

GUIA PER A L' EMPRESA

# I LA JUBILACIÓ DELS SEUS TREBALLADORS

Fundación **MAPFRE**





---

La preocupació de la societat per la previsió social ha experimentat un creixement notable a conseqüència dels canvis econòmics, socials i demogràfics de les últimes dècades.

L'opinió generalitzada dels experts és que el grau de coneixement dels consumidors sobre els productes d'estalvi i de jubilació no es correspon amb el seu nivell de necessitat i ús actualment.

Un dels objectius de Fundación MAPFRE és, **contribuir a millorar la cultura financera i asseguradora dels ciutadans**. Per fer-ho, ha elaborat aquesta guia que proporciona informació clara i actualitzada sobre les pensions i les reformes que les afecten, i destaca les solucions que la previsió social complementària ofereix de cara al futur.

---

Fundación **MAPFRE**

# SUMARI

---

- 01** PREVISIÓ SOCIAL I PREVISIÓ SOCIAL EMPRESARIAL pàg. 4
- 02** ACCÉS A LA JUBILACIÓ DELS TREBALLADORS pàg. 10
- 03** QUANTIA DE LA PENSÍO DE JUBILACIÓ pàg. 20
- 04** SOLUCIONS D'ESTALVI PER A LA JUBILACIÓ DELS TREBALLADORS pàg. 24
- 05** COBRAMENT DE LES SOLUCIONS EMPRESARIALS PER A LA JUBILACIÓ DELS TREBALLADORS pàg. 44

01

# PREVISIÓ SOCIAL I PREVISIÓ SOCIAL EMPRESARIAL

---





En aquesta guia de consulta i **ajuda a l'empresa i els seus treballadors en matèria de jubilació**, analitzarem les solucions actuals per a l'estalvi cap a aquesta finalitat **des d'una perspectiva empresarial** de cara als treballadors. Aprofundirem en les característiques principals de cada solució, els motius de la seva possible implantació i els importants avantatges que genera tant per a l'empresa com per al treballador.

Encara que ens centrarem en la **jubilació dels treballadors**, l'àmbit de la previsió social és més extens, i per això la podríem definir com la preparació dels mitjans necessaris per protegir les persones davant del que pot passar en el futur, com la jubilació, però també la malaltia, l'atur, la dependència o la defunció.

## QUINS TIPUS DE PREVISIÓ SOCIAL HI HA A ESPANYA EN MATÈRIA DE JUBILACIÓ?

El sistema de previsió social està basat en tres pilars:

### PRIMER PILAR:

**Previsió social pública** (Seguretat Social) amb principis de repartiment, proporcionalitat i contribució.

### SEGON PILAR:

**Previsió social empresarial** (privada). L'empresa genera instruments per ajudar els seus treballadors en l'estalvi cap a la seva jubilació, basats en sistemes de capitalització (estalvi) amb solucions que poden ser:  
**OBLIGATÒRIES:** d'aportació o prestació definida marcada pel conveni.  
**VOLUNTÀRIES:** amb possibilitat d'aportació només des de l'empresa, des del treballador, o una combinació de totes dues "butxaques".

### TERCER PILAR:

**Previsió social individual** (privada). On cada persona pot estalviar individualment a través de plans de pensions o altres instruments orientats a l'estalvi per a jubilació.

## PER QUÈ, COM A EMPRESA, HAURIA D'AJUDAR ALS TREBALLADORS PER A LA SEVA JUBILACIÓ?

---

Cada vegada és més important recórrer a sistemes d'estalvi privats per garantir el mateix nivell de vida i proporcionar una estabilitat d'ingressos quan el treballador es jubila.

De vegades, existeix **obligatorietat de contractació** i externalització dels compromisos adquirits en els convenis a través de la negociació col·lectiva amb els sindicats, però hi ha moltes empreses que fomenten **solucions voluntàries**, ja que exerceixen un paper important com a **instruments de política retributiva**, tot generant un benefici social molt valorat, que incrementa el vincle entre l'empresa i els seus treballadors, fet que ajuda a la fidelització i l'atracció del talent.

Disposen, a més a més, de **beneficis fiscals** tant per a l'empresa com per al treballador, que ajuden a la percepció positiva de l'empleat sobre l'esforç fet per l'empresa.

Vegem un **exemple de fidelització de talent** i percepció de l'empleat:

### EXEMPLE

Imaginem que una empresa decideix fidelitzar els seus treballadors amb un increment salarial voluntari a cadascun d'ells de 1.000 € anuals.

En el cost per a l'empresa, s'haurà de considerar el **pagament corresponent a la Seguretat Social, al voltant del 30%**, amb la qual cosa l'empresa en realitat pagarà 1.300 € per cada treballador.

No obstant això, quan aquests 1.000 € s'incorporen a la nòmina del treballador, se li ingressen, lògicament, **menors per la retenció corresponent d'IRPF**, que dependrà del salari i de la situació personal de cadascun d'ells (per a aquest exemple, posem el salari mitjà a Espanya segons l'INE: 26.948 € bruts anuals) el treballador rebrà la quantitat reduïda pel seu tram de retenció d'IRPF (1.000 € - 240 € = 760 €).

Ara, l'empresa divideix el pagament en les possibles 14 pagues i el treballador observa com l'increment net mensual de la seva nòmina és de 55 €, per la qual cosa **la percepció del treballador sobre l'esforç empresarial és habitualment molt baixa** i, a més, en poc temps, aquests 55 € els integrarà com a part habitual del seu salari sense generar una sensació de benefici afegit.

## TAULA 1. INCREMENT SALARIAL PER A L'ESTALVI EN LA JUBILACIÓ

EMPRESA		TREBALLADOR
Increment salarial	Cost empresa	
1.000 €	1.300 € (increment + Seguretat Social)	1.000 € Retenció (depèn del salari) = 760 € / 14 pagues = 55 € mes

Si, en comptes d'aquest sistema, l'empresa optés per fer servir aquest increment salarial a ajudar als seus treballadors per al seu estalvi a jubilació fent **contribucions empresarials a un pla de pensions empresarial** i el pagués mensualment, les conseqüències serien:

- **EMPRESA:**

1. Increment de la base de cotització per a l'empleat, però amb una **reducció en la quota de la Seguretat Social** per contingències comunes, per la qual cosa l'empresa assumiria un cost proper als 1.075 € en comptes de 1.300 € sense perjudicar la base de cotització del treballador (**mateixa base per al treballador, però un cost més baix per a l'empresa**).
2. **Dedució en l'impost de societats** de les contribucions empresarials (de la mateixa manera que si hagués estat un increment salarial).
3. **Dedució afegida** sobre la quota resultant a pagar en l'**impost de societats del 10%**, de les contribucions empresarials fetes a favor de treballadors amb salaris bruts anuals inferiors a 27.000 anuals (quan els salaris bruts anuals siguin superiors a 27.000 €, la deducció s'aplicarà sobre la part proporcional de la contribució empresarial corresponent a aquesta quantia). En l'exemple, 100 € d'estalvi per empleat.

- **TREBALLADOR:**

1. **Increment de la seva base de cotització i, per tant, millora de les prestacions a jubilació, invalidesa...**
2. **Diferiment de tributació en l'IRPF:** no se li aplicarà retenció ni tributarà fins a rebre la prestació, ja que podrà reduir les contribucions empresarials rebudes de la seva base imposable en l'IRPF, per la qual cosa generarà rendibilitat sobre les contribucions empresarials i sobre les retencions no practicades. A més a més, en la **jubilació podrà rebre-ho de manera fraccionada, fet que li permetrà optimitzar l'impacte fiscal**.

Per tant, la conseqüència serà que, **tot i un menys cost econòmic empresarial** (375 € d'estalvi per cada 1.000 € segons exemple), **la percepció de l'empleat sobre l'esforç fet per l'empresa serà molt més gran**, perquè pot observar els 1.000 € aportats (i no 760 € o 55 €/mes) i, a més, veu com va creixent l'ajuda acumulada de la seva empresa per a l'estalvi a la seva jubilació any rere any (el segon any veurà 2.000 € més de rendibilitat i el tercer 3.000 €...).



## TAULA 2. INCREMENT SALARIAL VS. PLA DE PENSIONS EMPRESARIAL

		INCREMENT SALARIAL	PLA DE PENSIONS D'EMPRESA
EMPRESA	Cost empresa	1.300 €	1.075 €
	Despesa deducible IS	1.300 €	1.300 €
	Deducció quota IS	0 €	-100 €
	<b>Estalvi: 325 €</b>		
TREBALLADOR	Increment base cotització	1.000 €/any	1.000 €/any
	Capital acumulat observable	760 €/any o 55 €/mes	1.000 € (sense tributació fins a rebre la prestació)
	Liquiditat	760 €/any o 55 €/mes	Jubilació / incapacitat permanent / defunció / dependència severa o gran dependència / atur sense rebre prestació / malaltia greu
	<b>Estalvi (diferiment fiscal) 240 €</b>		

Un altre dels motius pels quals l'empresa hauria de fomentar i ajudar en la generació de guardioles per a la jubilació dels seus empleats ve produït per la situació present i futura del sistema públic de pensions (primer pilar), que provocarà situacions diferents de les actuals, amb **reptes nous per a les empreses i els seus treballadors**.

