
Reforma para el impulso de la previsión social complementaria empresarial

Su objetivo es fomentar la previsión social a través de los planes de pensiones de empleo de promoción pública y simplificados, con incentivos fiscales y de Seguridad Social

Legal flash

Julio 2022



Aspectos clave

- Se potencia el segundo pilar del sistema de pensiones mediante los nuevos Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (FPEPP) y los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPES).
- Se mejoran los incentivos fiscales en el IRPF a la contratación de sistemas de previsión social por contribuyentes de rentas medias y bajas, y se incentivan las aportaciones a los planes de pensiones de empleo simplificados.
- Equiparación del régimen fiscal de los Productos Paneuropeos de Pensiones Individuales al de los planes de pensiones.
- Deducción del 10% de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades para determinadas contribuciones empresariales a sistemas de previsión social.
- Las contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo permiten una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social.



Introducción

El BOE de 1 de julio de 2022 ha publicado 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 entra en vigor el 2 de julio de 2022.

Con el objetivo primordial de potenciar el segundo pilar del sistema de pensiones, la Ley 12/2022 modifica relevantemente el régimen jurídico de los sistemas de previsión social complementaria de carácter empresarial. A tal efecto:

- Introduce dos nuevas figuras, los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (“FPEPP”) y los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (“PPES”).
- 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.

La Ley también introduce modificaciones en la regulación de varios impuestos con la finalidad de mejorar los incentivos fiscales para las aportaciones y contribuciones a los actuales sistemas de previsión social, a los nuevos Planes de Pensiones de Empleo Simplificados y a los Productos Paneuropeos de Pensiones Individuales.

Asimismo, se regulan incentivos en materia de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para las empresas que realicen contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo.

A continuación exponemos las novedades aprobadas en un formato pregunta - respuesta.



Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública

¿Qué son los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública y por qué se aprueban?

Los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (“FPEPP”) son fondos de pensiones de **carácter abierto** promovidos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para desarrollar **exclusivamente planes de pensiones de empleo**.

Su regulación tiene por objetivo potenciar los sistemas de previsión social complementaria de corte empresarial (segundo pilar del sistema de pensiones) en los términos previstos por la [Recomendación 16ª](#) del Pacto de Toledo 2020, la [Reforma 5ª del Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) y, en última instancia, en cumplimiento del mandato legal contenido en la [Disposición Adicional 40ª de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021](#).

¿Qué planes de pensiones pueden integrarse en un FPEPP?

Sólo pueden integrarse en un FPEPP: (i) los planes de pensiones de empleo simplificados (“PPES”), que también regula la Ley 12/2022; (ii) los planes de pensiones de empleo de aportación definida para la contingencia de jubilación, sin perjuicio de que puedan ofrecer prestaciones definidas para el resto de contingencias, siempre que estén aseguradas; y (iii) los planes de pensiones de empleo de estas modalidades que estén sujetos a la [Directiva 2016/2341, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo](#).

¿Quién promoverá los FPEPP?

La promoción de los FPEPP corresponde a la **Comisión Promotora y de Seguimiento** de los FPEPP, órgano adscrito al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que actuará como representante de la Administración General del Estado para la promoción y constitución de los FPEPP. Entre otras funciones, la citada Comisión seleccionará a las entidades gestoras y depositarias, fijará un marco común de estrategia de inversiones que se revisará cada cinco años, representará al FPEPP hasta que se constituya su Comisión de Control Especial, nombrará a los miembros de esta última, podrá acordar la disolución del FPEPP, será informada de la eventual externalización de funciones de la entidad gestora y, en definitiva, velará por el adecuado funcionamiento y el buen gobierno de los FPEPP, especialmente en lo relativo a la política de inversiones.



¿Quién se encargará de la administración de los FPEPP?

Los FPEPP serán administrados por **entidades gestoras privadas** con el concurso de entidades depositarias, y bajo la supervisión de una única Comisión de Control Especial para todos los FPEPP abiertos.

