



Planes de pensiones de empleo

**EMPRESAS DE INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS; INSPECCIÓN,
SUPERVISIÓN Y CONTROL TÉCNICO Y DE CALIDAD**

6 DE OCTUBRE DE 2026





1. Hechos que motivaron la reforma en el sistema complementario de pensiones



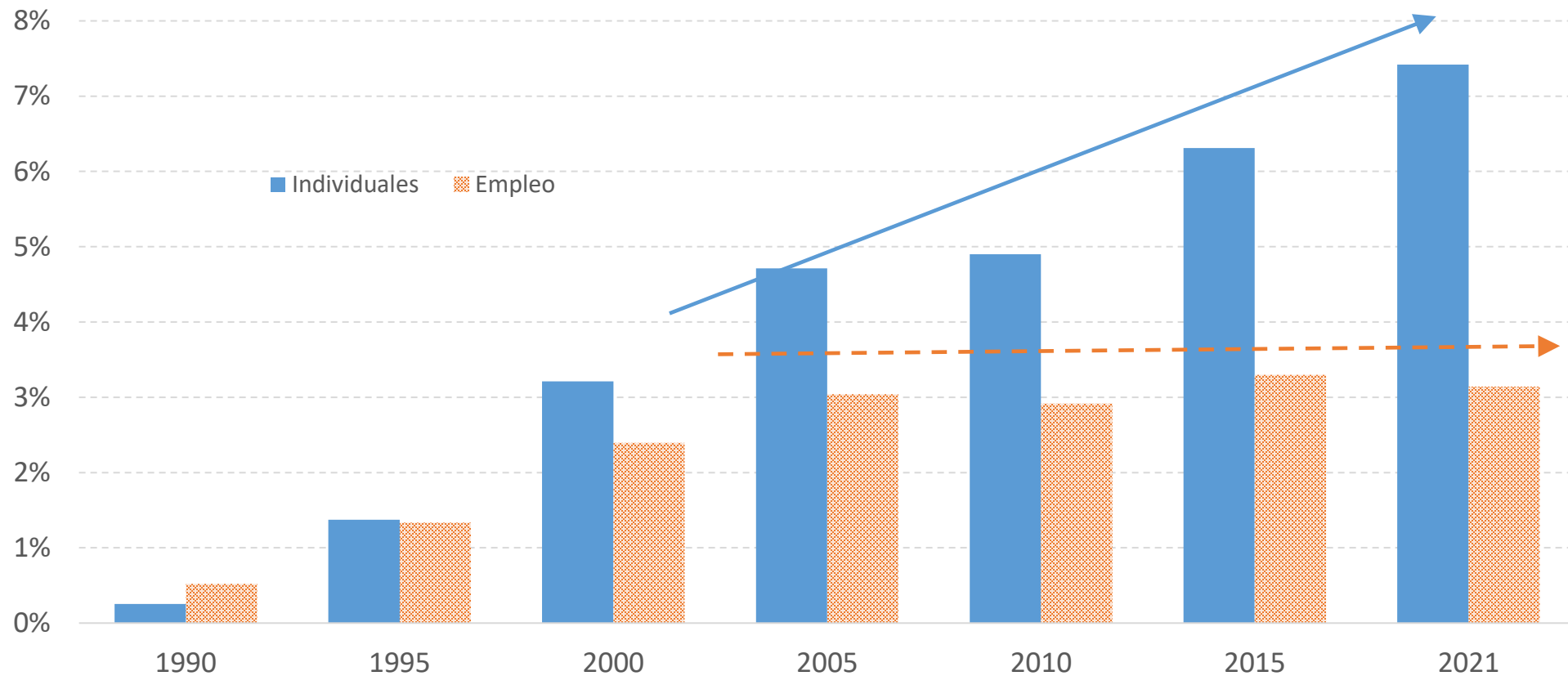
GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES



Estancamiento de los planes de pensiones de empleo desde 2005

Patrimonio de los planes de pensiones en España
(% del PIB)