El canvi demogràfic i el progressiu **augment de l'esperança de vida** han fet necessària la introducció de nous ajustos en la determinació de les quanties de les pensions de cara al futur. Els nous sistemes de càlcul **generen una disminució en les pensions noves** que, a més a més, són bonificades en cas de **prolongació laboral del treballador**.

Per aquest motiu, aquestes reformes laborals podran traduir-se en "**menys guanys de jubilació**" per part dels treballadors, ja que l'augment de la distància entre el salari i la pensió pot portar a fer que el treballador, si no disposa d'un estalvi que complementi aquesta diferència, **necessiti continuar treballant en l'empresa més anys**. Per tant, ajudar el treballador en l'estalvi per a la seva jubilació també afavorirà l'empresa a fer que, si vol, la seva plantilla pugui jubilar-se a la seva edat ordinària o anticipada.



**LA JUBILACIÓ  
ÉS UN DRET, NO  
UNA OBLIGACIÓ**

02

# ACCÉS A LA JUBILACIÓ DELS TREBALLADORS

---



## QUAN ES POT JUBILAR UN TREBALLADOR?

---

A Espanya, excepte alguns sectors concrets on el conveni regula les edats màximes obligatòries per jubilar-se, per regla general, la jubilació és un dret i no una obligació, per aquest motiu l'empleat, si vol, **podrà allargar la seva vida laboral a l'empresa.**

Malgrat que hi ha diferents règims a la Seguretat Social, a causa de la singularitat de cadascun dels especials (mineria, treballadors del mar...), en aquesta guia posarem el focus fonamentalment en el règim general.

Tot i que aprofundirem essencialment en la **jubilació ordinària** i el seu possible període d'anticipació, és important saber que hi ha altres tipus de jubilació als quals es pot accedir:

- **Jubilació parcial:** permet continuar treballant a temps parcial, sempre que es tingui l'edat i un període mínim de cotització exigits, i es compleixin una sèrie de requisits. Per tant, permet rebre uns ingressos laborals, amb un import inferior per la reducció de la jornada laboral, i complementar-los amb una part de la pensió per jubilació.
- **Jubilació activa:** per als treballadors que desitgin compatibilitzar la pensió i el treball per compte d'altri o propi.
- **Jubilació flexible:** per a les persones ja jubilades que volen tornar a treballar amb un contracte a temps parcial, mantenint un percentatge de la pensió.
- **Jubilació demorada:** la fan servir els treballadors que, un cop arribada l'edat ordinària de jubilació, decideixen allargar la seva vida laboral, per a la qual cosa trien entre aquestes opcions de beneficis per a la seva futura pensió:
  - Un percentatge addicional del 4% per cada any complet cotitzat després de complir l'edat ordinària, la qual cosa suposarà un augment de la quantia de la pensió.
  - Una quantitat a tant alçat per any cotitzat, que dependrà dels anys que s'hagi cotitzat quan s'arriba a l'edat de jubilació. Es rep en el moment de la jubilació.
  - Una combinació de les opcions anteriors.

En la **jubilació ordinària**, perquè un treballador pugui accedir-hi i rebre pensió, ha d'haver **cotitzat almenys durant 15 anys** i, d'aquests, com a mínim 2 s'han d'incloure entre els 15 anys immediatament anteriors a la data de jubilació.

Actualment, l'edat de jubilació ordinària s'estableix en funció de les cotitzacions acumulades al llarg de la vida laboral; n'hi ha dues opcions:

1. 65 anys, quan s'acreditin 38 anys i 6 mesos o més de cotització.
2. 67 anys

Es va establir un període transitori fins a l'any 2027 que redueix l'edat ordinària de jubilació fins a aquest any, en funció dels anys cotitzats.

### TAULA 3. JUBILACIÓ ORDINÀRIA

ANY DE JUBILACIÓ	PERÍODES COTITZATS	EDAT EXIGIDA
2024	38 anys o més Menys de 38 anys	65 anys 66 anys i 6 mesos
2025	38 anys i 3 mesos o més Menys de 38 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys i 8 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més Menys de 38 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys i 10 mesos
A partir de l'any 2027	38 anys i 6 mesos o més Menys de 38 anys i 6 mesos	65 anys 67 anys

#### EXEMPLE

En Pere és un treballador de 64 anys que va començar a cotitzar quan tenia 28 anys, encara que es va incorporar a la seva última empresa fa 20 anys, té 36 anys acumulats de cotització el 2024.

#### Quan es podrà jubilar?

Com que farà **els 65 anys el 2025** i llavors **tindrà 37 anys cotitzats**, assenyalem la taula de període transitori i observem que, amb 37 anys cotitzats, **es podrà jubilar el dia que faci 66 anys i 8 mesos**.

## QUANT DE TEMPS UN TREBALLADOR POT ANTICIPAR LA SEVA JUBILACIÓ I QUINA PENALITZACIÓ TÉ PER FER-HO?

De la mateixa manera que un treballador decideix allargar la seva jubilació i continuar treballant en l'empresa, també pot **anticipar la seva jubilació** un període de temps que dependrà fonamentalment de l'origen de desvinculació amb la seva empresa:

### 1. En el cas de cessament no voluntari

Quan el cessament a la feina sigui per causes no imputables a la seva voluntat, podrà anticipar la seva jubilació un **màxim de 4 anys sobre l'edat de jubilació ordinària** exigida (la que correspongui segons la taula 4) sempre que:

- Tingui un període mínim de **cotització de 33 anys**. D'aquest període cotitzat, com a mínim 2 anys hauran d'estar compresos en els 15 anys immediatament anteriors a la jubilació. A l'efecte exclusiu,

es considerarà com a cotitzat el període de prestació del **servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria**, amb el límit màxim d'un any.

- **Estigui inscrit com a demandant de feina** almenys els 6 mesos anteriors a la sol·licitud de jubilació anticipada.
- Que el cessament a la feina per causes no imputables al treballador es produeixi per alguna de les causes recollides a l'article 207.1.d) de la Llei general de Seguretat Social, entre d'altres. "Quan el treballador hagi estat objecte d'**acomiadament col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció**, conforme a l'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, o d'acomiadament objectiu per les mateixes causes, conforme a l'article 52.c)".

## Quant es reduiria la seva pensió?

Per cada mes o fracció de mes que li falti al treballador per complir l'edat legal de jubilació, els coeficients de reducció que resultaran d'aplicació aniran en funció del període de cotització acreditat i els mesos d'anticipació, tal com es mostra a la taula 4.

**TAULA 4. COEFICIENT DE REDUCCIÓ PER CESSAMENT NO VOLUNTARI**

MESOS QUE S'AVANÇA LA JUBILACIÓ	PERÍODE COTITZAT: MENYS DE 38 ANYS I 6 MESOS	PERÍODE COTITZAT: IGUAL O SUPERIOR A 38 ANYS I 6 MESOS I INFERIOR A 41 ANYS I 6 MESOS	PERÍODE COTITZAT: IGUAL O SUPERIOR A 41 ANYS I 6 MESOS I INFERIOR A 44 ANYS I 6 MESOS	PERÍODE COTITZAT: IGUAL O SUPERIOR A 44 ANYS I 6 MESOS
	% reducció	% reducció	% reducció	% reducció
48	30,00	28,00	26,00	24,00
47	29,38	27,42	25,46	23,50
46	28,75	26,83	24,92	23,00
45	28,13	26,25	24,38	22,50
44	27,50	25,67	23,83	22,00
43	26,88	25,08	23,29	21,50
42	26,25	24,50	22,75	21,00
41	25,63	23,92	22,21	20,50
40	25,00	23,33	21,67	20,00
39	24,38	22,75	21,13	19,50
38	23,75	22,17	20,58	19,00
37	23,13	21,58	20,04	18,50
36	22,50	21,00	19,50	18,00
35	21,88	20,42	18,96	17,50
34	21,25	19,83	18,42	17,00
33	20,63	19,25	17,88	16,50

*Continua*

MESOS QUE S'AVANÇA LA JUBILACIÓ	PERÍODE COTITZAT: MENYS DE 38 ANYS I 6 MESOS	PERÍODE COTITZAT: IGUAL O SUPERIOR A 38 ANYS I 6 MESOS I INFERIOR A 41 ANYS I 6 MESOS	PERÍODE COTITZAT: IGUAL O SUPERIOR A 41 ANYS I 6 MESOS I INFERIOR A 44 ANYS I 6 MESOS	PERÍODE COTITZAT: IGUAL O SUPERIOR A 44 ANYS I 6 MESOS
32	20,00	18,67	17,33	16,00
31	19,38	18,08	16,79	15,50
30	18,75	17,50	16,25	15,00
29	18,13	16,92	15,71	14,50
28	17,50	16,33	15,17	14,00
27	16,88	15,75	14,63	13,50
26	16,25	15,17	14,08	13,00
25	15,63	14,58	13,54	12,50
24	15,00	14,00	13,00	12,00
23	14,38	13,42	12,46	11,50
22	13,75	12,83	11,92	11,00
21	12,57	12,00	11,38	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	3,75	3,50	3,25	3,00
5	3,13	2,92	2,71	2,50
4	2,50	2,33	2,17	2,00
3	1,88	1,75	1,63	1,50
2	1,25	1,17	1,08	1,00
1	0,63	0,58	0,54	0,50

Un cop aplicats els coeficients indicats, **en el cas d'assolir l'import de pensió màxim, la quantitat es reduirà en un 0,5% per cada trimestre d'avançament**, com a norma general.

