplan una revisión del sistema de previsión social complementaria, penalizando los planes de pensiones individuales y haciendo una apuesta por los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE) también conocidos, de forma no correcta del todo, como planes de empleo (*ver tabla final*). Existe un desplazamiento de las ventajas fiscales desde los planes individuales a los de carácter colectivo, siguiendo al efecto las orientaciones del informe de la AIREf de julio de 2020, que indicaba que los beneficios fiscales incorporan un elemento distorsionante en el impuesto sobre la renta, al tener un mayor impacto (desde la vertiente de reducción de los tipos efectivos) en las rentas más altas

Además se prevé la creación, por parte del Ministerio de Inclusión, de un fondo de pensiones de empleo de carácter abierto, que se desarrollará en el marco de la negociación colectiva.

Así la AGE se convierta en ente promotor de fondos de pensiones públicos de empleo, ya que, de acuerdo al contenido de la disposición adicional 40ª de los PGE 2021, en el plazo máximo de 12 meses, el Gobierno ha de presentar un proyecto de ley sobre fondos de pensiones públicos de empleo en el que se atribuya a la AGE capacidad legal para su promoción, con las siguientes características:

- Podrán adscribirse a estos fondos de pensiones públicos de empleo los planes de pensiones de la modalidad de empleo que no determinen un fondo de pensiones específico concreto. Igualmente, estos fondos de pensiones públicos podrán canalizar inversiones de otros fondos de empleo que así lo decidan con un nivel de gastos que incentive la competencia en el sector.
- El proceso de selección de las entidades gestora y depositaria del fondo se hará a través de concurso competitivo abierto.
- Los fondos de pensiones públicos de empleo han de estar regidos por una comisión de control.

d) La política de inversiones del fondo de pensiones, aprobada por la comisión de control, ha de hacerse constar en escritura pública y no podrá ser modificada, salvo con autorización expresa otorgada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

e) El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones tendrá derecho de veto en relación con las decisiones de la comisión de control del fondo que afecten a la estrategia de inversión, así como a la sustitución de las entidades gestora y depositaria .

Muy resumidamente estas son las principales características de los PPSE:

- Contrata la empresa para toda su plantilla. Nadie puede quedar excluido. Las aportaciones, en cambio, pueden variar en función de la categoría laboral.

- Su fórmula jurídica es una póliza de seguro colectivo.

- La empresa solo puede acceder a este dinero para constituir otro contrato de seguro o plan de pensiones de empleo.

- Si la relación entre la empresa y el empleado finaliza antes de la jubilación, es el trabajador quien puede acceder al capital acumulado para contratar un producto de previsión similar.

- A diferencia de lo que sucede con el Plan de Pensiones de Empleo (PPE), en los PPSE no hay riesgo de perder el capital aportado y la rentabilidad tiene un interés mínimo garantizado. En los PPE, en cambio, la rentabilidad es variable y el capital puede verse reducido.

- La empresa se beneficia de bonificaciones fiscales, además de contar con una herramienta eficaz para fidelizar a sus trabajadores.

	INSTRUMENTOS COLECTIVOS		
	PPSE	PPE	SEGURO COLECTIVO
	Plane de Previsión Social Empresarial	Plan de Pensiones de Empleo	Seguro Colectivo de Ahorro
¿Quién lo gestiona?	Compañía de Seguros	Gestora de Planes	Compañía de Seguros
¿Quién tiene la iniciativa de la contratación?	Empresa	Empresa	Empresa
¿Cuál es el objetivo de ahorro?	Jubilación	Jubilación	Opción A: Jubilación Opción B: Otro momento temporal o contingencia empresarial
Tipo de interés /rentabilidad	Garantizado	Riesgo inversión asumido por el Tomador	Opción A: Garantizado -Opción B: Riesgo de inversión asumido por el Tomador
¿Rescate anticipado?	No, salvo supuestos recogidos en ley	No, salvo supuestos recogidos en ley	Sí, en determinados supuestos
Límite financiero y fiscal de aportaciones	8.000 €	8.000 €	- Límite financiero de aportación: No existe - Límite fiscal: 100.000€
Fiscalidad para el trabajador	- Aportaciones: tributan como renta de trabajo pero son deducibles en el IRPF - Prestación: tributa como renta de trabajo	- Aportaciones: tributan como renta de trabajo pero son deducibles en el IRPF - Prestación: tributa como renta de trabajo	(1) - Aportaciones: no tiene incidencia fiscal en el IRPF - Prestación: el capital recibido se considera renta de trabajo
Fiscalidad para la empresa			- Aportaciones: no es gasto deducible en el Impuesto de Sociedades - Prestación: deducible en el IS el total de las aportaciones realizada en el momento del cobro de la prestación
VENTAJA FISCAL	DEDUCIBILIDAD DE APORTACIONES	DEDUCIBILIDAD DE APORTACIONES	DIFERIMIENTO PAGO IMPUESTOS
(1)En el supuesto de NO imputación de primas			

En los planes de pensiones de empleo (PPE) la rentabilidad dependerá de la evolución del fondo de pensiones donde esté integrado el Plan y, por tanto, el riesgo de la inversión es asumido por los partícipes del mismo. El capital que recibirá en forma de prestación no está garantizado. Por el contrario, en los PPSE (Plan de Previsión Social Empresarial) la rentabilidad está garantizada, y se conoce el capital que el asegurado cobrará al vencimiento. Desde un punto de vista fiscal PPE y PPSE funcionan de la misma manera para empresa y trabajador y en ambos casos, las aportaciones tributan como renta del trabajo pero pueden deducir, por lo que la fiscalidad es neutra.