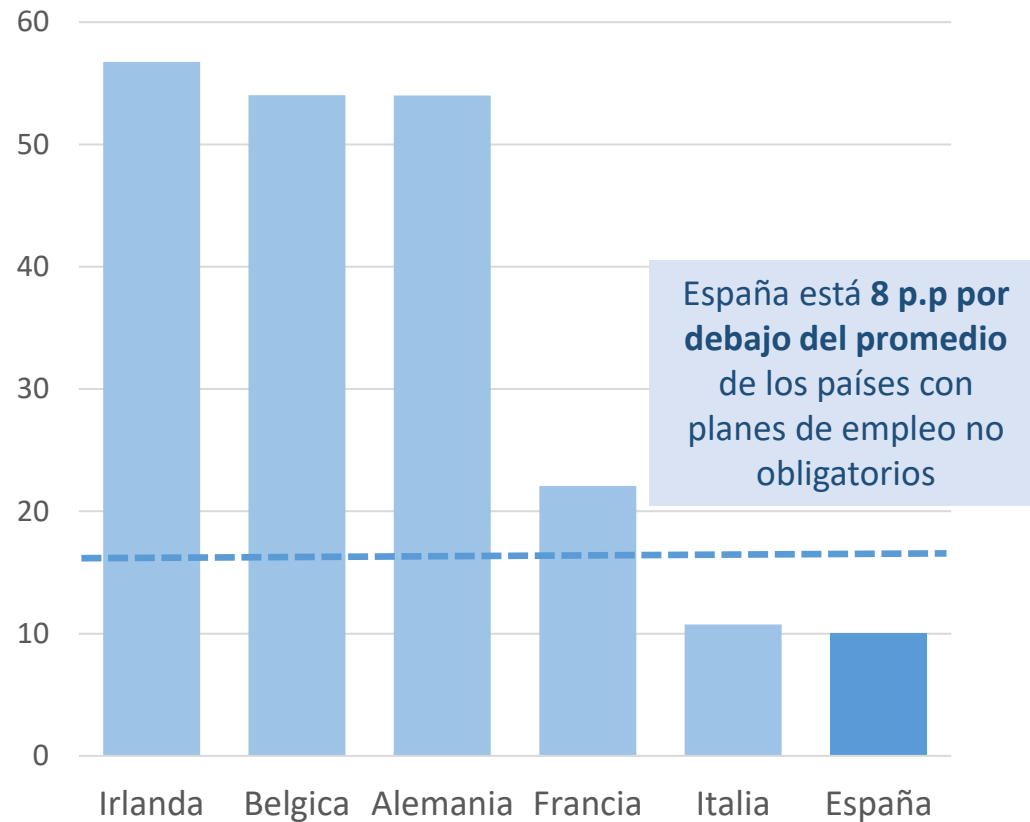


FUENTE: INVERCO

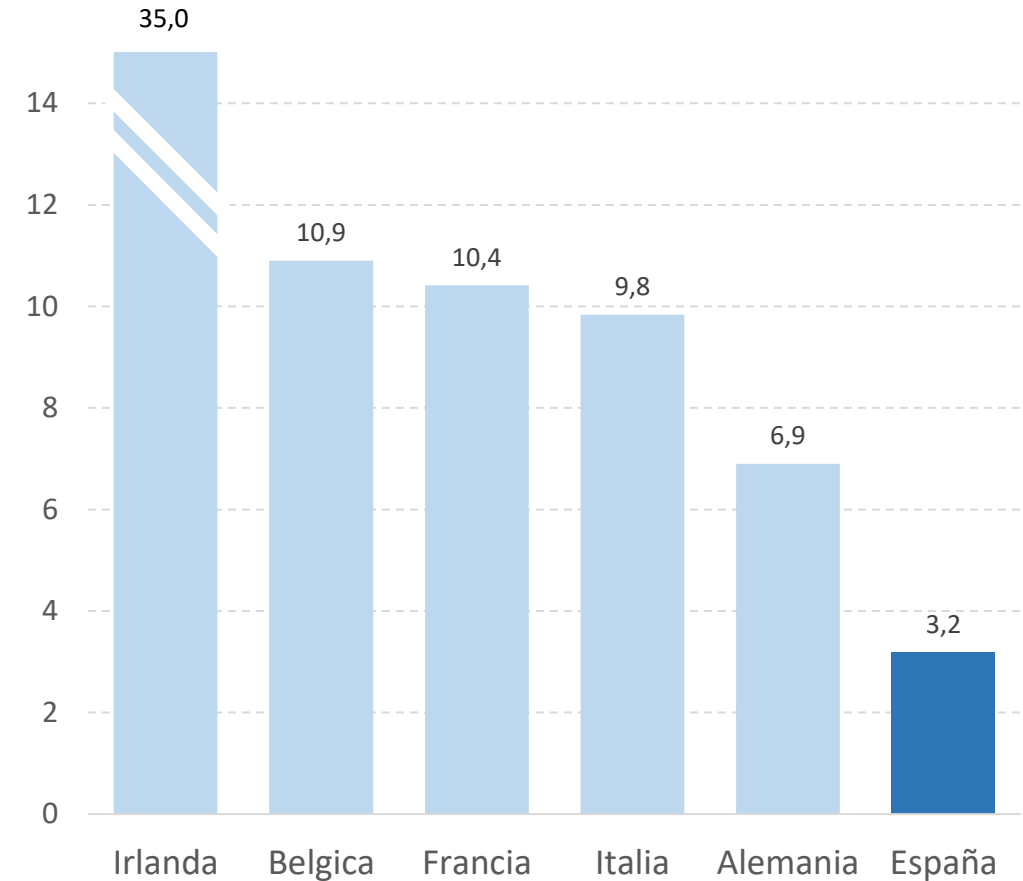
Menor desarrollo de los planes de empleo respecto de otros países de Europa



Porcentaje de empleados con plan de pensiones de empleo



Patrimonio de los planes de empleo (%PIB)



FUENTE: OCDE Pensions at a glance 2021

Algunos estudios demuestran que en España...