### Correcció de la bretxa de gènere

A l'import de pensió resultant, després d'aplicar els coeficients reductors, s'aplicarà un complement per reduir la bretxa de gènere a les dones o homes que hagin tingut un o més fills biològics o adoptats.

L'import d'aquest complement el 2024 és de **33,20 € per cada fill** (465 € anuals, en 14 pagues), amb el límit màxim de quatre vegades aquest import.

Perquè els homes puguin tenir dret a aquest complement, s'ha d'haver vist interrompuda o afectada la seva carrera professional i la pensió que obtingui ha de ser inferior a la que correspongui a l'altre progenitor.

## EXEMPLE

Una empresa va plantejar un **acomiadament col·lectiu per causes econòmiques** i la seva empleada Maria, que el 2024 ha fet 61 anys, es va quedar a l'atur fa dos anys a conseqüència d'això. Ha estat cobrant l'atur fins ara, però ja se li acaba.

Té 36 anys cotitzats i la seva base reguladora és de 2.000 €.

### Quan podria jubilar-se?

L'any 2028, quan la Maria faci 65 anys, l'edat de jubilació ordinària per als treballadors que comptin amb almenys 38 anys cotitzats i 6 mesos serà de 65 anys.

**Per determinar l'edat ordinària de jubilació en l'accés a la jubilació anticipada es considera cotitzat el període transcorregut entre l'accés a la jubilació anticipada i el moment en què el treballador hagués assolit l'edat de jubilació ordinària, encara que aquestes cotitzacions no siguin efectives.** Per tant, a aquest efecte, l'any 2028 la Maria ja comptaria amb 40 anys cotitzats, per la qual cosa l'edat de jubilació ordinària que li correspondria seria de 65 anys.

Com que la Maria **no va deixar la feina voluntàriament**, podria jubilar-se anticipadament fins a 4 anys abans d'aquesta edat, és a dir, **podria jubilar-se ja amb 61 anys**.

*Continua*



## Quin seria l'import de la seva pensió?

La reducció de l'import de la pensió es calcularia de la manera següent:

### 4 anys d'avançament equivalen a 48 mesos.

Pel fet d'avançar 48 mesos la seva jubilació, i sobre la base dels anys efectivament cotitzats (36 anys), correspon reduir-li un 30%.

$$\begin{array}{rcccl} \mathbf{2.000\ €} & - & \mathbf{30\%} & = & \mathbf{1.400\ €} \\ \text{de base reguladora} & & \text{de reducció} & & \text{de pensió} \end{array}$$

## 2. En cas de cessament voluntari

Quan el cessament a la feina sigui per causes voluntàries, podrà anticipar la seva jubilació un **màxim de 2 anys sobre l'edat de jubilació ordinària exigida** (la que correspongui segons la taula 3) sempre que:

- Tingui un període mínim de cotització de 35 anys. D'aquest període cotitzat, com a mínim 2 anys hauran d'estar compresos en els 15 anys immediatament anteriors a la jubilació. A l'efecte exclusiu, es considerarà com a cotitzat el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'un any.
- L'import de la pensió que s'hagi de percebre ha de ser superior a la quantitat de la pensió mínima que, per la seva situació familiar, correspondria a l'interessat en el moment de fer els 65 anys.

### Quant es reduirà la pensió?

Per cada mes o fracció de mes que li falti al treballador per complir l'edat legal de jubilació, els coeficients de reducció que resultaran d'aplicació aniran en funció del període de cotització acreditat i els mesos d'anticipació, tal com es mostra a la taula 5.

**TAULA 5. COEFICIENT DE REDUCCIÓ PER CESSAMENT VOLUNTARI**

MESOS QUE S'AVANÇA LA JUBILACIÓ	PERÍODE COTITZAT: MENYS DE 38 ANYS I 6 MESOS	PERÍODE COTITZAT: IGUAL O SUPERIOR A 38 ANYS I 6 MESOS I INFERIOR A 41 ANYS I 6 MESOS	PERÍODE COTITZAT: IGUAL O SUPERIOR A 41 ANYS I 6 MESOS I INFERIOR A 44 ANYS I 6 MESOS	PERÍODE COTITZAT: IGUAL O SUPERIOR A 44 ANYS I 6 MESOS
	% reducció	% reducció	% reducció	% reducció
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

Des del 2024, i amb una aplicació gradual, en el termini de deu anys, per als treballadors amb una base reguladora superior a la pensió màxima, l'aplicació dels coeficients reductors anteriors es farà sobre l'import de la pensió màxima establerta, d'acord amb els coeficients reductors reflectits a la Disposició transitòria 34 de la Llei General de la Seguretat Social, en funció del període de cotització acreditat i els mesos d'anticipació.

A l'import de la pensió resultant, després de l'aplicació dels coeficients reductors anteriors, s'hi aplicarà el complement per reduir la bretxa de gènere, en les condicions que ja s'han comentat.

## EXEMPLE

**En Francesc és un treballador que el 2024 ha fet 63 anys.** Va començar a treballar a l'empresa fa 30 anys, però té 42 anys cotitzats durant tota la seva vida. Té alguns problemes familiars i, si pogués, **li agradaria jubilar-se.** La seva base reguladora (pensió) és de 2.000 €.

### Quan podria jubilar-se?

L'any 2026, quan en Francesc faci 65 anys, l'edat de jubilació ordinària per als treballadors que comptin amb almenys 38 anys i 3 mesos cotitzats serà de 65 anys.

Com que en Francesc ja compta amb 42 anys cotitzats, la seva edat ordinària de jubilació és de 65 anys, però **com que seria un cessament voluntari, podria anticipar la seva jubilació 2 anys.** Per tant, ja es podria jubilar.

### Quin seria l'import de la seva pensió?

**2 anys d'avançament equivalen a 24 mesos.**

Pel fet d'anticipar la seva jubilació 24 mesos, i sobre la base dels seus anys cotitzats, correspon reduir-hi un 17%.

**2.000 €** - **17%** = **1.660 €**  
de base reguladora de reducció de pensió

03

# QUANTIA DE LA PENSIÓ DE JUBILACIÓ

---



## QUINES BASES DE COTITZACIÓ ES TENEN EN COMPTE PER DETERMINAR LA PENSIÓ?

Per al càlcul de la pensió, no es fan servir totes les bases de cotització. La reforma iniciada l'any 2011 va ampliar el període de còmput de les bases de cotització de 15 a **25 anys**. El 2023 es va introduir un altre canvi: es va ampliar a **27 anys** el període a tenir en compte per al càlcul de la base reguladora, si bé es prendran com a referència els **29 anys anteriors al del mes d'accés a la jubilació, dels quals se seleccionen d'ofici els 27 anys (324 bases) amb l'import de cotització més alt**.

- L'aplicació d'aquesta regulació serà gradual a partir de l'1 de gener del 2026 i fins a l'1 de gener del 2041. En aquest període, es farà d'ofici un doble càlcul, amb la nova normativa i amb l'antiga (25 anys), i se seleccionarà la més favorable econòmicament al pensionista.
- Entre els anys 2041 i 2044, s'estableix un període transitori específic, en què s'afegiran 6 mesos per any per al càlcul de la base reguladora més favorable per al treballador.

A partir del 2044 s'aplicarà la nova regulació aquí exposada, en la seva redacció vigent des de l'1 de gener del 2026.