Está prevista la creación de una **plataforma digital común** para garantizar la interoperatividad de gestoras y depositarias, la normalización y la calidad de los procesos y la agilidad de las operaciones. Esta plataforma dará servicio a las empresas, partícipes y beneficiarios en sus operaciones básicas, y permitirá la trazabilidad del histórico de movimientos de partícipes y promotores independientemente de los traslados de plan que se hayan registrado.

Las entidades gestoras serán seleccionadas de acuerdo con la Ley de Contratos del Sector Público, respetándose los principios de igualdad, transparencia y libre competencia. La administración de los FPEPP corresponderá a la Comisión Promotora y de Seguimiento de los FPEPP, que actuará como representante de la Administración General del Estado para la promoción y constitución de los FPEPP.

¿Quién se encargará de la supervisión del funcionamiento de los FPEPP?

La supervisión de los FPEPP se atribuye a una única **Comisión de Control Especial** que tendrá las funciones propias de una comisión de control de planes de pensiones con las singularidades propias de la supervisión de los FPEPP. En particular, evaluarán los balances y cuentas de resultados de los FPEPP, las nuevas adscripciones de planes de pensiones, el análisis financiero y de sostenibilidad de las carteras, las políticas de implicación y voto en las juntas generales de las entidades objeto de inversión de la cartera, la política de inversión sostenible, la aprobación de las cuentas anuales del FPEPP y la publicación de las políticas aplicadas sobre inversiones sostenibles. Asimismo, nombrarán a los expertos encargados de realizar el informe de auditoría de los FPEPP.

¿Qué especialidades tiene el régimen financiero de las inversiones de los FPEPP?

El régimen de inversiones de los FPEPP seguirá los criterios generales aplicables a las inversiones de los planes de pensiones, si bien presenta algunas especialidades.

Además de la rentabilidad y el riesgo, las inversiones de los FPEPP deberán realizarse teniendo en cuenta su **impacto social y medioambiental**. Los FPEPP no podrán invertir en empresas o negocios que cuenten con alguna sede en la lista de paraísos fiscales adoptada por el Consejo Europeo el 24 de febrero de 2022 o en la lista española de paraísos fiscales del Real Decreto 1080/1991, y tampoco podrán invertir en empresas que



hayan cometido delitos medioambientales o laborales en los 10 años previos a la inversión.

La estrategia de inversión de las carteras de los FPEPP deberá fijar los límites a la utilización de instrumentos derivados, aplicar criterios de ponderación de rentabilidad y riesgo, seguridad, diversificación, dispersión y congruencia, y en especial integrará los **factores de sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza (ESG)** alineados con los principios de inversión responsable, en particular los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y los criterios de **taxonomía medioambiental y social** de la Unión Europea.

Los FPEPP se clasificarán como fondos de pensiones de renta fija, de renta fija mixta o de renta variable.

Planes de Pensiones de Empleo Simplificados

¿Qué son los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados?

Los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPES) constituyen la segunda gran novedad de la reforma, y son aquellos:

- Promovidos por las **empresas** incluidas en el ámbito de aplicación de **acuerdos colectivos de carácter sectorial** que instrumenten compromisos por pensiones.
- Promovidos por las **Administraciones Públicas**.
- Promovidos por asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de **trabajadores por cuenta propia o autónomos** o por sindicatos, colegios profesionales o mutualidades de previsión social cuyos partícipes sean exclusivamente trabajadores por cuenta propia o autónomos
- Promovidos por socios de sociedades **cooperativas y laborales**.

¿Qué acuerdos colectivos pueden imponer un PPES?

Los convenios colectivos **estatutarios de carácter sectorial**, es decir, los que cumplan con los requisitos de procedimiento y tramitación del Título III ET.

Los convenios colectivos ¿tienen obligación de prever compromisos por pensiones?

No. Aunque la nueva regulación impone que las empresas **deberán negociar**, y en su caso, acordar, sistemas de previsión social de empleo, no ha incluido esta materia entre las que configuran el contenido mínimo del convenio colectivo.