- 3 de cada 4 empresas desconocen la existencia de los planes de pensiones de empleo
- Así como, 3 de cada 4 trabajadores por cuenta propia o autónomos





- La **Recomendación 16.ª** puso el foco en la necesidad de «*dotar de estabilidad al actual modelo de previsión social complementaria*» e «*impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, de empleo, que integran el denominado segundo pilar del modelo de pensiones*» a los que se debería dotar «*de un régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado*».

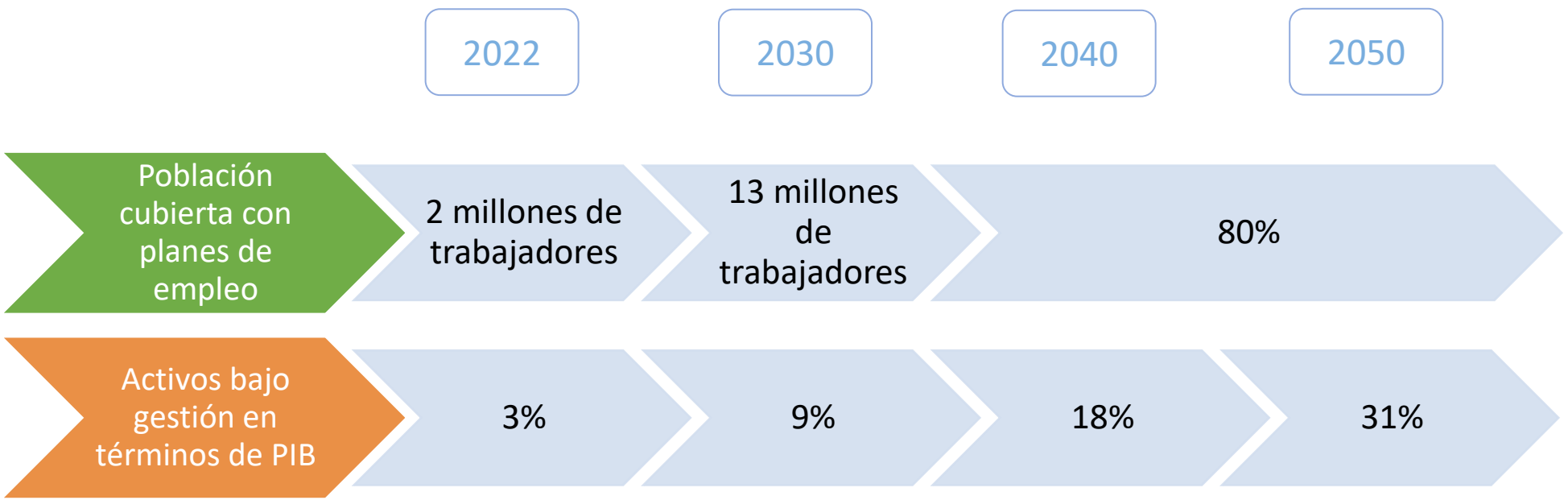
Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia



Reformas

- C30.R1** Separación de fuentes de financiación de la Seguridad Social, con la culminación del proceso de separación de fuentes de financiación de la protección contributiva y no contributiva del sistema para recuperar el equilibrio financiero en el corto plazo.
- C30.R2-A** Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, para lo que se deroga el Índice de Revalorización de Pensiones introducido por la reforma de 2013 con el fin de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones en los términos que plantea el Pacto de Toledo.
- C30.R2-B** Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación a través de incentivos a la demora de la jubilación y ajustando los elementos distorsionantes en la regulación de las jubilaciones anticipadas.
- C30.R2-C** Adecuación a las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación, que pretende reforzar la progresividad y el carácter contributivo del sistema haciendo que la pensión de jubilación refleje en mayor medida la vida laboral del trabajador y atienda la realidad de un mercado laboral en el que las interrupciones y las lagunas son cada vez menos excepcionales.
- C30.R2-D** Sustitución del factor de sostenibilidad por un mecanismo de equidad intergeneracional, lo que implica incorporar, junto a la evolución de la esperanza de vida, otros indicadores complementarios que en conjunto ofrezcan una imagen más fidedigna del desafío que para el sistema supone el envejecimiento de la población.
- C30.R3** Nuevo sistema de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos por sus ingresos reales, por el que se busca implantar gradualmente un nuevo sistema de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) basado en los rendimientos por la actividad económica desempeñada.
- C30.R4** Modificación del complemento de maternidad de pensiones mediante un nuevo diseño, como se expresó en el Real Decreto-ley 3/2021, con el objetivo de compensar el coste que el nacimiento y el cuidado de los hijos tiene para los progenitores, fundamentalmente para las
- C30.R5** Reforma e impulso de los sistemas complementarios de pensiones, por la que se prevé la aprobación de un nuevo marco jurídico que impulse los planes de pensiones de empleo y contemple la promoción pública de fondos de pensiones permitiendo dar cobertura a colectivos de trabajadores sin planes de empleo en sus empresas o autónomos.
- C30.R6** Adecuación de la base máxima de cotización del sistema: La adaptación del sistema requiere de una adecuación gradual las bases de cotización máxima que deberá ser concurrente con una modificación de la pensión máxima para no afectar a la naturaleza contributiva del sistema.