**AJUDAR AL TREBALLADOR EN L'ESTALVI PER A LA SEVA JUBILACIÓ AFAVORIRÀ TAMBÉ A L'EMPRESA EL FET QUE LA SEVA PLANTILLA PUGUI JUBILAR-SE, SI VOL, EN LA SEVA EDAT ORDINÀRIA O ANTICIPADA**

Per a més informació  
pots consultar



Fundación  
**MAPFRE**

04



# SOLUCIONS D'ESTALVI PER A LA JUBILACIÓ DELS TREBALLADORS

---



## QUINES SOLUCIONS HI HA I QUINA ÉS L'ADEQUADA PER A L'EMPRESA I ELS TREBALLADORS?

---

Les empreses disposen de solucions amb característiques i fiscalitat diferents. Poden fer-ne servir una, o combinar entre les variades alternatives que existeixen, en funció de l'objectiu i de les necessitats de cada empresa i treballador (sempre amb la referència dels límits d'aportació en cada cas):

- **Plans de pensions d'empresa.**
- **Plans de previsió social empresarial.**
- **Assegurances d'estalvi col·lectiu per a la jubilació que instrumenten compromisos per pensions:**
  - Premis per jubilació.
  - Assegurança d'estalvi per a la jubilació per retribució flexible.

## QUÈ ÉS UN PLA DE PENSIONS D'EMPRESA I QUINES CARACTERÍSTIQUES TÉ?

---

**El pla de pensions d'empresa és una guardiola d'estalvi destinada a complementar la pensió de jubilació del treballador**, en la qual l'empresa fa contribucions i permet al treballador també estalviar en el mateix sistema si vol, és a dir, el treballador pot complementar l'estalvi amb aportacions econòmiques personals.

Les contingències cobertes per aquest sistema són les mateixes que les dels plans de pensions individuals: jubilació (possibilitat de preveure l'anticipació en cas d'ERO), defunció, incapacitat permanent o dependència severa o gran dependència. Si les especificacions del pla ho inclouen, existeixen a més alguns supòsits excepcionals de liquiditat, com el d'atur de llarga durada per a demandants d'ocupació sense percebre cap prestació contributiva, el de malaltia greu o la possibilitat de disposar d'aquelles aportacions fetes amb almenys 10 anys d'antiguitat (aquest últim supòsit excepcional de liquiditat podrà exercitar-se a partir d'1 de gener del 2025 sempre que ho prevegin les especificacions del mateix pla).

Tot i que es detallen més endavant, les característiques principals dels plans de pensions d'empresa són:

- **La imputació obligatòria de les contribucions empresarials, que no generen ingrés a compte** i la conseqüència del qual és la cessió obligatòria dels drets econòmics al treballador (és una de les diferències principals de les assegurances col·lectives d'estalvi per a la jubilació que instrumenten compromisos per pensions, on l'empresa podrà decidir sobre la cessió o no dels drets).
- **El "principi de no discriminació"** que garanteix que puguin tenir accés al pla tots els treballadors que tinguin almenys un mes d'antiguitat en l'empresa, encara que amb la possibilitat de fer contribucions diferents entre ells (aquesta és una altra gran diferència respecte de les

assegurances col·lectives d'estalvi per a la jubilació, on l'empresa pot constituir-los a favor del treballador o els treballadors que vulgui).

La rendibilitat, tant positiva com a negativa, no està garantida i dependrà dels actius assignats a cada pla. A causa d'això, les entitats ofereixen diferents tipus de composició de carteres, per triar en funció del grau d'exposició a la renda variable.

Una alternativa molt similar als plans de pensions d'empresa amb rendibilitat garantida són els plans de previsió social empresarial, dels quals parlarem més endavant.

## **S'HI HAN D'INCLoure TOTS ELS TREBALLADORS AMB LA MATEIXA CONTRIBUTIÓ EMPRESARIAL?**

---

En el pla de pensions d'empresa, tots els treballadors amb almenys un mes d'antiguitat a l'empresa hauran de tenir accés al pla, encara que l'empresa podrà realitzar contribucions per quantitats diferents dels treballadors en funció de criteris de segmentació d'objectius (per exemple, categoria professional, percentatge salarial, etc.).

**Les contribucions al pla les podrà fer directament l'empresa, o condicionar-les a les mateixes aportacions dels treballadors.**



## EXEMPLE

Una empresa decideix que només ajudarà en l'estalvi per a la jubilació els treballadors que també vulguin aportar-hi i indica que, per cada euro que porti un treballador, l'empresa contribuirà amb el doble (dos euros) amb el límit anual del 3% del salari de cada treballador.

Si un treballador guanya 35.000 € anuals i decideix estalviar 500 € l'any, l'empresa li aportarà 1.000 € més al pla. **El treballador observarà com, aportant-hi 500 €, té acumulats 1.500 € per a la seva jubilació.**

Si l'aportació del treballador fos de 1.000 €, l'empresa aportaria un màxim de 1.050 € (3% del seu salari).

Si el treballador decidís no fer aportacions al pla, l'empresa tampoc no hi aportaria res.

## QUINS TIPUS DE PLANS DE PENSIONS D'EMPRESA HI HA?

Actualment, hi ha diferents estructures de plans de pensions d'empresa. La més comuna i utilitzada és una simplificació d'aquest sistema anomenada "**Pla de pensions d'empresa de promoció conjunta**".

Una de les característiques fonamentals dels plans de pensions d'empresa és la **necessitat de la creació d'una comissió de control del pla dins de l'empresa promotora**, que estigui constituïda per:

- 50% representació dels treballadors.
- 50% representació de l'empresa.

Les funcions i obligacions legals que té la comissió de control són, entre d'altres:

- Supervisar el pla.
- Reunir-se almenys una vegada cada exercici.
- Elaborar i custodiar les actes de la comissió i mantenir-les a la disposició de la DGSFP.
- Informar del pla els participants i beneficiaris (si no, a la comissió promotora).
- Proposar aportacions, prestacions i modificacions del pla.

**No obstant això, els plans de pensions d'empresa de promoció conjunta simplifiquen aquesta tasca, cosa que permet l'adhesió a un pla de pensions d'empresa, amb una comissió de control existent, per tant, no hauria de crear-se dins de l'empresa i s'estalviarien tràmits administratius i temps en el procés d'implantació.**

Un altre tipus de plans de pensions d'empresa són els anomenats "simplificats", les modalitats més comunes dels quals són:

- **Plans de pensions simplificats sectorials:** l'obligació d'implementar-lo, així com les aportacions, les marca el conveni de cada sector.
- **Plans de pensions simplificats per a autònoms:** destinats a treballadors per compte propi, amb empleats o sense i pertanyents o no a una societat (vegeu l'apartat de la pàgina 35). La seva característica principal és l'ampliació del límit d'aportació (sempre com a aportació personal i no empresarial).

**També hi ha sistemes amb característiques similars als plans de pensions d'empresa:**

- **Plans de previsió social empresarial (PPSE):** vegeu l'apartat a la pàgina 35.
- **Entitats de previsió social voluntària d'empresa (EPSV):** amb aplicació exclusiva per al País Basc.

## QUINS AVANTATGES TENEN ELS PLANS DE PENSIONS D'EMPRESA? QUINA FISCALITAT TENEN?

Com hem vist a l'exemple de la pàgina 7, **la percepció positiva del treballador davant d'un possible increment salarial és essencialment baixa** (tret que aquest increment fos molt alt) pel fet que la diferència neta mensual que el treballador observa de vegades és inapreciable, ja que es veu reduït pel cost de la Seguretat Social i IRPF, i se li fracciona a més en les diferents nòmines.

Per aquest motiu, **el primer avantatge que el pla de pensions d'empresa ofereix com a benefici social és fer que el treballador tingui una percepció més favorable de l'esforç que fa l'empresa.**

La fiscalitat, tant per a l'empresa com per al treballador, és més avantatjosa respecte d'altres sistemes:

### Empresa

- **Les contribucions són d'imputació obligatòria, però no generen ingressos a compte per l'IRPF.**
- **Deducció en l'impost de societats** del 100% de les contribucions empresarials com a despeses de personal.
- **Deducció del 10% en la quota íntegra de l'impost de societats** de les contribucions empresarials per a treballadors amb retribució bruta anual inferior a 27.000 € (si la retribució bruta fos superior, s'aplicarà la deducció sobre la part proporcional).

$$\text{Contribució amb dret a deducció} = \frac{\text{Contribució de l'empresa} \times 27.000}{\text{Salari brut del treballador}}$$

- **Reducció de l'increment de la contribució empresarial en la quota de la Seguretat Social** per contingències comunes\*, amb el límit de 129 €/mes (càlcul per a l'any 2024).

## Treballador

- **Aportacions:**

- **Les contribucions de l'empresa constitueixen rendiments del treball** i, per tant, se sumen a la base imposable de l'IRPF del treballador, **però aquestes es poden reduir de la base imposable** (amb els límits assenyalats a la taula 7) amb la qual cosa, tenen un efecte fiscal neutre, és a dir, no hi ha tributació per l'estalvi acumulat fins a rebre la prestació.
- **Les aportacions fetes pel mateix treballador, també es redueixen de la base imposable** (amb els límits assenyalats a la taula 7) i d'aquesta manera, tampoc no hi ha tributació fins que es percebi la prestació.