Sin perjuicio del carácter voluntario para la negociación colectiva de implantar los planes de pensiones, el objetivo del legislador es potenciarlo y de hecho, en el preacuerdo para el VII convenio del sector de la construcción, se impulsa el primer plan de pensiones colectivo sectorial.

¿Están las empresas obligadas a adherirse a un PPES?

Sí, cuando lo establezca el **convenio colectivo**. Podrá mejorarse el importe de las aportaciones empresariales acordadas.

Si el convenio colectivo lo prevé, las empresas podrán **no adherirse** a un PPES siempre que promuevan **su propio plan de pensiones de empleo**, cuyas condiciones no podrán ser inferiores a las del PPES del convenio.

¿Las personas trabajadoras se incorporan directamente al PPES?

Sí, salvo que el acuerdo o convenio prevea la posibilidad de **no ser incorporadas** al PPES, mediante declaración por **escrito** y en el **plazo** previsto para ello.

Se elimina la posibilidad de que los convenios puedan condicionar las obligaciones de las empresas a la incorporación de los trabajadores al plan.

¿Cómo se promueve un PPES?

El proyecto inicial del **PPES sectorial** debe establecerse mediante acuerdo colectivo de **ámbito supraempresarial**.

La comisión promotora del plan será designada por la comisión negociadora del convenio, o en su defecto, por la comisión paritaria u otro órgano paritario del convenio.

La promoción de **PPES del sector público** requerirá el acuerdo de la mesa de negociación de la administración pública correspondiente. El proyecto inicial del plan se establecerá por la mesa de negociación que dará a conocer el proyecto a los representantes de los trabajadores y, en su caso, a las potenciales personas partícipes e instarán la constitución de la comisión promotora.

En el caso de **PPES de trabajadores por cuenta propia o autónomos** promovidos por las asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, por los sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social, así como en el caso de los **PPES de socios y socias trabajadoras y de socios de trabajo de sociedades cooperativas y laborales**, promovidos por sociedades cooperativas y laborales y las organizaciones representativas de las mismas, la entidad promotora establecerá el proyecto inicial del plan de pensiones y designará de forma directa a los miembros de su comisión promotora.



El proyecto incluirá, al menos, las especificaciones con las condiciones generales comunes a todas las empresas, entidades y trabajadores por cuenta propia o autónomos que se adhieran al plan de pensiones de empleo simplificado y, en su caso, la base técnica de dicho plan.

¿En qué fondos de pensiones pueden integrarse los nuevos PPES?

Los PPES **pueden** integrarse en un FPEPP o bien en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada de su elección.

¿Qué características tienen los PPES en cuanto a las obligaciones estipuladas?

Los PPES serán de la modalidad de **aportación definida** para la contingencia de **jubilación**.

Para el **resto de contingencias** —fallecimiento, incapacidad permanente y dependencia— podrán prever **prestaciones definidas** que habrán de garantizarse mediante contratos de seguro previstos por el plan, de duración no superior a un año, pudiendo ser renovables.

Las obligaciones de contribución respecto de los trabajadores serán responsabilidad de las empresas.

En los PPES promovidos por asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos o por sindicatos, colegios profesionales o mutualidades de previsión social la obligación de contribución será responsabilidad del trabajador por cuenta propia o autónomo.

¿Qué regularán los PPES?

Las **especificaciones** de los PPES serán **comunes** a todas las empresas o entidades que se integren en los mismos. Deberán contener un **anexo** por cada **empresa** que recoja las condiciones particulares relativas a las aportaciones y contribuciones de cada una.

La base técnica de los PPES también deberá incorporar los anexos sobre las aportaciones, contribuciones y prestaciones, y su aseguramiento, correspondientes a cada empresa o entidad.

En el caso de aportaciones de prestación definida, deberá establecerse la delimitación de riesgos correspondientes a cada empresa. Cada empresa será responsable de las obligaciones asumidas frente a sus personas partícipes y beneficiarios.



¿Podrán los partícipes de los PPES movilizar sus derechos consolidados?

