

GUÍA PARA LA EMPRESA Y LA JUBILACIÓN DE SUS EMPLEADOS

Fundación **MAPFRE**





La preocupación de la sociedad por la previsión social ha experimentado un notable auge como consecuencia de los cambios económicos, sociales y demográficos de las últimas décadas.

La opinión generalizada de los expertos es que el grado de conocimiento de los consumidores sobre los productos de ahorro y de jubilación no se corresponde con el nivel de necesidad y utilización de estos en la actualidad.

Fundación MAPFRE tiene entre sus objetivos **contribuir a la mejora de la cultura financiera y aseguradora de los ciudadanos**. Para ello se ha elaborado esta guía que proporciona información clara y actualizada sobre las pensiones y las reformas que les afectan, y destaca las soluciones que ofrece la previsión social complementaria de cara al futuro.

Fundación **MAPFRE**

SUMARIO

- 01** PREVISIÓN SOCIAL Y PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL pág. 4
- 02** ACCESO A LA JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS pág. 10
- 03** CUANTÍA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN pág. 20
- 04** SOLUCIONES DE AHORRO PARA LA JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS pág. 24
- 05** COBRO DE LAS SOLUCIONES EMPRESARIALES PARA LA JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS pág. 44

01

PREVISIÓN SOCIAL Y PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL





En esta guía de consulta y **ayuda a la empresa y sus trabajadores en materia de jubilación**, analizaremos las soluciones actuales para el ahorro hacia este fin **desde una perspectiva empresarial** de cara a los empleados. Profundizando en las características principales de cada solución, los motivos de su posible implantación y las importantes ventajas que genera tanto para la empresa como para el trabajador.

Aunque nos centraremos en la **jubilación de los empleados**, el ámbito de la previsión social es más extenso, lo podríamos definir como la preparación de los medios necesarios para proteger a las personas frente a aquello que puede ocurrir en el futuro, como la jubilación, pero también la enfermedad, el desempleo, la dependencia o el fallecimiento.

¿QUÉ TIPOS DE PREVISIÓN SOCIAL EXISTEN EN MATERIA DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA?

El sistema de previsión social está basado en tres pilares:

PRIMER PILAR:

Previsión social pública (Seguridad Social) con principios de reparto, proporcionalidad y contribución.

SEGUNDO PILAR:

Previsión social empresarial (privada). La empresa genera instrumentos para ayudar a sus empleados en el ahorro hacia su jubilación, basados en sistemas de capitalización (ahorro) con soluciones que pueden ser:

OBLIGATORIAS: de aportación o prestación definida marcada por el convenio.

VOLUNTARIAS: con posibilidad de aportación solamente desde la empresa, desde el trabajador, o una combinación de ambos "bolsillos".

TERCER PILAR:

Previsión social individual (privada). Donde cada persona puede ahorrar individualmente a través de planes de pensiones u otros instrumentos orientados al ahorro para jubilación.

¿POR QUÉ DEBERÍA COMO EMPRESA AYUDAR A AHORRAR A LOS EMPLEADOS PARA SU JUBILACIÓN?

Cada vez es más importante recurrir a sistemas de ahorro privados para garantizar el mismo nivel de vida y proporcionar una estabilidad de ingresos cuando el trabajador se jubila.

En ocasiones, existe **obligatoriedad de contratación** y externalización de los compromisos adquiridos en los convenios a través de la negociación colectiva con los sindicatos, pero son muchas las empresas que fomentan **soluciones voluntarias**, ya que desempeñan un papel importante como **instrumentos de política retributiva**, generando un beneficio social muy valorado, que incrementa el vínculo entre la empresa y sus trabajadores, ayudando así a la fidelización y atracción del talento.

Disponen, además, de **beneficios fiscales** tanto para la empresa como para el trabajador, que ayudan a la percepción positiva del empleado sobre el esfuerzo realizado por la empresa.

Veamos un **ejemplo de fidelización de talento** y percepción del empleado:

EJEMPLO

Imaginemos que una empresa decide fidelizar a sus empleados con un incremento salarial voluntario a cada uno de ellos de 1.000 € anuales.

En el coste para la empresa, se tendrá que considerar el **pago correspondiente a la Seguridad Social, entorno al 30 %**, por lo que la empresa en realidad pagará 1.300 € por cada trabajador.

Sin embargo, cuando esos 1.000 € se incorporan en la nómina del trabajador, se le ingresan, lógicamente, **minorados por la retención correspondiente de IRPF**, que dependerá del salario y situación personal de cada uno de ellos (pongamos para este ejemplo el salario medio en España según INE: 26.948 € brutos anuales) el trabajador recibirá la cantidad reducida por su tramo de retención de IRPF (1.000 € - 240 € = 760 €).

Ahora la empresa divide el pago en las posibles 14 pagas y el trabajador observa cómo el incremento neto mensual de su nómina es de 55 €, por lo que **la percepción del empleado sobre el esfuerzo empresarial es habitualmente muy baja** y, además, en poco tiempo, esos 55 € los integrará como parte habitual de su salario sin generar una sensación de beneficio añadido.

TABLA 1. INCREMENTO SALARIAL PARA AHORRO A LA JUBILACIÓN

EMPRESA		TRABAJADOR
Incremento salarial	Coste empresa	
1.000 €	1.300 € (incremento + Seguridad Social)	1.000 € Retención (depende del salario) = 760 € / 14 pagas = 55 € mes

Si en vez de este sistema, la empresa optase por utilizar ese incremento salarial en ayudar a sus empleados para su ahorro a jubilación realizando **contribuciones empresariales a un plan de pensiones de empleo** y lo pagase mensualmente, las consecuencias serían:

• **EMPRESA:**

1. Incremento de la base de cotización para el empleado, pero con una **reducción en la cuota de la Seguridad Social** por contingencias comunes, por lo que la empresa asumiría un coste cercano a los 1.075 € en vez de 1.300 € sin perjudicar la base de cotización del trabajador (**misma base para el trabajador, pero menor coste para la empresa**).
2. **Deducción en el impuesto sobre sociedades** de las contribuciones empresariales (de la misma forma que si hubiera sido un incremento salarial).
3. **Deducción añadida** sobre la cuota resultante a pagar en el **impuesto sobre sociedades del 10 %**, de las contribuciones empresariales realizadas a favor de trabajadores con salarios brutos anuales inferiores a 27.000 anuales (cuando los salarios brutos anuales sean superiores a 27.000 € la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de la contribución empresarial correspondientes a dicha cuantía). En el ejemplo, 100 € de ahorro por empleado.