**Aquest tractament a l'IRPF pot suposar un avantatge fiscal, ja que, amb caràcter general, la pensió de jubilació serà inferior al salari del treballador en els exercicis en que es van fer les aportacions, per la qual cosa el tipus de gravamen al qual tributaran les prestacions serà probablement inferior a partir de la jubilació, especialment si les prestacions es perceben de manera fraccionada.**

- **Prestacions:**

- **Tributaran sempre com a rendiments del treball** a la base imposable general de l'IRPF de la persona que rebí la prestació, és a dir, s'afegeix a l'import de la pensió pública o d'altres possibles rendiments de treball, **amb la qual cosa serà interessant la valoració del cobrament fraccionat en forma de rendes**, temporals o vitalícies, amb la finalitat de minimitzar l'impacte fiscal.
- En cas de defunció, els beneficiaris nomenats tributaran també com a rendiments de treball en el seu IRPF.

Vegem un exemple numèric dels avantatges fiscals per a l'empresa i el treballador:

### EXEMPLE

Una empresa amb treballadors amb uns ingressos mitjans de 36.000 € bruts a l'any (3.000 € bruts mes x 12 pagues) decideix apujar-los el salari en 1.800 € (150 € al mes).

*Continua*

\* L'import màxim per a aquesta reducció serà el resultat de multiplicar per 13 la quota empresarial per contingències comunes, aplicada a la base mínima diària de cotització del grup 8 del règim general de la SS.

## TREBALLADOR

Quina diferència en salari net hi ha per al treballador entre cobrar-los a la nòmina i rebre'ls en el pla de pensions?

NÒMINA		PLA DE PENSIONS	
Salari brut mensual	3.000 €	Salari brut mensual	3.000 €
<b>Increment salarial</b>	<b>150 €</b>	<b>Contribució empresarial PP</b>	<b>150 €</b>
Base IRPF	3.150 €	Base IRPF	3.000 €
Retenció (17,55%)	553 €	Retenció (17%)	510 €
Seguretat Social (6,47%)	204 €	Seguretat Social (6,47%)	204 €
<b>Salari final líquid</b>	<b>2.393 €</b>	<b>Salari final líquid</b>	<b>2.436 €</b>

El seu estalvi fiscal (diferiment fiscal, ja que no tributarà fins que no percebi la prestació) és de:

**Estalvi anual: 515 €**

## EMPRESA

NÒMINA		PLA DE PENSIONS	
Salari brut mensual	3.000 €	Salari brut mensual	3.000 €
<b>Increment salarial</b>	<b>150 €</b>	<b>Contribució empresarial PP</b>	<b>150 €</b>
Deducció despesa IS	3.150 €	Deducció despesa IS	3.150 €
Cost SS empresa (30,4%)	958 €	Cost SS empresa (29,3%)	922 €
		Deducció quota IS	-10 €
<b>Cost total</b>	<b>4.108 €</b>	<b>Cost total</b>	<b>4.062 €</b>

La diferència de cost sobre els mateixos 1.800 € anuals (estalvi fiscal) és de 552 € per treballador:

**Estalvi anual: 552 €**

## QUÈ PASSA SI S'EXTINGEIX LA RELACIÓ LABORAL AMB EL TREBALLADOR TENINT UN PLA DE PENSIONS D'EMPRESA?

En aquest cas, sigui quin sigui el motiu de l'extinció (acomiadament, baixa voluntària...), **el dret econòmic del pla serà sempre del treballador**, que no disposarà de la prestació fins que es produeixi la contingència corresponent, però podrà mantenir-lo en el mateix pla o mobilitzar el capital acumulat fins al moment a un altre pla d'ocupació, PPSE a un pla de pensions individual o pla de previsió assegurat (PPA).

## ÉS COMPATIBLE EL PLA DE PENSIONS D'EMPRESA AMB L'INDIVIDUAL? QUINS LÍMITS D'APORTACIÓ HI HA?

**El límit general d'aportació personal és de 1.500 €**, que podrà tenir origen en aportacions a sistemes individuals o d'empresa. En cas d'haver-se aportat els 1.500 € a un pla de pensions individual, no podran aportar-se al pla de pensions d'empresa, i a la inversa.

**A més a més, per als partícips d'un pla de pensions d'empresa, el límit d'aquestes aportacions es podrà incrementar en 8.500 € addicionals**, que podran tenir origen en contribucions empresarials o en aportacions individuals al sistema d'empresa, sempre que aquestes últimes siguin iguals o inferiors als límits establerts en funció de la contribució que faci l'empresa (vegeu la taula 6 de límit addicional).

### TAULA 6. LÍMIT ADDICIONAL DE LES APORTACIONS DEL TREBALLADOR A SISTEMES DE PREVISIÓ SOCIAL COL·LECTIUS

TRAMS	IMPORT ANUAL CONTRIBUTIÓ EMPRESARIAL	APORTACIÓ MÀXIMA TREBALLADOR
1r. tram	Igual o inferior a 500 €	El resultat de multiplicar la contribució empresarial per 2,5
2n. tram	Entre 500,01 € i 1.500 €	1.250 €, més el resultat de multiplicar per 0,25 la diferència entre la contribució empresarial i 500 €
3r. tram*	Més de 1.500 €	El resultat de multiplicar la contribució empresarial per 1

*\* Quan els ingressos bruts anuals del treballador siguin superiors a 60.000 €, el multiplicador serà sempre 1. Normativa comuna al territori nacional, que pot variar a les diferents diputacions forals, amb competències pròpies en matèria d'impostos.*

Ara posem uns quants exemples d'aportació màxima en funció dels diferents trams de contribució empresarial:



## EXEMPLE

### Aportació anual de quatre treballadors

	CONTRIBUCIÓ EMPRESARIAL	IGUALA APORTACIÓ EMPRESA?	APORTACIÓ PERSONAL	TOTAL ANUAL
Sofia	500 € (1r. tram)	Fins a 1.250 €	1.500 €	Fins a 3.250 €
Francesc	800 € (2n. tram)	Fins a 1.325 €	1.500 €	Fins a 3.625 €
Anna	4.250 € (3r. tram)	Fins a 4.250 €	1.500 €	Fins a 10.000 €
Eduard	8.500 €	0 €	1.500 €	10.000 €

És a dir, en el millor dels casos, l'aportació màxima del treballador podrà ser de 5.750 € com a suma de 1.500 € a plans de pensions individuals o d'empresa, més 4.250 € a plans de pensions d'empresa, sempre que l'empresa hi aportï, també, 4.250 €. El límit conjunt de totes les aportacions no podrà ser superior a 10.000 €.



A continuació, es detallen els límits màxims d'aportacions a plans de pensions i els límits màxims de reducció a la base imposable general de l'IRPF (en funció del volum dels rendiments del treball o les activitats econòmiques), segons s'indica a la taula següent.

**TAULA 7. LÍMITS D'APORTACIÓ GLOBAL ALS PLANS D'EMPRESA / PLANS INDIVIDUALS. REDUCCIONS A LA BASE IMPOSABLE**

LÍMITS PER A SISTEMES DE PREVISIÓ SOCIAL				
APORTACIONS				REDUCCIONS A LA BASE IMPOSABLE
<b>Límit general</b>	1.500 €	Pot provenir de: - Aportacions a sistemes individuals - Aportacions a sistemes d'empresa - Contribucions empresarials		El límit màxim de reducció serà la més petita de les dues quantitats:  1.500 €
<b>Límit addicional:</b> per a participants en sistemes de previsió social col·lectius (plans de pensions d'empresa, plans de previsió social empresarial)	8.500 € addicionals	Poden provenir de: - Contribucions empresarials - Aportacions del treballador al mateix sistema d'ocupació, sempre que estiguin dins dels límits en funció de la contribució empresarial (vegeu la taula 6)	Fins a un total conjunt de 10.000 €	30% rendiments nets del treball i activitats econòmiques
<b>Límit addicional:</b> per a autònoms adherits a plans de pensions d'empresa simplificats	4.250 € addicionals	Poden provenir de: - Aportacions individuals de l'autònom	Fins a un total conjunt de 5.750 €	4.250 €
<b>Aportacions al cònjuge</b> com a titular (sense rendiments o inferiors a 8.000 €)	1.000 € anuals			1.000 € anuals
<b>Aportacions a favor d'un familiar amb discapacitat</b> (fins a tercer grau de parentiu)	10.000 € anuals per familiar aportant, amb un límit conjunt de reduccions per a tots els aportants de 24.250 € anuals			10.000 € anuals per familiar aportant, amb un límit conjunt de reduccions per a tots els aportants de 24.250 € anuals

## QUÈ ÉS UN PLA DE PREVISIÓ SOCIAL EMPRESARIAL (PPSE) I QUINES CARACTERÍSTIQUES TÉ?

---

El PPSE és una assegurança d'estalvi per a la jubilació amb característiques, normativa, límits i avantatges fiscals similars als plans de pensions d'empresa de promoció conjunta, però compten amb rendibilitat garantida.