Los derechos consolidados en los PPES solo podrán **movilizarse** con destino a planes de pensiones de empleo en los términos y con las excepciones que se determinen reglamentariamente.

¿Se han previsto normas transitorias para la adaptación de los planes de pensiones de empleo u otros instrumentos de previsión social preexistentes?

Los planes de pensiones de empleo y otros instrumentos de previsión social preexistentes que tengan el mismo régimen fiscal que los planes de pensiones de empleo (por ejemplo, los planes de previsión social empresarial), **podrán** adaptar sus especificaciones, pólizas o reglamentos de prestaciones para **integrarse en la categoría de los PPES**. Una vez adoptado el acuerdo de adaptación por la comisión de control u órgano competente, deberán adaptarse los elementos institucionales del instrumento en el plazo de los **doce meses** siguientes.

Asimismo, las empresas que tuvieran constituidos planes de pensiones de empleo u otros instrumentos de previsión social y se vean afectadas con posterioridad por un acuerdo colectivo de carácter sectorial en el que se prevea la instrumentación de compromisos por pensiones a través de un PPES sectorial, podrán mantener los compromisos por pensiones en los instrumentos de previsión social de empleo preexistentes.

Planes de Pensiones del Sistema Asociado

¿Cómo afecta la reforma a los planes de pensiones del sistema asociado?

A partir de la entrada en vigor de la Ley 12/2022 ya **no se podrán promover** nuevos planes de pensiones del sistema asociado.

¿En qué situación quedan los planes de pensiones del sistema asociado existentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley 12/2022?

Estos planes de pensiones disponen de un **plazo de 5 años** para acordar voluntariamente su **transformación** en planes de pensiones de empleo simplificados o en planes de pensiones del sistema individual. Concretamente:

- Los planes de pensiones del sistema asociado de trabajadores por cuenta propia o autónomos, promovidos por asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos para sus asociados o por colegios profesionales podrán transformarse en PPES. En particular, si el plan de pensiones asociado tiene simultáneamente partícipes



que sean trabajadores por cuenta propia o autónomos y trabajadores por cuenta ajena, podrá acordarse la incorporación de los primeros a un PPES.

- El resto de planes de pensiones del sistema asociado podrán transformarse en planes de pensiones individuales.

La transformación se acordará por decisión voluntaria de la comisión de control y en los 12 meses siguientes se deberán adaptar los elementos institucionales al régimen legal del plan de pensiones que resulte de la transformación.

¿Puede un plan de pensiones del sistema asociado no acordar su transformación?

Sí, los planes de pensiones del sistema asociado que no se hayan transformado en el citado plazo de 5 años mantendrán dicha condición, con sujeción a la normativa vigente, hasta su terminación.

¿Se ha previsto alguna regla especial para los partícipes que actualmente pertenezcan a un plan de pensiones del sistema asociado?

Sí, los partícipes de los planes de pensiones del sistema asociado existentes podrán movilizar sus derechos consolidados con destino a un plan de pensiones de empleo, siempre que puedan tener la condición de partícipes en dicho plan de pensiones de empleo. Esta movilización de derechos podrá realizarse durante los 5 años siguientes a la fecha de entrada en vigor de la Ley 12/2022.

Otras modificaciones en la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones

¿Qué medidas se han adoptado para reforzar el cumplimiento del principio de no discriminación en los planes de pensiones de empleo?

Se ha modificado el requisito de antigüedad mínima para que los planes de pensiones de empleo cumplan con el principio de no discriminación. A partir de ahora, los planes de pensiones de empleo no pueden exigir a los trabajadores una **antigüedad mínima superior a un mes** para poder acceder al plan (hasta ahora dicha antigüedad mínima estaba fijada en dos años). En cualquier caso, el plan de pensiones de empleo podrá prever el acceso al plan con una antigüedad inferior a un mes, o desde el ingreso en la plantilla de la empresa.



Asimismo, los planes de pensiones de empleo deberán incluir **medidas que eviten la brecha de género**, tales como el mantenimiento de las contribuciones en supuestos de reducción de jornada y suspensión de la relación laboral con resea de puesto de trabajo.