• **TRABAJADOR:**

1. **Incremento de su base de cotización y, por lo tanto, mejora las prestaciones a jubilación, invalidez...**
2. **Diferimiento de tributación en el IRPF:** no se le aplicará retención ni tributará hasta recibir la prestación, pues podrá reducir las contribuciones empresariales recibidas de su base imponible en el IRPF, por lo que generará rentabilidad sobre las contribuciones empresariales y sobre las retenciones no practicadas. Además, en la **jubilación podrá recibirlo de forma fraccionada, optimizando el impacto fiscal.**

Por lo tanto, la consecuencia será que, **a menor coste económico empresarial** (375 € de ahorro por cada 1.000 € según ejemplo), **la percepción del empleado sobre el esfuerzo realizado por la empresa será mucho mayor**, porque puede observar los 1.000 € aportados (y no 760 € o 55 € mes) y, además, ve cómo va creciendo la ayuda acumulada de su empresa para el ahorro a su jubilación año tras año (el segundo año verá 2.000 € más la rentabilidad y el tercero 3.000 €...).

TABLA 2. INCREMENTO SALARIAL VS. PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO

		INCREMENTO SALARIAL	PLAN DE PENSIONES EMPLEO
EMPRESA	Coste empresa	1.300 €	1.075 €
	Gasto deducible IS	1.300 €	1.300 €
	Deducción cuota IS	0 €	-100 €
	Ahorro: 325 €		
TRABAJADOR	Incremento base cotización	1.000 € año	1.000 € año
	Capital acumulado observable	760 € año o 55 € mes	1.000 € (sin tributación hasta recibir la prestación)
	Liquidez	760 € año o 55 € mes	Jubilación / incapacidad permanente / fallecimiento / dependencia severa o gran dependencia / desempleo sin recibir prestación / enfermedad grave
	Ahorro (diferimiento fiscal) 240 €		

Otro de los motivos por los que la empresa debería fomentar y ayudar en la generación de huchas para la jubilación de sus empleados viene producido por la situación presente y futura del sistema público de pensiones (primer pilar), que provocará situaciones diferentes a las actuales, con **nuevos retos para las empresas y sus trabajadores**.

El cambio demográfico y el progresivo **aumento de la esperanza de vida** han hecho necesaria la introducción de nuevos ajustes en la determinación de las cuantías de las pensiones de cara al futuro. Los nuevos sistemas de cálculo **generan una disminución en las nuevas pensiones** que, además, son bonificadas en caso de **prolongación laboral del trabajador**.

De ahí que estas reformas laborales puedan traducirse en un **“menor apetito de jubilación”** por parte de los empleados, ya que el aumento de la distancia entre el salario y la pensión puede llevar a que el empleado, si no dispone de un ahorro que complementa esta diferencia, **necesite continuar trabajando en la empresa algún año más**. Por lo tanto, ayudar al trabajador en el ahorro para su jubilación favorecerá también a la empresa a que su plantilla pueda jubilarse, si lo desea, en su edad ordinaria o anticipada.



**LA JUBILACIÓN
ES UN DERECHO,
NO UNA
OBLIGACIÓN**

02

ACCESO A LA JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS



¿CUÁNDO SE PUEDE JUBILAR UN EMPLEADO?

En España, salvo algunos sectores determinados donde el convenio regula edades máximas obligatorias para jubilarse, por regla general, la jubilación es un derecho y no una obligación, de ahí que el empleado, si lo desea, **podrá prolongar su vida laboral en la empresa.**

Existen diferentes regímenes en la Seguridad Social, debido a la singularidad de cada uno de los especiales (minería, trabajadores del mar...), en esta guía pondremos el foco fundamentalmente en el régimen general.

Aunque profundizaremos esencialmente en la **jubilación ordinaria** y su posible período de anticipación, es importante conocer que existen otros tipos de jubilación a los que se puede acceder:

- **Jubilación parcial**, permite seguir trabajando a tiempo parcial, siempre que se tenga la edad y un período mínimo de cotización exigidos, y se cumplan una serie de requisitos. Por tanto, permite recibir unos ingresos laborales, de menor importe por la reducción de la jornada laboral, y complementarlos con una parte de la pensión por jubilación.
- **Jubilación activa**, para empleados que deseen compatibilizar la pensión y el trabajo por cuenta ajena o propia.
- **Jubilación flexible** para personas ya jubiladas que quieren volver a trabajar con un contrato a tiempo parcial, manteniendo un porcentaje de la pensión.
- **Jubilación demorada**, utilizada por aquellos empleados que, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, deciden prolongar su vida laboral eligiendo por ello entre estas opciones de beneficios para su futura pensión:
 - Un porcentaje adicional del 4 % por cada año completo cotizado después de cumplir la edad ordinaria, lo que supondrá un aumento de la cuantía de la pensión.
 - Una cantidad a tanto alzado por año cotizado, que va a depender de los años que se haya cotizado cuando se llega a la edad de jubilación. Se recibe en el momento de la jubilación.
 - Una combinación de las opciones anteriores.

En la **jubilación ordinaria**, para que un trabajador pueda acceder y recibir pensión, es necesario que haya **cotizado al menos durante 15 años** y, de ellos, como mínimo deben incluirse 2 entre los 15 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

Actualmente, la edad de jubilación ordinaria se establece en función de las cotizaciones acumuladas a lo largo de la vida laboral existiendo dos opciones:

1. 65 años, cuando se acrediten 38 años y 6 meses o más de cotización
2. 67 años

Se estableció un período transitorio hasta el año 2027 que reduce la edad ordinaria de jubilación hasta ese año, en función de los años cotizados.