La diferència fonamental, a més de la mateixa estructura financera del pla, se centra en el fet que **no contempla la reducció per les aportacions a la Seguretat Social**, a més del fet que no comporta obligatòriament (com sí que passa en el pla de pensions d'empresa si no és de promoció conjunta) que l'empresa hagi d'establir una comissió de control per supervisar-ne l'evolució.

La fiscalitat d'aquests productes tant per a l'empresa com per al treballador és la mateixa que la dels plans de pensions d'empresa.

## QUÈ SÓN ELS PLANS DE PENSIONS SIMPLIFICATS PER A AUTÒNOMS?

---

L'any 2022 es va aprovar el desenvolupament dels nous plans de pensions d'empresa simplificats per a treballadors per compte propi (autònoms amb empleats o sense) que admeten aportacions de fins a 5.750 € (els 1.500 € de límit general al pla de pensions individual o simplificat més un límit incrementat de 4.250 € al pla de pensions simplificat).

## QUINES ALTRES FÓRMULES D'ESTALVI PER A TREBALLADORS PODEN IMPLEMENTAR-SE COM A SUBSTITUTIUS O COMPLEMENTARIS DELS PLANS DE PENSIONS I PPSE? ASSEGURANCES D'ESTALVI COL·LECTIU QUE INSTRUMENTEN COMPROMISOS PER PENSIONS

---

Les assegurances col·lectives d'estalvi per a la jubilació que instrumenten compromisos per pensions tenen avantatges fiscals, i poden substituir o complementar els plans de pensions d'empresa o PPSE. Des d'una perspectiva empresarial, i amb la finalitat de complementar la jubilació dels treballadors, es poden distingir dues opcions:

1. **Premis per jubilació** (amb cessió de drets o sense).
2. **Assegurança d'estalvi per a la jubilació per retribució flexible** (amb cessió de drets).

## QUÈ ÉS LA “CESSIÓ DE DRETS” EN LES ASSEGURANCES D'ESTALVI PER A LA JUBILACIÓ DELS TREBALLADORS?

---

Abans d'aprofundir en cada solució, és important conèixer que, a cada instrument, l'empresa tindrà la possibilitat de cedir o no els drets econòmics a cada treballador. Però què significa i en què afecta l'empresa i el treballador?

**La cessió de drets és una clàusula del contracte d'assegurança d'estalvi per a la jubilació que instrumenta compromisos per pensions i determina què passarà amb el dret econòmic acumulat en cas que s'extingeixi la relació laboral.**

En funció de quina sigui la voluntat de l'empresa i de l'acord al qual arribi amb el treballador, es podrà incloure la possibilitat que, si s'extingeix la relació laboral amb l'empresa (acomiadament, baixa voluntària...), el dret sobre el capital acumulat estalviat pertanyi al treballador (quan existeixi cessió de drets) o que sigui propietat de l'empresa (si no hi ha cessió de drets).

Per exemple, un treballador disposa d'una assegurança d'estalvi per a la jubilació les aportacions de la qual les fa l'empresa, que ha cedit els drets econòmics al treballador. En cas d'acomiadament, o de baixa voluntària del treballador, el dret sobre el capital acumulat continuarà sent del treballador, que no podrà percebre'l fins que es produeixi alguna de les contingències o supòsits de liquiditat acordats (jubilació, invalidesa, dependència severa o gran dependència, defunció o situacions especials com ara atur de llarga durada o malaltia greu...) encara que serà ell, o els seus beneficiaris, els qui rebin la prestació.

En aquest mateix exemple, si l'empresa no li hagués cedit els drets econòmics, en cas de ruptura de la relació laboral abans que es produeixin les contingències acordades, el capital tornaria a l'empresa de manera immediata.

Aquest concepte és fonamental perquè determina “de qui” és el capital si es trenca la relació laboral i l'empresa ho podrà utilitzar en funció de l'objectiu de cada acord amb el treballador.

## PREMIS PER JUBILACIÓ

---

Una de les solucions que ajuden en l'atracció i fidelització de talent, són els anomenats “Premis per jubilació”, que **consisteixen en la creació d'una “guardiola” d'estalvi col·lectiu, a través d'una assegurança que instrumenta compromisos per pensions, destinada a complementar la pensió de jubilació de l'empleat, en la qual solament l'empresa fa aportacions.**

A més de fiscalitat, les diferències principals amb els plans de pensions d'empresa són:

- **En aquest tipus d'assegurances, tret que ho marqui el conveni, l'empresa decideix a quin treballador o treballadors incorporarà a l'assegurança**, ajudant-los així en l'estalvi per a la seva jubilació, mentre que en els plans de pensions d'empresa és obligatori incloure-hi a tota la plantilla.
- **La imputació fiscal al treballador és voluntària fins a l'import de 100.000 € anuals per contribuïent. L'excés serà d'imputació obligatòria.** En el cas que l'assegurança cobreixi conjuntament jubilació i defunció, serà obligatòria la imputació de la part de la prima que cobreixi el risc de defunció sempre que superi els 50 € anuals.
- Una altra diferència d'aquests premis respecte dels plans de pensions d'empresa és la **possibilitat d'elecció per part de l'empresa sobre la cessió o no del dret econòmic a favor del treballador** (en els plans de pensions d'empresa, en haver d'imputar-los, la cessió del dret és obligatòria). Per tant, si no s'imputen les primes, haurà de regular-se si se cedeixen o no els drets econòmics per al cas de cessament de la relació laboral. Per contra, la imputació de les primes implica necessàriament la cessió de drets.

## EXEMPLE

Una empresa decideix aportar, a un treballador, per a la seva jubilació, però no li cedeix el dret econòmic, per tant, si el treballador no arribés a jubilar-se a l'empresa, per una ruptura de la relació laboral (decideix treballar a una altra empresa, baixa voluntària, acomiadament...), el dret econòmic continuaria sent de l'empresa, que podria rescatar-lo per utilitzar-lo com considerés.

**En tenir la possibilitat de "no cedir el dret econòmic", el cobrament per al treballador es condiona a les situacions establertes en el compromís adquirit, per tant, el treballador només podrà cobrar-lo si es compleix l'acordat (jubilació a l'empresa, incapacitat...).** En aquests casos, només es genera una expectativa de cobrament i, per tant, **no serà necessària la inclusió de les aportacions a la base de cotització a la Seguretat Social.**

**A més a més, els premis per jubilació sense cessió de drets ajuden i motiven el treballador a jubilar-se en la seva data ordinària si així es detalla en l'acord.** D'aquesta manera, si el treballador decidís continuar treballant després d'aquesta data, allargant la seva vida laboral, podria perdre també l'estalvi acumulat aportat, que recuperaria l'empresa.

## ES POT RESCATAR L'ESTALVI PER A JUBILACIÓ D'UN TREBALLADOR?

---

L'empresa podrà rescatar l'estalvi acumulat per al treballador en funció de com s'hagi constituït el compromís:

- **Si hi ha cessió de drets al treballador:** el dret econòmic és sempre del treballador, amb la qual cosa l'empresa no té possibilitat de rescat a favor seu en cap cas.
- **Si no hi ha cessió de drets al treballador:** només es permetrà el rescat en favor de l'empresa en cas d'adequació (modificació del compromís amb acord d'ambdues parts) o desaparició del compromís adquirit (per exemple, que ja no existeixi relació laboral amb el treballador).

El treballador podrà rescatar el seu estalvi acumulat només en cas que es produeixi alguna de les contingències previstes:

- **Amb cessió de drets al treballador:** podrà rescatar-lo en cas de produir-se qualsevol de les contingències establertes per llei: **jubilació, incapacitat laboral permanent, gran dependència, dependència severa o defunció.**  
Addicionalment, com a excepció a la liquiditat d'aquests productes, si les condicions de la pòlissa ho indiquen, es podrà percebre la prestació en els supòsits de malaltia greu i atur de llarga durada, així com en certs supòsits de cessament involuntari de la relació laboral.
- **Sense cessió de drets al treballador:** podrà rescatar-lo també en cas que es produeixin les contingències indicades en el compromís adquirit per l'empresa.

## COM TRIBUTA L'EMPRESA I EL TREBALLADOR EN ELS PREMIS PER JUBILACIÓ?

---

### Règim fiscal en el cas d'assegurances d'estalvi d'empresa *sense* imputació fiscal

---

#### Fiscalitat per a l'empresa

En la mesura en què les aportacions no s'imputin al treballador, l'empresa no podrà deduir la despesa comptable en l'impost de societats fins que es produeixi el pagament de la prestació a l'empleat.