¿Se han modificado los límites de aportación financiera a sistemas de previsión social?

Sí, en un doble sentido:

- El primer lugar, el incremento de 8.500 euros sobre el límite general de 1.500 euros de aportación financiera máxima anual podrá provenir de aportaciones de los trabajadores, pudiendo su importe ser igual al resultado de multiplicar la correspondiente contribución empresarial por determinados coeficientes:

Importe anual de la contribución	Coficiente
Igual o inferior a 500 euros	2,5
Entre 500,01 y 1.000 euros	2
Entre 1.000,01 y 1.500 euros	1,5
Más de 1.500 euros	1

En todo caso, el coeficiente será 1 si el trabajador obtiene en el ejercicio unos rendimientos del trabajo superiores a 60.000 euros procedentes de la empresa que realiza la contribución.

Ejemplo

Un trabajador que perciba en el ejercicio rendimientos del trabajo inferiores a 60.000 euros y al que la empresa haya imputado contribuciones empresariales al plan de pensiones de empleo por importe de 1.000 euros podrá realizar aportaciones individuales al mismo plan de pensiones de empleo de la empresa por un importe de hasta 2.000 euros (1.000 x coeficiente 2). La suma de ambas cantidades (3.000 euros) podrá computar dentro del incremento de 8.500 euros.

- En segundo lugar, se permite que los trabajadores por cuenta propia o autónomos realicen aportaciones a PPES por un importe de hasta 4.250 euros anuales, importe que computará como incremento sobre el límite general de aportación máxima anual de 1.500 euros.



Modificaciones tributarias para incentivar la contratación de sistemas de previsión social

¿Se han introducido cambios en la reducción fiscal del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (“IRPF”) por aportaciones a sistemas de previsión social?

Sí. Se han aprobado, con efectos para el IRPF 2023, **nuevas modificaciones sobre el régimen que fue aprobado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado (“LPGE”) para el año 2022** (y que, a su vez, modificó el régimen aprobado con la LPGE para el año 2021). Con motivo de estos cambios sucesivos, en el IRPF 2021, IRPF 2022 e IRPF 2023 aplicarán importes máximos de reducción distintos, que afectan especialmente a las aportaciones individuales. Puede consultar nuestro legal flash relativo a la LPGE para el año 2022 en el que se comentan las modificaciones previas, pinchando [aquí](#).

Así, con la Ley 12/2022, en primer lugar se ha modificado de nuevo la reducción en la base imponible general en el IRPF por aportaciones a sistemas de previsión social, **afectando los cambios al incremento de 8.500 euros anuales** sobre el límite absoluto de reducción fiscal de 1.500 euros:

- El incremento de 8.500 euros sobre el límite general de 1.500 euros de reducción podrá provenir de contribuciones empresariales y también de aportaciones individuales de los trabajadores al mismo sistema de previsión social de la empresa **por un importe igual al resultado de multiplicar la correspondiente contribución empresarial por determinados coeficientes:**

Importe anual de la contribución	Coefficiente
Igual o inferior a 500 euros	2,5
Entre 500,01 y 1.000 euros	2
Entre 1.000,01 y 1.500 euros	1,5
Más de 1.500 euros	1

Con dicha modificación se incrementa, respecto a la regulación aprobada por la LPGE para el año 2022, en determinados casos —aquellos en que el coeficiente es superior a 1—, el importe máximo de las aportaciones individuales de los trabajadores al mismo sistema de previsión social de la empresa con derecho a reducción.



En todo caso, el **coeficiente será 1** si el trabajador obtiene en el ejercicio unos **rendimientos del trabajo** procedentes de la empresa que realiza la contribución **superiores a 60.000 euros**.

- Asimismo, se establece un **incremento máximo de 4.250 euros anuales** sobre el límite general de 1.500 euros de reducción, el cual podrá provenir de **aportaciones de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a PPES**.

Se especifica que la cuantía máxima de reducción por aplicación de estos incrementos será de 8.500 euros anuales.