TABLA 3. JUBILACIÓN ORDINARIA

AÑO DE JUBILACIÓN	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2024	38 o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

EJEMPLO

Pedro es un trabajador de 64 años que empezó a cotizar cuando tenía 28 años, aunque se incorporó en su última empresa hace 20 años, tiene 36 años acumulados de cotización en 2024.

¿Cuándo se podrá jubilar?

Como cumplirá **los 65 años en 2025** y para entonces **llevará 37 años cotizados**, señalamos la tabla de período transitorio y observamos que, con 37 años cotizados, **se podrá jubilar el día que cumpla 66 años y 8 meses**.

¿CUÁNTO TIEMPO PUEDE UN TRABAJADOR ANTICIPAR SU JUBILACIÓN Y QUÉ PENALIZACIÓN TIENE POR ELLO?

De la misma forma que un trabajador decide prolongar su jubilación y continuar trabajando en la empresa, también puede **anticipar su jubilación** un período de tiempo que dependerá fundamentalmente del origen de desvinculación con su empresa:

1. En caso de cese no voluntario

Cuando el cese en el trabajo sea por causas no imputables a su voluntad, podrá anticipar su jubilación un **máximo de 4 años sobre la edad de jubilación ordinaria** exigida (la que corresponda según la tabla 4) siempre y cuando:

- Tenga un período mínimo de **cotización de 33 años**. De este período cotizado, al menos 2 años deberán estar comprendidos en los 15 años inmediatamente anteriores a la jubilación. A estos

exclusivos efectos, se considerará como cotizado el período de prestación del **servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria**, con el límite máximo de un año.

- **Esté inscrito como demandante de empleo** al menos los 6 meses anteriores a la solicitud de la jubilación anticipada.
- Que el cese en el trabajo por causas no imputables al trabajador se produzca por alguna de las causas recogidas en el artículo 207.1.d) de la Ley General de Seguridad Social, entre otras: “Cuando el trabajador haya sido objeto de **despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de despido objetivo por las mismas causas, conforme al artículo 52.c)”.

¿Cuánto se reduciría su pensión?

Por cada mes, o fracción de mes, que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, los coeficientes de reducción que resultarán de aplicación irán en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación, tal y como se muestra en la tabla 4.

TABLA 4. COEFICIENTE DE REDUCCIÓN POR CESE NO VOLUNTARIO

MESES QUE SE ADELANTA LA JUBILACIÓN	PERÍODO COTIZADO: MENOS DE 38 AÑOS Y 6 MESES	PERÍODO COTIZADO: IGUAL O SUPERIOR A 38 AÑOS Y 6 MESES E INFERIOR A 41 AÑOS Y 6 MESES	PERÍODO COTIZADO: IGUAL O SUPERIOR A 41 AÑOS Y 6 MESES E INFERIOR A 44 AÑOS Y 6 MESES	PERÍODO COTIZADO: IGUAL O SUPERIOR A 44 AÑOS Y 6 MESES
	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
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

Continúa

MESES QUE SE ADELANTA LA JUBILACIÓN	PERÍODO COTIZADO: MENOS DE 38 AÑOS Y 6 MESES	PERÍODO COTIZADO: IGUAL O SUPERIOR A 38 AÑOS Y 6 MESES E INFERIOR A 41 AÑOS Y 6 MESES	PERÍODO COTIZADO: IGUAL O SUPERIOR A 41 AÑOS Y 6 MESES E INFERIOR A 44 AÑOS Y 6 MESES	PERÍODO COTIZADO: IGUAL O SUPERIOR A 44 AÑOS Y 6 MESES
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

Una vez aplicados los coeficientes indicados, **en el caso de alcanzar el importe de pensión máximo, la cuantía se reducirá en un 0,5 % por trimestre de anticipo**, como normal general.

Corrección de la brecha de género

Al importe de pensión resultante, tras aplicar los coeficientes reductores, se aplicará un complemento para reducir la brecha de género a las mujeres u hombres que hayan tenido uno o más hijos biológicos o adoptados.

El importe de este complemento en 2024 es de **33,20 € por cada hijo** (465 € anuales, en 14 pagas), con el límite máximo de cuatro veces dicho importe.

Para que los hombres puedan tener derecho a este complemento debe haberse visto interrumpida o afectada su carrera profesional y la pensión que cause debe ser inferior a la que corresponda al otro progenitor.

EJEMPLO

Una empresa planteó un **despido colectivo por causas económicas** y su empleada María, que en 2024 ha cumplido 61 años, se quedó desempleada hace dos años como consecuencia de ello. Ha estado cobrando el paro hasta ahora, pero ya se le acaba.

Tiene 36 años cotizados y su base reguladora es de 2.000 €.

¿Cuándo podría jubilarse?

En 2028, año en que María cumple 65 años, la edad de jubilación ordinaria para los trabajadores que cuenten con al menos 38 años y 6 meses cotizados será de 65 años.

A efectos de la determinación de la edad ordinaria de jubilación en el acceso a la jubilación anticipada se considera cotizado el período transcurrido entre el acceso a la jubilación anticipada y el momento en que el trabajador hubiera alcanzado la edad de jubilación ordinaria, aunque tales cotizaciones no sean efectivas. Por tanto, a estos efectos, en 2028 María ya contaría con 40 años cotizados, por lo que la edad de jubilación ordinaria que le correspondería sería de 65 años.

Como María **no cesó en el trabajo voluntariamente**, podría jubilarse anticipadamente hasta 4 años antes de esa edad, es decir, **podría jubilarse ya a los 61 años.**

Continúa

¿Cuál sería el importe de su pensión?

La reducción del importe de la pensión se calcularía de la siguiente manera:

4 años de anticipo equivalen a 48 meses.

Por anticipar 48 meses su jubilación, y en base a los años efectivamente cotizados (36 años), corresponde reducir un 30 %.