Objetivos fijados en el PRTR: Extensión de los planes de pensiones de empleo





2. Nuevos instrumentos de la reforma del sistema complementario de pensiones en España



Planes de pensiones de
empleo simplificados



Fondos de pensiones de
empleo de promoción
pública abiertos



Características de los PPES

1

Dirigidos a pequeñas y medianas empresas mediante negociación colectiva (principalmente sectorial), a entidades locales y empresas públicas y a autónomos

- La Ley 12/2022, impulsa, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la **negociación colectiva** para permitir un **mayor acceso** a los sistemas de previsión social a PYMES, así como a autónomos que, hasta la fecha, presentaban mayores dificultades para ello.

2

Simplifican y agilizan el procedimiento actual de promoción

- De 7 pasos a 1

3

4 tipologías

- Sectorial:** Promovidos por las empresas incluidas en los acuerdos colectivos de carácter sectorial que instrumenten compromisos por pensiones en favor de sus personas trabajadoras.
- Sector Público:** Promovidos por las Administraciones públicas, incluidas las Corporaciones Locales, las entidades y organismos de ellas dependientes, que instrumenten compromisos por pensiones en favor del personal a su servicio.
- Autónomos:** Promovidos por las asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social.
- Cooperativas y sociedades laborales:** Promovidos por sociedades cooperativas y laborales y las organizaciones representativas de las mismas.

4

Integración en Fondo de pensiones de empleo de promoción privada o de promoción pública

A elección de la comisión promotora del plan

5

Aportación definida para la contingencia de jubilación

Las prestaciones definidas que se prevean, en su caso, para el resto de contingencias, deberán articularse mediante contratos de seguro de duración no superior a un año, y podrán ser renovables.



Características del PPES sectorial

1

Sistema sustentado
en el marco de la
negociación colectiva

El convenio es el que fija la obligatoriedad de adhesión por parte de las empresas al PPES

2

¿Quién se integra?

- **Trabajadores de empresas y trabajadores autónomos** incluidos en el convenio colectivo de carácter sectorial en el que se acuerde la instrumentación del PPES.
- Las **personas trabajadoras autónomas** podrán adherirse al plan de carácter sectorial que les corresponda por razón de su actividad, mediante el procedimiento que se establezca en las especificaciones del PPES.

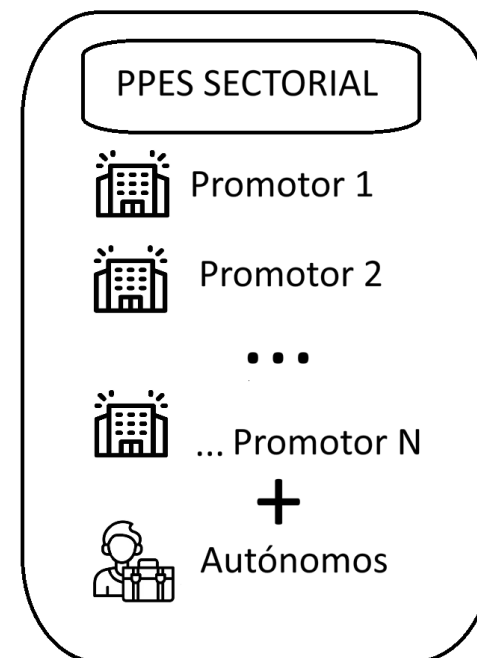
3

¿En qué
condiciones?

Las que establezca el convenio.

Las empresas pueden mejorar las condiciones establecidas en convenio.

Las empresas que ya dispongan de planes de pensiones de empleo pueden seguir manteniendo su plan.





3. Ventajas de la previsión social complementaria para empresas y trabajadores

Se diseña un marco de incentivos para que trabajadores y empresarios acuerden nueva previsión social

INCENTIVOS PARA LOS EMPRESARIOS

Impuesto sobre
Sociedades

Deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades:

Retribuciones brutas anuales

$$\left\{ \begin{array}{ll} < 27.000 \text{ €:} & 10\% * \text{contribución empresarial} \\ \geq 27.000 \text{ €:} & 10\% * \text{contribución empresarial} * \frac{27.000}{\text{retribución bruta anual}} \end{array} \right.$$

Cuota
empresarial a la
Seguridad
Social

Reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social:

Por el incremento en la cuota que derive de las contribuciones empresariales satisfechas mensualmente al plan de empleo.

El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará una reducción del cien por ciento es el que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.

Límites 2026:

- Contribución máxima con derecho a reducción: 145,67 €/mes o 1.748,02 €/año por empleado.
- Reducción máxima en cuota: 34,38 €/mes o 412,53 €/año por empleado.