En segundo lugar, el **límite financiero** de aportaciones y contribuciones empresariales a sistemas de previsión social previsto por la disposición adicional decimosexta de la Ley del IRPF se ha modificado en los mismos términos anteriores, como se ha comentado en el punto anterior.

En tercer lugar, se equipara el régimen fiscal de los **Productos Paneuropeos de Pensiones Individuales (Pan-European Pension Product, "PEPP")** regulados en el Reglamento (UE) 2019/1238 al régimen fiscal de los planes de pensiones, en el siguiente sentido:

- Las aportaciones realizadas a los PEPP podrán reducir la base imponible general del IRPF en los mismos términos que las aportaciones realizadas a los planes de pensiones.
- Las prestaciones percibidas por los beneficiarios de un PPEP tributarán en el IRPF como rendimientos del trabajo y no quedarán sujetas al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.
- El contribuyente del IRPF que realice una disposición anticipada, total o parcial, de los derechos económicos en un PEPP en supuestos diferentes de los previstos por la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones, deberá reponer en la base imponible las reducciones indebidamente practicadas mediante la presentación de declaraciones complementarias con inclusión de intereses de demora. Asimismo, si se percibieran cantidades en exceso sobre las aportaciones regularizadas, dicho exceso tributaría como rendimiento del trabajo en el período impositivo en que se perciba.



¿Se han aprobado modificaciones en el Impuesto sobre el Patrimonio en relación con el tratamiento de los derechos económicos en sistemas de previsión social?

Sí, en el Impuesto sobre el Patrimonio se ha ampliado la exención de los derechos económicos en sistemas de previsión social a los derechos económicos derivados de aportaciones a los PEPP.

¿Se ha aprobado algún incentivo fiscal a las contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo en el Impuesto sobre Sociedades?

Sí, se ha creado una **nueva deducción en la cuota íntegra** por las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros y que correspondan a planes de pensiones de empleo, a planes de previsión social empresarial, a planes de pensiones de empleo sujetos a la [Directiva 2016/2341](#) y a mutualidades de previsión social que actúen como instrumento de previsión social de los que sea promotora la empresa.

La **deducción será igual al 10%** de las contribuciones empresariales imputadas.

Cuando los trabajadores a quienes se imputen las contribuciones empresariales tengan una retribución bruta anual igual o superior a 27.000 euros, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan al importe de la retribución bruta anual de 27.000 euros.

¿Y en otros impuestos?

Sí, por último, se han declarado exentas del **Impuesto sobre las Transacciones Financieras** las adquisiciones de valores realizadas por los fondos de pensiones de empleo, las mutualidades de previsión social y las entidades de previsión social voluntaria sin ánimo de lucro.

¿Cuándo entran en vigor las modificaciones fiscales aprobadas?

Aunque la entrada en vigor tiene lugar el 2 de julio de 2022, no se contempla expresamente la fecha en que los cambios surtirán efectos jurídicos en los impuestos que tienen periodo impositivo. Por ello, las modificaciones que afectan al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, al Impuesto sobre Sociedades y al Impuesto sobre el Patrimonio surtirán efectos en los periodos impositivos que se inicien a partir del 2 de julio de 2022, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 10.2 de la Ley General Tributaria.



Las modificaciones en el Impuesto sobre Transacciones Financieras producirán efectos desde el 2 de julio de 2022, fecha de entrada en vigor de la Ley 12/2022.

Reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para incentivar la contratación de planes de pensiones de empleo

¿Se compensan las aportaciones empresariales a los planes de pensiones de empleo con la cotización a la Seguridad Social? ?

Sí. Las empresas que realicen aportaciones a los planes de pensiones de empleo podrán reducir la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por el **incremento en la cuota** que derive directamente de la aportación empresarial satisfecha mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo.

¿A cuánto asciende la reducción?

El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará una reducción del 100%, es el que resulte de multiplicar por 13 la cuota empresarial por contingencias comunes (23,6%) aplicada a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 (38,89 €) del Régimen General de la Seguridad.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2022 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