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

2. En caso de cese voluntario

Cuando el cese en el trabajo sea por causas voluntarias, podrá anticipar su jubilación un **máximo de 2 años sobre la edad de jubilación ordinaria exigida** (la que corresponda según la tabla 3) siempre y cuando:

- Tenga un período mínimo de cotización de 35 años. De este período cotizado, al menos 2 años deberán estar comprendidos en los 15 años inmediatamente anteriores a la jubilación. A estos exclusivos efectos, se considerará como cotizado el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- El importe de la pensión a percibir debe ser superior a la cuantía de la pensión mínima que por su situación familiar correspondería al interesado al cumplimiento de los 65 años.

¿Cuánto se reducirá la pensión?

Por cada mes o fracción de mes que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, los coeficientes de reducción que resultarán de aplicación irán en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación, tal y como se muestra en la tabla 5.

TABLA 5. COEFICIENTE DE REDUCCIÓN POR CESE VOLUNTARIO

MESES QUE SE ADELANTA LA JUBILACIÓN	PERÍODO COTIZADO: MENOS DE 38 AÑOS Y 6 MESES	PERÍODO COTIZADO: IGUAL O SUPERIOR A 38 AÑOS Y 6 MESES E INFERIOR A 41 AÑOS Y 6 MESES	PERÍODO COTIZADO: IGUAL O SUPERIOR A 41 AÑOS Y 6 MESES E INFERIOR A 44 AÑOS Y 6 MESES	PERÍODO COTIZADO: IGUAL O SUPERIOR A 44 AÑOS Y 6 MESES
	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
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

Desde 2024, y con una aplicación gradual en el plazo de 10 años, para aquellos trabajadores con una base reguladora superior a la pensión máxima, la aplicación de los coeficientes reductores anteriores se hará sobre el importe de la pensión máxima establecida de acuerdo con los coeficientes reductores reflejados en la Disposición transitoria 34.ª de la Ley General de la Seguridad Social, en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación.

Al importe de la pensión resultante, tras la aplicación de los coeficientes reductores anteriores, se aplicará el complemento para reducir la brecha de género, en las condiciones ya comentadas anteriormente.

EJEMPLO

Francisco es un empleado que en 2024 ha cumplido 63 años. Comenzó a trabajar en la empresa hace 30 años, pero lleva 42 años cotizados en toda su vida. Tiene algunos problemas familiares y, si pudiera, **le gustaría jubilarse.** Su base reguladora (pensión) es de 2.000 €.

¿Cuándo podría jubilarse?

En 2026, año en que Francisco cumple 65 años, la edad de jubilación ordinaria para trabajadores que cuenten con al menos 38 años y 3 meses de cotización será de 65 años.

Como Francisco ya cuenta con 42 años cotizados, su edad ordinaria de jubilación es de 65 años, pero, **al tratarse de un cese voluntario podría anticipar su jubilación 2 años.** Por tanto, podría jubilarse ya.

¿Cuál sería el importe de su pensión?

2 años de anticipo equivalen a 24 meses.

Por anticipar su jubilación 24, y en base a los años cotizados, corresponde reducir un 17 %.

2.000 € - **17 %** = **1.660 €**
de base reguladora de reducción de pensión

03

CUANTÍA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN



¿QUÉ BASES DE COTIZACIÓN SE TIENEN EN CUENTA PARA DETERMINAR LA PENSIÓN?

Para el cálculo de la pensión, no se utilizan todas las bases de cotización. La reforma iniciada en 2011 amplió el período de cómputo de las bases de cotización de 15 a **25 años**. En 2023 se introdujo un nuevo cambio, ampliando a **27 años** el período a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora, si bien se tomarán como referencia los **29 años anteriores al del mes de acceso a la jubilación, de los cuales se seleccionan de oficio los 27 años (324 bases) de mayor importe de cotización**.

- La aplicación de esta regulación será gradual a partir del 1 de enero de 2026 y hasta el 1 de enero de 2041. En este período se efectuará de oficio un doble cálculo, con la nueva normativa y con la antigua (25 años), seleccionándose la más favorable económicamente al pensionista.
- Entre los años 2041 y 2044 se establece un período transitorio específico, añadiéndose 6 meses por año para el cálculo de la base reguladora más favorable para el trabajador.

A partir de 2044 se aplicará la nueva regulación aquí expuesta, en su redacción vigente desde el 1 de enero de 2026.



AYUDAR AL TRABAJADOR EN EL AHORRO PARA SU JUBILACIÓN FAVORECERÁ TAMBIÉN A LA EMPRESA A QUE SU PLANTILLA PUEDA JUBILARSE, SI LO DESEA, EN SU EDAD ORDINARIA O ANTICIPADA

Para más información
puedes consultar



Fundación
MAPFRE

04

SOLUCIONES DE AHORRO PARA LA JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS



¿QUÉ SOLUCIONES EXISTEN Y CUÁL ES LA ADECUADA PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES?

Las empresas disponen de soluciones con características y fiscalidad diferentes. Pueden utilizar una, o combinar entre las variadas alternativas que existen, en función del objetivo y de las necesidades de cada empresa y trabajador (siempre con la referencia de los límites de aportación en cada caso):

- **Planes de pensiones de empleo.**
- **Planes de previsión social empresarial.**
- **Seguros de ahorro colectivo para la jubilación que instrumentan compromisos por pensiones:**
 - Premios por jubilación.
 - Seguro de ahorro para la jubilación por retribución flexible.

¿QUÉ ES UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO Y QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE?

El plan de pensiones de empleo es una hucha de ahorro destinada a complementar la pensión de jubilación del empleado, en la que la empresa realiza contribuciones y permite al trabajador también ahorrar en el mismo sistema si lo desea, es decir, el empleado puede complementar el ahorro con aportaciones económicas personales.