Se diseña un marco de incentivos para que trabajadores y empresarios acuerden nueva previsión social

INCENTIVOS PARA LOS EMPRESARIOS

Ejemplo

Salario= 25.000 euros

Aportación de la empresa a planes de pensiones de empleo= 1.000 euros

Impuesto sobre
Sociedades

**Deducción en la cuota íntegra del
Impuesto sobre Sociedades:**

$10\% * \text{contribución empresarial}$

Cuota
empresarial a la
Seguridad
Social

**Reducción de las cuotas empresariales a
la Seguridad Social:**

$\text{contribución empresarial} * 0,236$

100 € menos en Impuesto sobre
Sociedades

236 € aprox menos en cuotas
empresariales a la Seguridad Social

**Derivar un 4%
de masa salarial
a planes le
supone un
2,66% neto**

1%

↓ 0,335%

0,665%

Se diseña un marco de incentivos para que trabajadores y empresarios acuerden nueva previsión social

INCENTIVOS PARA LOS EMPRESARIOS

Ejemplo

Salario= 50.000 euros

Aportación de la empresa a planes de pensiones de empleo= 2.000 euros

Impuesto sobre
Sociedades

**Deducción en la cuota íntegra del
Impuesto sobre Sociedades:**

$$10\% * 2000 * \frac{27.000}{50.000}$$

Cuota
empresarial a la
Seguridad
Social

**Reducción de las cuotas empresariales a
la Seguridad Social:**

Límite máximo de contribución: 1.748,02 €/año

13 * base mínima de cotización diaria del grupo profesional 8º del RG de la SS
* tipo general de cotización a cargo de la empresa

108 € menos en Impuesto sobre
Sociedades

412,53 € menos en cuotas
empresariales a la Seguridad Social

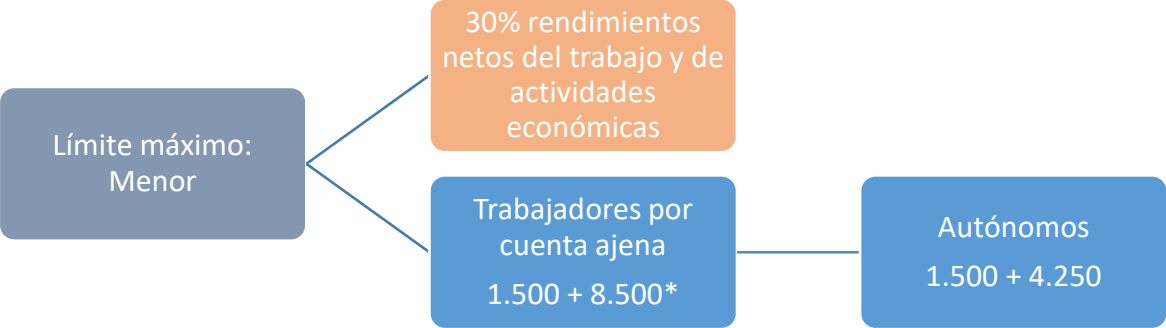
**Derivar un 4%
de masa salarial
a planes le
supone un
2,959% neto**

1%

↓ 0,26%

0,74%

INCENTIVO FISCAL: Reducción en la Base Imponible del IRPF



Planes de pensiones del sistema de empleo	TIPO DE TRABAJADOR	LÍMITE MÁXIMO ADICIONAL	MODALIDADES	IMPORTE ANUAL DE LAS CONTRIBUCIONES DE LA EMPRESA		IMPORTE ANUAL DE LAS APORTACIONES DEL TRABAJADOR
	Trabajadores por cuenta ajena	8.500 euros/año	Sólo contribuye la empresa	$X \leq 8.500$		-
			Contribuye la empresa y el trabajador	Rendimientos íntegros del trabajo < 60.000 €	$X \leq 500$ euros	$X * 2,5$
					$500,01 < X \leq 1.500$	$1.250 + (0,25 * (X - 500))$
					> 1.500	$X * 1$
				Rendimientos íntegros del trabajo > 60.000 €	X	$X * 1$
	Trabajadores por cuenta propia/autónomos	4.250 euros/año				

Se diseñó un marco de incentivos óptimo para que trabajadores y empresarios acordasen nueva previsión social, mejorando los incentivos a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, poniendo el foco en las rentas medias y bajas de los trabajadores.

INCENTIVOS PARA LOS TRABAJADORES

- **Reducción en la base imponible del IRPF** a tipo marginal (un 30% para el trabajador medio): Límites
 - Planes individuales: 1.500 €/anuales
 - Planes de empleo: Hasta 10.000 €/anuales (cuenta ajena) o 5.750 €/anuales (autónomos)
- El trabajador puede aportar voluntariamente por encima de lo que aporta la empresa, hasta un límite. Su aportación máxima se define por tramos.
- Salario diferido que complementa a la pensión pública.
- Incrementan la base de cotización del trabajador en la cuantía de las contribuciones empresariales de cara a una futura pensión pública, mejorando los derechos de los trabajadores.