#### Fiscalitat per al treballador

**La imputació al treballador com a rendiment del treball en espècie és voluntària fins a 100.000 € anuals per contribuïent.** A partir d'aquesta quantitat, la imputació serà obligatòria. Per tant, en el cas que les aportacions no se li imputin, el treballador no tributarà en el seu IRPF fins que no rebí la seva prestació en el futur. Si l'assegurança inclou garanties addicionals per defunció (assegurança de vida), la part de prima utilitzada per a aquesta contingència serà d'imputació obligada si supera els 50 € a l'any.

## EXEMPLE

Una empresa aporta, a un treballador, a través d'una assegurança d'estalvi per a la jubilació que instrumenti compromís per pensions (premi per jubilació) 15.000 € a l'any, incloent-hi en l'acord que, en cas de defunció, els beneficiaris rebin 50.000 € a més de l'estalvi acumulat. Dels 15.000 € aportats, la companyia fa servir 200 € per oferir aquesta garantia afegida a l'assegurança. **L'empresa haurà d'imputar com rendiment del treball en espècie els 200 € de la prima de risc (cost de l'assegurança de vida), però podrà no imputar al treballador (perquè pugui diferir la tributació) el capital restant: 14.800 €.**

**En el moment de percebre la prestació una vegada arribada la jubilació, el treballador tributarà en l'IRPF com a rendiments del treball, i tindrà la possibilitat de percebre el seu estalvi acumulat en forma de capital o de rendes per optimitzar la seva fiscalitat, excepte en cas de defunció, ja que, en aquest supòsit, els beneficiaris tributaran per l'impost sobre successions i donacions.**

### Règim fiscal en el cas d'assegurances d'estalvi d'empresa amb imputació fiscal

També hi ha la possibilitat que l'empresa decideixi (cal determinar-ho en contractar la pòlissa) **imputar anualment totes les aportacions al treballador i, d'aquesta manera, la deducció com a despesa en l'impost de societats es faria en cada exercici**, encara que llavors, s'eliminarien els avantatges associats següents:

- La cessió de drets econòmics al treballador serà obligatòria, per la qual cosa no generaria una expectativa de cobrament a la jubilació, eliminant el caràcter de fidelització i de "motivació" per jubilar-se en la seva edat ordinària.
- En cedir el dret econòmic, la cotització a la Seguretat Social també serà obligatòria.
- El treballador tributarà com a rendiments del treball en l'IRPF de cada exercici en els quals es facin les aportacions (amb la qual cosa ja no existiria el diferiment de tributació per al treballador). En el moment de percebre la prestació, el treballador tributarà com a rendiment del treball per l'excés entre la prestació percebuda i el ja imputat.

**TAULA 8. PLANS DE PENSIONS D'OCCUPACIÓ VS. PREMIS PER JUBILACIÓ**

	PLANS DE PENSIONS D'EMPRESA	ASSEGURANCES D'ESTALVI QUE INSTRUMENTEN COMPROMISOS PER PENSIONS (PREMIS DE JUBILACIÓ)
<b>CARACTERÍSTIQUES</b>	Obligatori incloure a tota la plantilla amb almenys un mes d'antiguitat a l'empresa	Possibilitat de triar a quin treballador o treballadors oferir-los el benefici
<b>CESSIÓ DE DRETS ECONÒMICS A FAVOR DEL TREBALLADOR</b>	Obligatòria	Possibilitat de triar cessió o no
<b>LÍMITS DE CONTRIBUCIÓ EMPRESARIAL</b>	10.000 €/any entre l'empresa i el treballador	Sense límit d'aportació (no imputables els primers 100.000 €/any)
<b>SEGURETAT SOCIAL</b>	Reducció de l'increment de la contribució empresarial en la quota de la SS per contingències comunes (màx. 2024 = 129 €/mes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amb cessió de dret econòmic: obligatori incloure a la base de cotització</li> <li>Sense cessió de dret econòmic: com que és una expectativa de cobrament, no s'inclou a la base de cotització</li> </ul>
<b>IMPUTACIÓ FISCAL</b>	Obligatòria (sense generar ingress a compte)	Possibilitat de triar imputar o no al treballador fins a 100.000 € a l'any. (Imputació obligatòria de primes de risc > 50 €)
<b>FISCALITAT EMPRESA</b>	Contribucions empresarials: <ul style="list-style-type: none"> <li>Deducció a l'IS com a despesa de personal</li> <li>Deducció del 10% a la quota íntegra de l'IS</li> </ul>	Contribucions empresarials: <ul style="list-style-type: none"> <li>Sense imputació: sense deducció com a despesa a l'IS fins que el treballador rebí la prestació</li> <li>Amb imputació: deducció a l'IS com a despesa de personal</li> </ul>
<b>FISCALITAT TREBALLADOR</b>	Contribucions empresarials i aportacions del treballador: <ul style="list-style-type: none"> <li>Són rendiment del treball, però es redueixen de la base imposable de l'IRPF (diferiment de pagament d'impostos fins a rebre la prestació)</li> </ul>	Contribucions empresarials: <ul style="list-style-type: none"> <li>Sense imputació: no tributen com a rendiment del treball a l'IRPF (diferiment de pagament d'impostos fins a rebre prestació)</li> <li>Amb imputació: tributació a l'IRPF (increment de la base imposable)</li> </ul>
	Presentació: <ul style="list-style-type: none"> <li>Sempre rendiments del treball (possibilitat de cobrament en forma de rendes)</li> </ul>	Presentació: <ul style="list-style-type: none"> <li>Sense imputació: rendiments del treball (possibilitat de cobrament en forma de renda), excepte defunció = impost sobre successions</li> <li>Amb imputació: rendiments del treball solament per la rendibilitat obtinguda (rendiment no imputat)</li> </ul>



## ASSEGURANÇA D'ESTALVI PER A LA JUBILACIÓ PER RETRIBUCIÓ FLEXIBLE

---

És una altra solució que permet a l'empresa fidelitzar el talent, tot generant capacitat d'estalvi per al treballador des del seu salari brut a través d'un pla de retribució flexible. Per a l'empresa és una fórmula molt interessant per promoure l'increment del salari net dels treballadors sense assumir un cost afegit.

L'empresa, a través d'una novació contractual\*\*, permet als treballadors decidir que una part del seu salari brut es destini a l'estalvi per a la seva jubilació (inclou també invalidesa, defunció i els mateixos supòsits especials que els plans de pensions d'empresa) fent aportacions a una assegurança col·lectiva que instrumenti compromisos per pensions. Per tant, substituïran part de les seves retribucions dineràries per retribucions en espècie, però sense imputació fiscal, és a dir, **el treballador no tributarà fins que no rebí la prestació i, per tant, diferirà el pagament d'impostos amb els avantatges que això suposa, ja que, igual que en la resta de solucions, és molt probable que la seva pensió de jubilació sigui inferior al salari que percep en el moment de fer les aportacions, per la qual cosa les prestacions tributaran a un tipus impositiu inferior, sobretot si es rescata de manera fraccionada.**

El límit d'aportació anual serà del 30% del salari brut anual del treballador, incloent-hi totes les retribucions en espècie que percebi a través del pla de retribució flexible (assegurança de salut, escola bressol, tiquet restaurant...). Addicionalment, les aportacions a l'assegurança d'estalvi per a la jubilació tindran un màxim de 100.000 € anuals sobre els quals la imputació fiscal seria voluntària.

Aquesta solució permet no tributar fins a percebre la prestació, per tant, com més grans siguin els ingressos del treballador, més gran serà el seu estalvi fiscal.

**L'empresa pot decidir si aquesta solució la implementa per a tota la plantilla o tria els treballadors als quals oferiria aquest benefici social.**

## COM TRIBUTA L'EMPRESA I EL TREBALLADOR EN L'ASSEGURANÇA D'ESTALVI PER RETRIBUCIÓ FLEXIBLE?

---

**L'empresa podrà deduir-se la despesa en l'impost de societats quan es produeixi el pagament de la prestació al treballador, mentrestant, serà una despesa comptable no deduïble fiscalment.**

---

\*\* Una novació contractual és una modificació o extinció d'una obligació jurídica com a resultat d'una obligació posterior destinada a reemplaçar-la.

El treballador, quan arriba a la jubilació, tributarà en l'IRPF com a rendiments de treball, i tindrà la possibilitat de percebre el seu estalvi acumulat en forma de capital o de rendes per optimitzar la seva fiscalitat, excepte en cas de defunció, els beneficiaris de la qual tributaran per l'impost sobre successions i donacions.

## **QUÈ PASSA AMB EL CAPITAL ESTALVIAT PER RETRIBUCIÓ FLEXIBLE SI ES TRENCA LA RELACIÓ LABORAL AMB EL TREBALLADOR?**

---

En aquest cas, sigui quin sigui el motiu de l'extinció de la relació laboral (acomiadament, baixa voluntària...) **el dret econòmic de l'estalvi serà sempre del treballador**, que no disposarà de la prestació fins que es produeixi la contingència corresponent, però podrà mantenir-lo en la mateixa assegurança o mobilitzar el capital acumulat fins al moment a una altra assegurança empresarial que instrumenti compromisos per pensions i que tingui unes característiques similars.