Las contingencias cubiertas por este sistema son las mismas que las de los planes de pensiones individuales: jubilación (posibilidad de prever la anticipación en caso de ERE), fallecimiento, incapacidad permanente y/o dependencia severa o gran dependencia. Si las especificaciones del plan lo contemplan, existen además algunos supuestos excepcionales de liquidez, como el de desempleo de larga duración para demandantes de empleo sin percibir prestación contributiva alguna, el de enfermedad grave o la posibilidad de disponer de aquellas aportaciones realizadas con al menos 10 años de antigüedad (este último supuesto excepcional de liquidez podrá ejercitarse a partir de 1 de enero de 2025 siempre que lo prevean las especificaciones del propio plan).

Aunque se detallan más adelante, las principales características de los planes de pensiones de empleo son:

- **La imputación obligatoria de las contribuciones empresariales, que no generan ingreso a cuenta** y cuya consecuencia es la cesión obligatoria de los derechos económicos al trabajador (es una de las principales diferencias de los seguros colectivos de ahorro para la jubilación que instrumentan compromisos por pensiones, donde la empresa podrá decidir sobre la cesión o no de los derechos).
- El **“principio de no discriminación”** que garantiza que puedan tener acceso al plan todos los empleados que tengan al menos un mes de antigüedad en la empresa, aunque con la posibilidad

de realizar contribuciones diferentes entre ellos (esta es otra gran diferencia frente a los seguros colectivos de ahorro para la jubilación, donde la empresa puede constituirlos a favor del empleado o empleados que desee).

La rentabilidad, tanto positiva como negativa, no está garantizada y dependerá de los activos asignados en cada plan. Debido a ello, las entidades ofrecen diferentes tipos de composición de carteras, para elegir en función de su mayor o menor exposición a la renta variable.

Una alternativa muy similar a los planes de pensiones de empleo con rentabilidad garantizada son los planes de previsión social empresarial, de los que hablaremos más adelante.

¿DEBEN INCLUIRSE TODOS LOS EMPLEADOS CON LA MISMA CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL?

En el plan de pensiones de empleo, todos los empleados con al menos un mes de antigüedad en la empresa deberán tener acceso al plan, aunque la empresa podrá realizar contribuciones por cantidades diferentes a los trabajadores en función de criterios de segmentación de objetivos (por ejemplo, categoría profesional, porcentaje salarial, etc.).

Las contribuciones al plan las podrá realizar directamente la empresa, o condicionarlas a las propias aportaciones de los empleados.



EJEMPLO

Una empresa decide que solo ayudará en el ahorro para la jubilación a aquellos trabajadores que también deseen aportar e indica que, por cada euro que aporte un empleado, la empresa contribuirá con el doble (dos euros) con el límite anual del 3 % del salario de cada trabajador.

Si un trabajador gana 35.000 € anuales y decide ahorrar 500 € al año, la empresa le aportará 1.000 € más al plan. **El trabajador observará cómo aportando 500 €, tiene acumulados 1.500 € para su jubilación.**

Si la aportación del trabajador fuera de 1.000 €, la empresa aportaría un máximo de 1.050 € (3 % de su salario).

Si el trabajador decidiera no realizar aportaciones al plan, la empresa tampoco aportaría nada.

¿QUÉ TIPOS DE PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO EXISTEN?

En la actualidad, existen diferentes estructuras de planes de pensiones de empleo. La más común y utilizada es una simplificación de este sistema denominada "**Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta**".

Una de las características fundamentales de los planes de pensiones de empleo es la **necesidad de la creación de una comisión de control del plan dentro de la empresa promotora**, que esté constituida por:

- 50 % representación de los trabajadores.
- 50 % representación de la empresa.

Las funciones y obligaciones legales que tiene la comisión de control son, entre otras:

- Supervisar el plan.
- Reunirse al menos una vez en cada ejercicio.
- Elaborar y custodiar las actas de la comisión y mantenerlas a disposición de la DGSFP.
- Información del plan a los partícipes y beneficiarios (en su defecto de la comisión promotora).
- Proponer aportaciones, prestaciones y modificaciones del plan.

Sin embargo, los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta simplifican esta labor, permitiendo la adhesión a un plan de pensiones de empleo, con una comisión de control existente, por lo tanto, no tendría que crearse dentro de la empresa y se ahorrarían trámites administrativos y tiempo en el proceso de implantación.

Otro tipo de planes de pensiones de empleo son los denominados "simplificados", cuyas modalidades más comunes son:

- **Planes de pensiones simplificados sectoriales:** aquellos cuya obligación de implementarlo, así como las aportaciones, las marca el convenio de cada sector.
- **Planes de pensiones simplificados para autónomos:** destinados a trabajadores por cuenta propia, con o sin empleados y pertenecientes o no a una sociedad (ver apartado en página 35). Su característica principal es la ampliación del límite de aportación (siempre como aportación personal y no empresarial).

Existen también sistemas con características similares a los planes de pensiones de empleo:

- **Planes de previsión social empresarial (PPSE):** ver apartado en página 35.
- **Entidades de previsión social voluntaria de empleo (EPSV):** con aplicación exclusiva para el País Vasco.

¿QUÉ VENTAJAS TIENEN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO? ¿CUÁL ES SU FISCALIDAD?

Como hemos visto en el ejemplo de la página 7, **la percepción positiva del trabajador ante un posible incremento salarial es esencialmente baja** (salvo que ese incremento fuera muy elevado) debido a que la diferencia neta mensual que el empleado observa es en ocasiones inapreciable, ya que se ve reducido por el coste de la Seguridad Social e IRPF, y se le fracciona además en las diferentes nóminas.