Ejemplo

El trabajador medio que aportase 2.000 euros anuales, podría reducirse **600 euros**

RESUMEN DE INCENTIVOS

EMPRESA

- Impuesto sobre Sociedades
- Cuota de la Seguridad Social
- Mejora de la calidad del empleo y retención del talento

TRABAJADOR

- Las contribuciones empresariales incrementan la base de cotización de la pensión pública de jubilación.
- La prestación complementa la pensión pública de jubilación.
- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas



4. Estado de situación



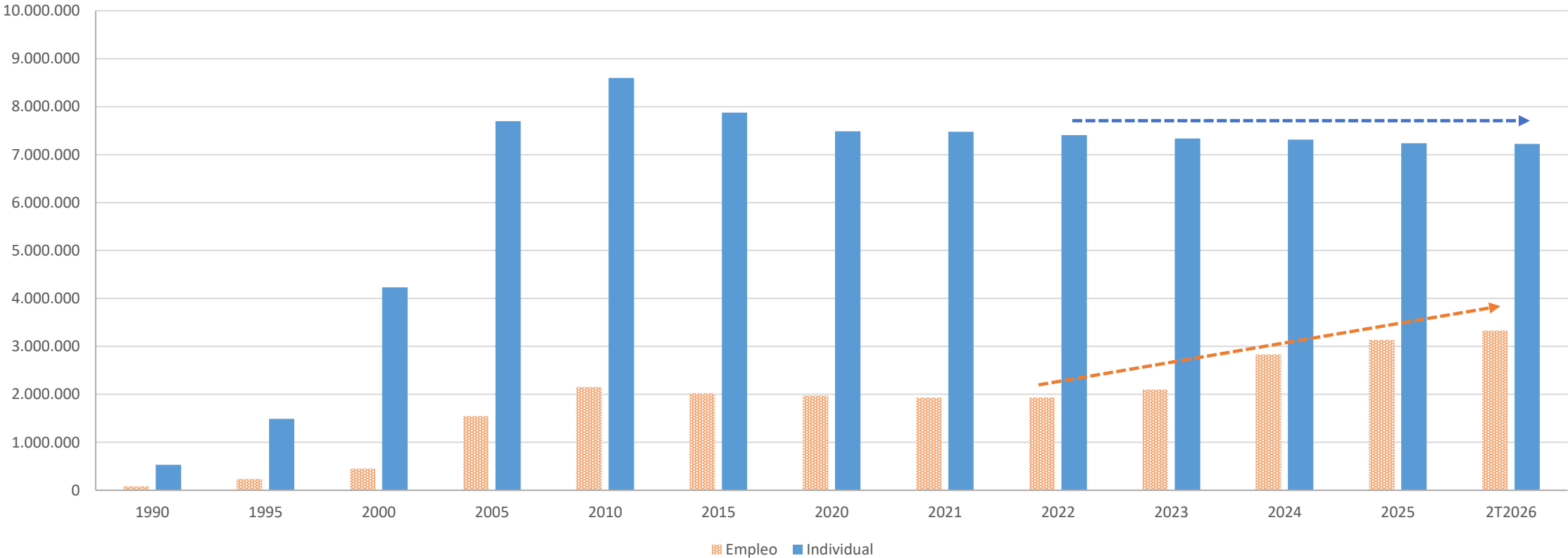
PPES: Últimos datos publicados 2º trimestre de 2026

PRINCIPALES MAGNITUDES DE LOS PPES 2T 2026						
Tipos de PPES	Número de PPES		Partícipes		Patrimonio (millones €)	
	Importe	%	Importe	%	Importe	%
Sectoriales	1	2%	1.092.255	93%	387,10	41%
Autónomos	49	98%	82.656	7%	565,157	59%
TOTAL PPES	50	100%	1.174.911	100%	952,26	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por INVERCO