## **PUC COM A EMPRESA MOBILITZAR O TRASLLADAR EL PLA DE PENSIONS D'EMPRESA I LES ASSEGURANCES D'ESTALVI QUE INSTRUMENTEN COMPROMISOS PER PENSIONS A ALTRES SISTEMES? QUÈ PASSA AMB EL VALOR DE L'ESTALVI ACUMULAT EN EL TRASLLAT?**

---

Els plans de pensions d'empresa i els plans de previsió social empresarial (PPSE) són mobilitzables entre ells dins de la mateixa entitat i també entre diferents companyies.

El valor econòmic dels traspassos dependrà, en el cas dels plans de pensions, del valor liquidatiu de les participacions en aquell moment (informació amb enviament habitualment periòdic o mitjançant consulta en l'entitat gestora del fons en qualsevol moment), i en el cas dels PPSE, dependrà de la valoració dels actius afectes a l'assegurança en cada moment (sempre és possible consultar aquest valor abans de fer el trasllat).

**En els plans de pensions d'empresa, i en cas de cessament de la relació laboral (abans de la jubilació), el dret econòmic és del treballador, per tant, podrà mantenir-lo en el pla o mobilitzar-lo a un altre pla d'empresa, PPSE, o pla de pensions individual o PPA.**

Les assegurances d'estalvi que instrumenten compromisos per pensions són mobilitzables cap a altres assegurances de característiques similars (no hi ha possibilitat de mobilització entre les assegurances i els plans de pensions o PPSE). El seu valor dependrà, també, de l'estructura financera. En el cas dels "unit linked" (cistelles de fons), dependrà del valor liquidatiu de les participacions, mentre que, en les assegurances amb rendibilitat garantida, dependrà del valor de realització dels actius assignats al fons.

## QUI GARANTEIX ELS DINERS ESTALVIATS EN SOLUCIONS PER A LA JUBILACIÓ?

---

Si és un **pla de pensions d'empresa**, els diners ingressats es destinen a l'adquisició dels actius financers (bons i accions) en els quals s'inverteix el fons. El seu valor en cada moment dependrà del tipus de fons triat (conservador, moderat o agressiu) i de l'evolució dels mercats financers.

Si són **assegurances d'estalvi** PPA, SIALP o PIAS, seran les companyies d'assegurances les que garanteixin la prestació; per llei s'estableix que hi ha d'haver una garantia de tipus d'interès per a l'estalvi acumulat en aquest tipus de producte.

En tots dos casos, la garantia es veu reforçada per la supervisió i control de la **Direcció General d'Assegurances i Fons de Pensions**, adscrita directament al **Ministeri d'Economia i Competitivitat**. La missió principal d'aquest organisme és vetllar pels drets dels participants i assegurats.



05

**COBRAMENT DE  
LES SOLUCIONS  
EMPRESARIALS  
PER A LA  
JUBILACIÓ DELS  
TREBALLADORS**

---





## EN QUINS CASOS EL TREBALLADOR POT COBRAR EL SEU ESTALVI ACUMULAT?

En cas de **jubilació, incapacitat laboral permanent, gran dependència, dependència severa o defunció**.

Adicionalment, com a excepció a la liquiditat d'aquests productes, si les especificacions ho inclouen, es podrà percebre la prestació en els supòsits de malaltia greu i atur de llarga durada, així com en certs supòsits de cessament involuntari de la relació laboral.

A partir de l'1 de gener del 2025, si està indicat a les especificacions, i només per als plans de pensions i PPSE, es podrà disposar de les aportacions i rendiments que tinguin almenys 10 anys d'antiguitat.

No obstant això, per a les aportacions fetes fins al 31 de desembre del 2015, es permet recuperar-les a partir de l'1 de gener del 2025. Tot això sense necessitat que es produeixi cap de les causes anteriors: jubilació, defunció, etc.

### TAULA 9. MOTIUS QUE PERMETEN EL RESCAT D'UN PLA DE PENSIONS

CONTINGÈNCIES	SUPÒSITS EXCEPCIONALS DE LIQUIDITAT (SI LES ESPECIFICACIONS DEL PLA HO CONTEMPLI)
Jubilació	Atur de llarga durada
Incapacitat laboral permanent	Malaltia greu
Gran dependència o dependència severa	10 anys des de l'aportació (a partir del 2025)
Defunció	

## I SI EM MORO ABANS DE COBRAR-LO?

El **percebran els beneficiaris** designats i, si no se n'ha indicat cap de manera expressa, el cònjuge, els fills o els hereus legals del difunt (en aquest ordre). La prestació percebuda per aquests **tributarà per als casos de pla de pensions d'empresa i PPSE com a rendiment del treball en l'IRPF** del beneficiari.

**Per a la resta de les solucions en forma d'assegurança col·lectiva d'estalvi per a la jubilació que instrumentin compromisos per pensions tributaran per l'impost sobre successions.**

## ARRIBA EL MOMENT DE LA JUBILACIÓ I TAMBÉ DE DISPOSAR DEL MEU ESTALVI. COM HE DE COBRAR L'ESTALVI PER TENIR L'IMPACTE FISCAL MÉS BAIX?

**Una vegada feta efectiva la jubilació, es podrà percebre el capital estalviat quan es vulgui.**

És recomanable fer una anàlisi detallada per percebre els diners estalviats de la manera que s'adapti millor a la situació de cada persona i les seves circumstàncies particulars.

En les assegurances d'estalvi en els quals les primes no s'hagin imputat, i sempre per als plans de pensions o PPSE, el cobrament de la prestació tributa com a rendiment del treball, a la base imposable general de l'IRPF de la persona que la rebí, és a dir, s'afegeix a l'import de la pensió pública o d'altres possibles rendiments de treball.



**LA PRESTACIÓ TRIBUTA COM A RENDIMENT DEL TREBALL. ES POT COBRAR EN FORMA DE CAPITAL, EN FORMA DE RENDA O DE FORMA MIXTA; EN FUNCIÓ DE COM ES COBRI, L'IMPACTE FISCAL POT SER MOLT DIFERENT**

Els partícips de plans de pensions d'empresa i els assegurats de PPSE, a més a més dels assegurats en altres assegurances col·lectives d'estalvi a la jubilació que hagin fet aportacions abans de l'1 de gener del 2007 podran beneficiar-se d'un 40% de reducció en l'IRPF pels drets econòmics corresponents a aquestes aportacions que es percebin en forma de capital (pagament únic).

Aquesta reducció, prevista en l'art. 17.2.c) TR de la Llei de l'IRPF, per aplicació del règim transitori de les DT onzena i dotzena de la Llei 35/2006, podrà aplicar-se en l'exercici en el qual es doni la contingència corresponent i en els dos exercicis següents.

A més a més, anteriorment era condició necessària que aquesta part amb dret a reducció es cobrés en un únic exercici fiscal. Ara es permet que, quan es rebin prestacions de diversos plans de pensions, la reducció del 40% es pugui aplicar a totes les quantitats percebudes en forma de capital (pagament únic) en l'exercici en el qual es doni la contingència corresponent i en els dos exercicis següents.



En funció de l'import que s'hagi de cobrar, el tipus impositiu es pot incrementar molt si incloem aquests rendiments del treball en bloc en el mateix any. Per això, l'opció de cobrar els diners en forma de renda pot ser una magnífica alternativa per optimitzar l'impacte fiscal.



**BUSCAR  
L'ASSESSORAMENT  
D'UN PROFESSIONAL  
AJUDARÀ A  
OPTIMITZAR  
FISCALMENT EL  
COBRAMENT DE  
LA PRESTACIÓ DEL  
TREBALLADOR**

© Fundación MAPFRE, 2024  
Paseo de Recoletos, 23 28004 Madrid (España)  
[www.fundacionmapfre.org](http://www.fundacionmapfre.org)

© De les fotografies: iStock Photos, 2024

Dipòsit legal: M-24144-2024

Exemplar gratuït. Prohibida la seva venda.

Es permet la reproducció parcial dels seus continguts sempre que se'n citi la font.

Tota la informació inclosa en aquesta guia s'ha elaborat com a exemple orientatiu, amb la informació disponible actualment i en cap cas s'ha de considerar vinculant.



Pots descarregar-te'n la versió digital  
en el Centre de Documentació

[www.fundacionmapfre.org/documentacion](http://www.fundacionmapfre.org/documentacion)



Fundación  
**MAPFRE**

# Fundación **MAPFRE**

Síguenos en:



[www.fundacionmapfre.org](http://www.fundacionmapfre.org)