Por este motivo, **la primera ventaja que el plan de pensiones de empleo ofrece como beneficio social es conseguir que el trabajador tenga una percepción más favorable del esfuerzo empresarial realizado.**

La fiscalidad, tanto para la empresa como para el trabajador, es más ventajosa frente a otros sistemas:

Empresa

- **Las contribuciones son de imputación obligatoria pero no generan ingreso a cuenta por el IRPF.**
- **Deducción en el impuesto sobre sociedades** del 100 % de las contribuciones empresariales como gastos de personal.
- **Deducción del 10 % en la cuota íntegra del impuesto sobre sociedades** de las contribuciones empresariales para trabajadores con retribución bruta anual inferior a 27.000 € (si la retribución bruta fuera superior, se aplicará la deducción sobre la parte proporcional).

$$\text{Contribución con derecho a deducción} = \frac{\text{Contribución de la empresa} \times 27.000}{\text{Salario bruto del trabajador}}$$

- **Reducción del incremento de la contribución empresarial en la cuota de la Seguridad Social** por contingencias comunes*, con el límite de 129 €/mes (cálculo para el año 2024).

Empleado

- **Aportaciones:**

- **Las contribuciones de la empresa constituyen rendimientos del trabajo** y, por tanto, se suman a la base imponible del IRPF del trabajador, **pero las mismas se pueden reducir de la base imponible** (con los límites señalados en la tabla 7) con lo cual, tienen un efecto fiscal neutro, es decir, no hay tributación por el ahorro acumulado hasta recibir la prestación.
- **Las aportaciones realizadas por el propio trabajador, también se reducen de la base imponible** (con los límites señalados en la tabla 7) y de esta manera, tampoco hay tributación hasta que se perciba la prestación.

Este tratamiento en el IRPF puede suponer una ventaja fiscal ya que, con carácter general, la pensión de jubilación será inferior al salario del trabajador en los ejercicios en que se realizaron las aportaciones, por lo que el tipo de gravamen al que tributarán las prestaciones será probablemente inferior a partir de la jubilación, especialmente si las prestaciones se perciben de forma fraccionada.

- **Prestaciones:**

- **Tributarán siempre como rendimientos de trabajo** en la base imponible general del IRPF de la persona que reciba la prestación, es decir, se añade al importe de la pensión pública y/o de otros posibles rendimientos de trabajo, **por lo que será interesante la valoración del cobro fraccionado en forma de rentas**, temporales o vitalicias, con el fin de minimizar el impacto fiscal.
- En caso de fallecimiento, los beneficiarios designados tributarán también como rendimientos de trabajo en su IRPF.

Veamos un ejemplo numérico de las ventajas fiscales para la empresa y el trabajador:

EJEMPLO

Una empresa con trabajadores con ingresos medios de 36.000 € brutos al año (3.000 € brutos mes x 12 pagas) decide incrementarles su salario en 1.800 € (150 € al mes).

Continúa

* El importe máximo para esta reducción será el resultado de multiplicar por 13 la cuota empresarial por contingencias comunes, aplicada a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del régimen general de la SS.

EMPLEADO

¿Qué diferencia en salario neto hay para el empleado entre cobrarlos en nómina y recibirlos en el plan de pensiones?:

NÓMINA		PLAN DE PENSIONES	
Salario bruto mensual	3.000 €	Salario bruto mensual	3.000 €
Incremento salarial	150 €	Contribución empresarial PP	150 €
Base IRPF	3.150 €	Base IRPF	3.000 €
Retención (17,55 %)	553 €	Retención (17 %)	510 €
Seguridad Social (6,47 %)	204 €	Seguridad Social (6,47 %)	204 €
Salario final líquido	2.393 €	Salario final líquido	2.436 €

Su ahorro fiscal (diferimiento fiscal, ya que no tributará hasta que no perciba la prestación) es de:

Ahorro anual: 515 €

EMPRESA

NÓMINA		PLAN DE PENSIONES	
Salario bruto mensual	3.000 €	Salario bruto mensual	3.000 €
Incremento salarial	150 €	Contribución empresarial PP	150 €
Deducción gasto IS	3.150 €	Deducción gasto IS	3.150 €
Coste SS Empresa (30,4 %)	958 €	Coste SS Empresa (29,3 %)	922 €
		Deducción cuota IS	-10 €
Coste total	4.108 €	Coste total	4.062 €

La diferencia de coste sobre los mismos 1.800 € anuales (ahorro fiscal) es de 552 € por empleado:

Ahorro anual: 552 €

¿QUÉ OCURRE SI SE EXTINGUE LA RELACIÓN LABORAL CON EL EMPLEADO TENIENDO UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO?

En ese caso, sea cual sea el motivo de la extinción (despido, baja voluntaria...), **el derecho económico del plan será siempre del trabajador**, que no dispondrá de la prestación hasta que se produzca la contingencia correspondiente, pero podrá mantenerlo en el mismo plan o movilizar el capital acumulado hasta el momento a otro plan de empleo, PPSE a un plan de pensiones individual y/o plan de previsión asegurado (PPA).

¿ES COMPATIBLE EL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO CON EL INDIVIDUAL? ¿QUÉ LÍMITES DE APORTACIÓN EXISTEN?

El límite general de aportación personal es de **1.500 €**, que podrá tener origen en aportaciones a sistemas individuales o de empleo. En caso de haberse aportado los 1.500 € a un plan de pensiones individual, no podrán aportarse al plan de pensiones de empleo, y viceversa.

Además, para los partícipes de un plan de pensiones de empleo, el límite de estas aportaciones se podrá incrementar en **8.500 € adicionales**, que podrán tener origen en contribuciones empresariales o en aportaciones individuales al sistema de empleo, siempre que estas últimas sean iguales o inferiores a los límites establecidos en función de la contribución que la empresa realice (ver tabla 6 de límite adicional).

TABLA 6. LÍMITE ADICIONAL DE LAS APORTACIONES DEL TRABAJADOR A SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COLECTIVOS

TRAMOS	IMPORTE ANUAL CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL	APORTACIÓN MÁXIMA TRABAJADOR
1.º tramo	Igual o inferior a 500 €	El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 2,5
2.º tramo	Entre 500,01 € y 1.500 €	1.250 €, más el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500 €
3.º tramo*	Más de 1.500 €	El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1

* Cuando los ingresos brutos anuales del trabajador sean superiores a 60.000 €, el multiplicador será siempre 1. Normativa común en territorio nacional, que puede variar en las distintas diputaciones forales, con competencias propias en materia de impuestos.