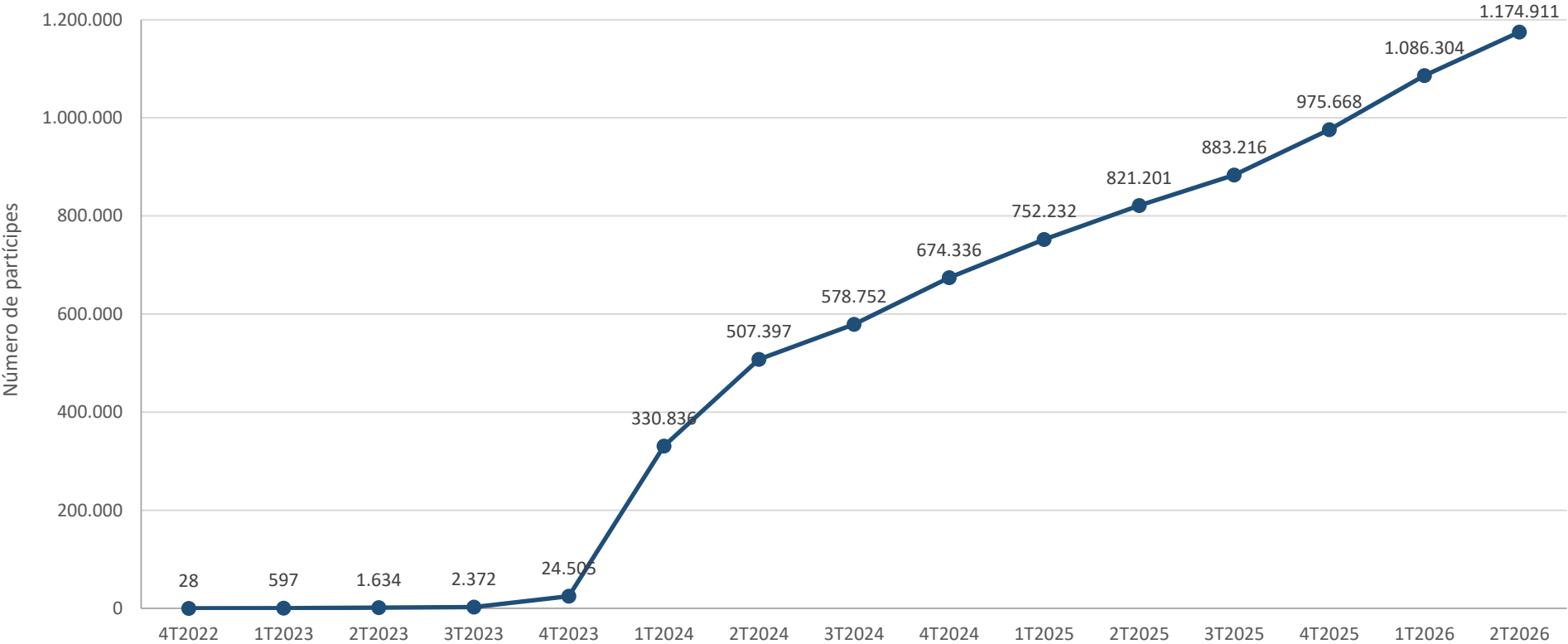
Evolución de los partícipes de planes de pensiones en España