Pongamos algunos ejemplos de aportación máxima en función de los diferentes tramos de contribución empresarial:

EJEMPLO

Aportación anual de cuatro empleados

	CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL	¿IGUALA APORTACIÓN EMPRESA?	APORTACIÓN PERSONAL	TOTAL ANUAL
Sofía	500 € (1.º tramo)	Hasta 1.250 €	1.500 €	Hasta 3.250 €
Francisco	800 € (2.º tramo)	Hasta 1.325 €	1.500 €	Hasta 3.625 €
Ana	4.250 € (3.º tramo)	Hasta 4.250 €	1.500 €	Hasta 10.000 €
Eduardo	8.500 €	0 €	1.500 €	10.000 €

Es decir, en el mejor de los casos, la aportación máxima del trabajador podrá ser de 5.750 € como suma de 1.500 € a planes de pensiones individuales o de empleo, más 4.250 € a planes de pensiones de empleo, siempre que la empresa aporte también 4.250 €. El límite conjunto de todas las aportaciones no podrá ser superior a 10.000 €.



A continuación, se detallan los límites máximos de aportaciones a planes de pensiones y los límites máximos de reducción en la base imponible general del IRPF (en función del volumen de los rendimientos del trabajo y/o actividades económicas), según se indica en la siguiente tabla.

TABLA 7. LÍMITES DE APORTACIÓN GLOBAL EN PLANES DE EMPLEO / PLANES INDIVIDUALES. REDUCCIONES EN BASE IMPONIBLE

LÍMITES PARA SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL					
APORTACIONES				REDUCCIONES EN BASE IMPONIBLE	
Límite general	1.500 €	Puede tener origen en: - Aportaciones a sistemas individuales - Aportaciones a sistemas de empleo - Contribuciones empresariales		El límite máximo de reducción será la menor de dos cantidades: 1.500 €	
Límite adicional: para partícipes en sistemas de previsión social colectivos (planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial)	8.500 € adicionales	Pueden tener origen en: - Contribuciones empresariales - Aportaciones del trabajador al mismo sistema de empleo, siempre que estén dentro de los límites en función de la contribución empresarial (ver tabla 6)	Hasta un total conjunto de 10.000 €	8.500 €	30 % rendimientos netos de trabajo y actividades económicas
Límite adicional: para autónomos adheridos a planes de pensiones de empleo simplificados	4.250 € adicionales	Pueden tener origen en: - Aportaciones individuales del autónomo	Hasta un total conjunto de 5.750 €	4.250 €	
Aportaciones al cónyuge como titular (sin rendimientos o inferiores a 8.000 €)	1.000 € anuales			1.000 € anuales	
Aportaciones a favor de un familiar con discapacidad (hasta tercer grado de parentesco)	10.000 € anuales por familiar aportante, con un límite conjunto de reducciones para todos los aportantes de 24.250 € anuales			10.000 € anuales por familiar aportante, con un límite conjunto de reducciones para todos los aportantes de 24.250 € anuales	

¿QUÉ ES UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL (PPSE) Y QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE?

El PPSE es un seguro de ahorro para la jubilación con características, normativa, límites y ventajas fiscales similares a los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta, pero cuentan con rentabilidad garantizada.

La diferencia fundamental, además de la propia estructura financiera del plan, se centra en que **no contempla la reducción por las aportaciones a la Seguridad Social**, además de que no conlleva obligatoriamente (como sí sucede en el plan de pensiones de empleo si no es de promoción conjunta) que la empresa deba establecer una comisión de control para supervisar la evolución.

La fiscalidad de estos productos tanto para la empresa como para el trabajador es la misma que la de los planes de pensiones de empleo.

¿QUÉ SON LOS PLANES DE PENSIONES SIMPLIFICADOS PARA AUTÓNOMOS?

En el año 2022 se aprobó el desarrollo de los nuevos planes de pensiones de empleo simplificados para trabajadores por cuenta propia (autónomos con o sin empleados) que admiten aportaciones de hasta 5.750 € (los 1.500 € de límite general al plan de pensiones individual o simplificado más un límite incrementado de 4.250 € al plan de pensiones simplificado).

¿QUÉ OTRAS FÓRMULAS DE AHORRO PARA EMPLEADOS PUEDEN IMPLEMENTARSE COMO SUSTITUTIVOS O COMPLEMENTARIOS DE LOS PLANES DE PENSIONES Y PPSE?: SEGUROS DE AHORRO COLECTIVO QUE INSTRUMENTAN COMPROMISOS POR PENSIONES

Los seguros colectivos de ahorro para la jubilación que instrumentan compromisos por pensiones tienen ventajas fiscales, y pueden sustituir y/o complementar los planes de pensiones de empleo o PPSE. Desde una perspectiva empresarial, y con el fin de complementar la jubilación de los empleados, se pueden distinguir dos opciones:

1. **Premios por jubilación** (con o sin cesión de derechos).
2. **Seguro de ahorro para la jubilación por retribución flexible** (con cesión de derechos).

¿QUÉ ES LA “CESIÓN DE DERECHOS” EN LOS SEGUROS DE AHORRO PARA LA JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS?

Antes de profundizar en cada solución, es importante conocer que en cada instrumento la empresa tendrá la posibilidad de ceder o no los derechos económicos a cada trabajador. Pero ¿qué significa y en qué afecta a la empresa y al trabajador?

La cesión de derechos es una cláusula del contrato de seguro de ahorro para la jubilación que instrumenta compromisos por pensiones y determina lo que sucederá con el derecho económico acumulado en caso de que se extinga la relación laboral.

En función de cuál sea la voluntad de la empresa y el acuerdo que alcance con el trabajador, se podrá incluir la posibilidad de que, si se extingue la relación laboral con la empresa (despido, baja voluntaria...), el derecho sobre el capital acumulado ahorrado pertenezca al trabajador (cuando exista cesión de derechos) o que sea propiedad de la empresa (si no hay cesión de derechos).