Partícipes de los planes de pensiones en España



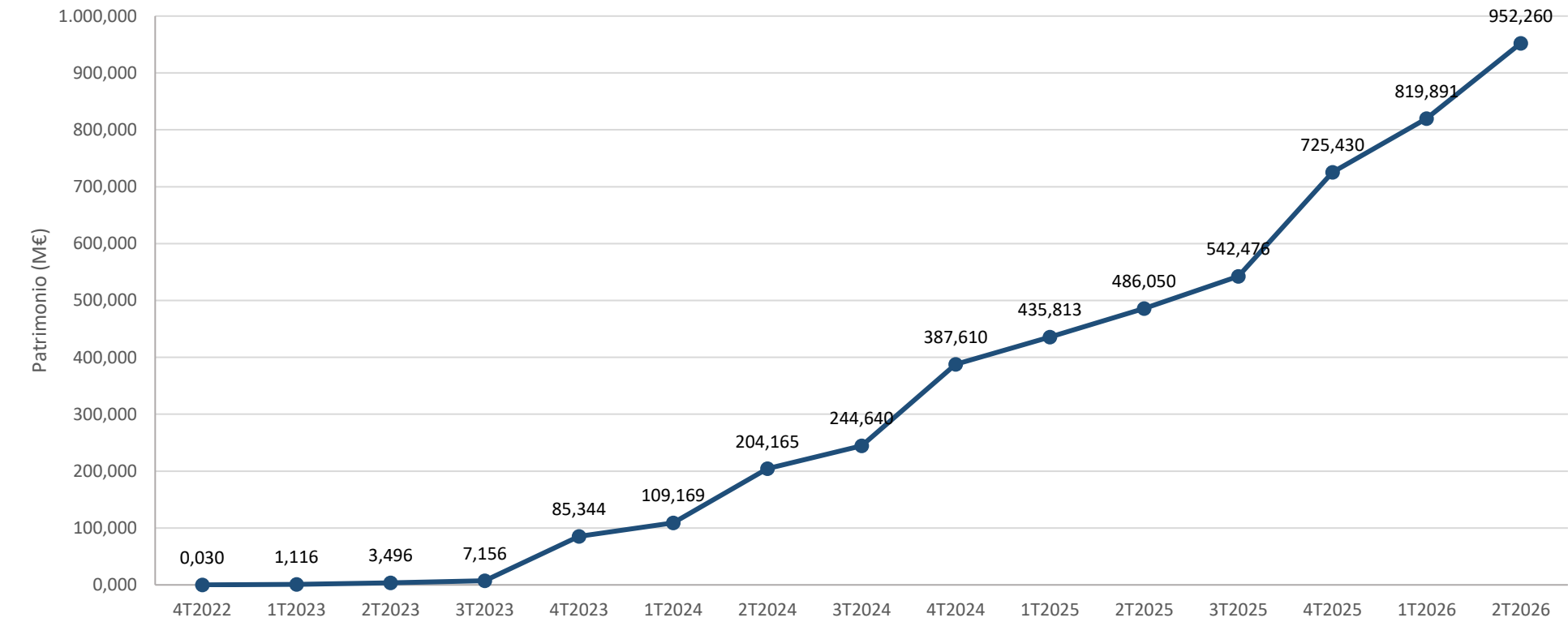
FUENTE: INVERCO

Partícipes



FUENTE: INVERCO

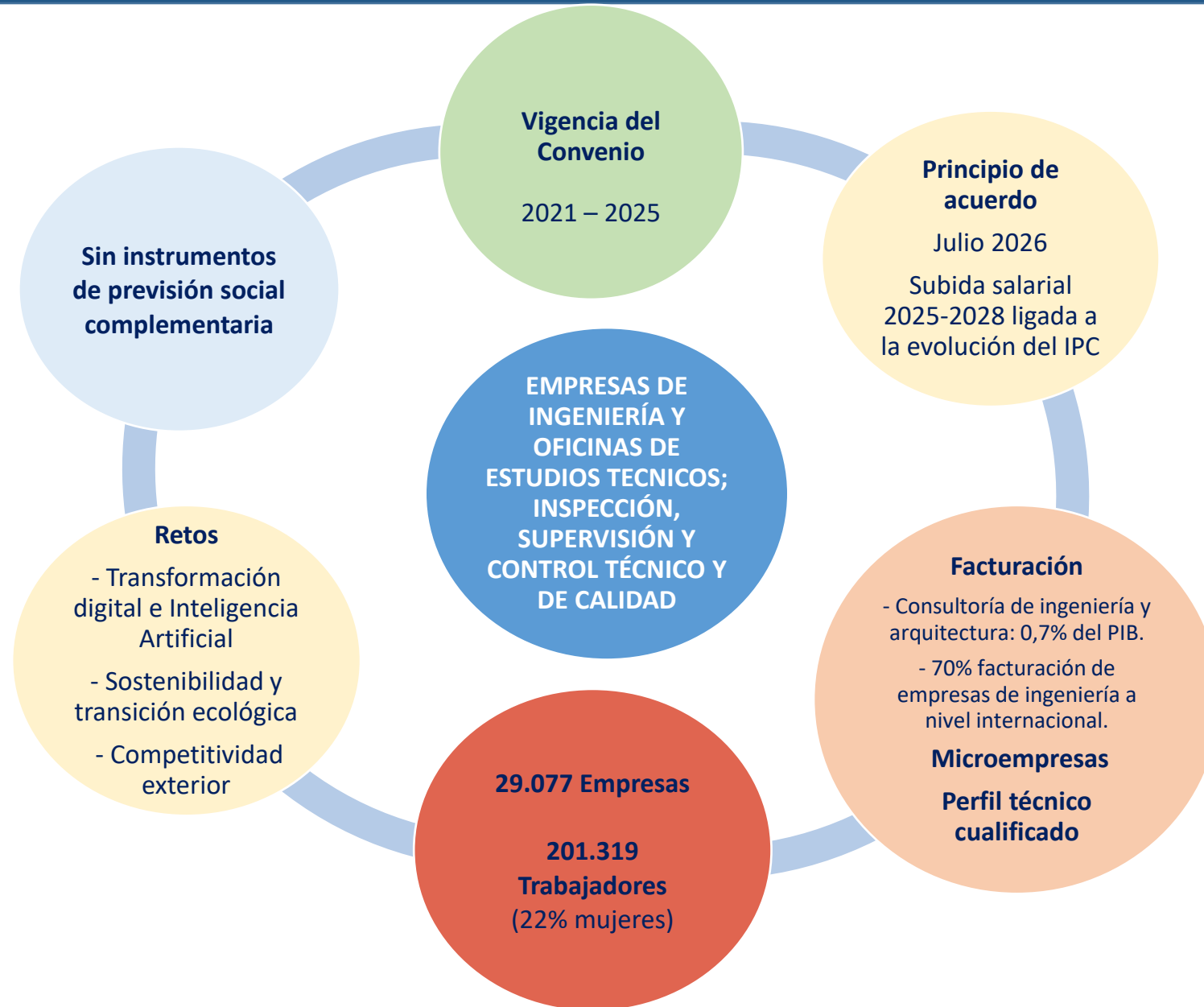
Patrimonio



FUENTE: INVERCO

- Paquete de medidas para impulsar las pensiones complementarias con el fin de asegurar ingresos adecuados en la jubilación ante los desafíos demográficos actuales.
- Estrategia Savings and Investments Union (SIU): pretende aumentar el patrimonio de los hogares y estimular la competitividad de la UE.
- La Comisión recomienda tres herramientas principales para aumentar la cobertura y transparencia:
 - ✓ Afiliación o adscripción automática (auto-enrolment)
 - ✓ Sistemas de Rastreo de Pensiones (Pension Tracking Systems)
 - ✓ Cuadros de Indicadores de las Pensiones (Pension Dashboards)

Características del sector Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad



fpempleo.dgoss-sscc.sg@seg-social.es





Planes de pensiones de empleo

**EMPRESAS DE INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS; INSPECCIÓN,
SUPERVISIÓN Y CONTROL TÉCNICO Y DE CALIDAD**

6 DE OCTUBRE DE 2026