Por ejemplo, un trabajador dispone de un seguro de ahorro para la jubilación cuyas aportaciones son realizadas por la empresa, que ha cedido los derechos económicos al trabajador. En caso de despido, o de baja voluntaria del empleado, el derecho sobre el capital acumulado continuará siendo del trabajador, que no podrá percibirlo hasta que se produzca alguna de las contingencias o supuestos de liquidez acordados (jubilación, invalidez, dependencia severa o gran dependencia, fallecimiento o situaciones especiales como desempleo de larga duración o enfermedad grave...) aunque será él, o sus beneficiarios, quienes reciban la prestación.

En este mismo ejemplo, si la empresa no le hubiera cedido los derechos económicos, en caso de ruptura de la relación laboral antes de que se produzcan las contingencias acordadas, el capital volvería a la empresa de forma inmediata.

Este concepto es fundamental porque determina “de quién” es el capital si se rompe la relación laboral y la empresa lo podrá utilizar en función del objetivo de cada acuerdo con el trabajador.

PREMIOS POR JUBILACIÓN

Una de las soluciones que ayudan en la atracción y fidelización de talento, son los llamados “Premios por jubilación”, que **consisten en la creación de una “hucha” de ahorro colectivo, a través de un seguro que instrumenta compromisos por pensiones, destinada a complementar la pensión de jubilación del empleado, en la que solamente la empresa realiza aportaciones.**

Además de fiscalidad, las diferencias principales con los planes de pensiones de empleo son:

- **En este tipo de seguros, salvo que lo marque el convenio, la empresa decide a qué trabajador o trabajadores va a incorporar al seguro**, ayudándoles así en el ahorro para su jubilación, mientras que en los planes de pensiones de empleo es obligatorio incluir a toda la plantilla.
- **La imputación fiscal al trabajador es voluntaria hasta el importe de 100.000 € anuales por contribuyente. El exceso será de imputación obligatoria.** En el caso de que el seguro cubra conjuntamente jubilación y fallecimiento, será obligatoria la imputación de la parte de la prima que cubra el riesgo de fallecimiento siempre que supere 50 € anuales.
- Otra diferencia de estos premios frente a los planes de pensiones de empleo es la **posibilidad de elección por parte de la empresa sobre la cesión o no del derecho económico a favor del trabajador** (en los planes de pensiones de empleo, al tener que imputarlos, la cesión del derecho es obligatoria). Por tanto, si no se imputan las primas, deberá regularse si se ceden o no los derechos económicos para el caso de cese de la relación laboral. Por el contrario, la imputación de las primas implica necesariamente la cesión de derechos.

EJEMPLO

Una empresa decide aportar a un trabajador para su jubilación, pero no le cede el derecho económico, por lo tanto, si el trabajador no llegara a jubilarse en la empresa, por una ruptura de la relación laboral (decide trabajar en otra empresa, baja voluntaria, despido...), el derecho económico continuaría siendo de la empresa, que podría rescatarlo para utilizarlo como considerase.

Al tener la posibilidad de “no ceder el derecho económico”, el cobro para el trabajador se condiciona a las situaciones establecidas en el compromiso adquirido, por lo tanto, el trabajador solamente podrá cobrarlo si se cumple lo acordado (jubilación en la empresa, incapacidad...). En estos casos, tan solo se genera una expectativa de cobro y, por tanto, **no será necesaria la inclusión de las aportaciones en la base de cotización a la Seguridad Social.**

Además, los premios por jubilación sin cesión de derechos ayudan y motivan al trabajador a jubilarse en su fecha ordinaria si así se detalla en el acuerdo. De esta manera, si el empleado decidiese continuar trabajando después de esa fecha, prolongando así su vida laboral, podría perder también el ahorro acumulado aportado, que recuperaría la empresa.

¿SE PUEDE RESCATAR EL AHORRO PARA JUBILACIÓN DE UN EMPLEADO?

La **empresa** podrá rescatar el ahorro acumulado para el trabajador en función de cómo se haya constituido el compromiso:

- **Si existe cesión de derechos al trabajador:** el derecho económico es siempre del trabajador, por lo que la empresa no tiene posibilidad de rescate a su favor en ningún caso.
- **Si no hay cesión de derechos al trabajador:** solo se permitirá el rescate en favor de la empresa en caso de adecuación (modificación del compromiso con acuerdo de ambas partes) o desaparición del compromiso adquirido (por ejemplo, que ya no exista relación laboral con el trabajador).

El **trabajador** podrá rescatar su ahorro acumulado solamente en caso de que se produzca alguna de las contingencias previstas:

- **Con cesión de derechos al trabajador:** podrá rescatarlo en caso de producirse cualquiera de las contingencias establecidas por ley: **jubilación, incapacidad laboral permanente, gran dependencia, dependencia severa o fallecimiento.** Adicionalmente, como excepción a la iliquidez de estos productos, si las condiciones de la póliza lo indican, se podrá percibir la prestación en los supuestos de enfermedad grave y desempleo de larga duración, así como en determinados supuestos de cese involuntario de la relación laboral.
- **Sin cesión de derechos al trabajador:** podrá rescatarlo también en caso de que se produzcan las contingencias indicadas en el compromiso adquirido por la empresa.

¿CÓMO TRIBUTA LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR EN LOS PREMIOS POR JUBILACIÓN?

Régimen fiscal en el caso de seguros de ahorro empresa *sin* imputación fiscal

Fiscalidad para la empresa

En la medida en que las aportaciones no se imputen al empleado, la empresa no podrá deducir el gasto contable en el impuesto sobre sociedades hasta que se produzca el pago de la prestación al empleado.

Fiscalidad para el empleado

La **imputación al empleado como rendimiento del trabajo en especie es voluntaria hasta 100.000 € anuales por contribuyente.** A partir de esa cantidad, la imputación será obligatoria. Por lo tanto, en el caso de que las aportaciones no se le imputen, el trabajador no tributará en su IRPF hasta que no reciba su prestación en el futuro. Si el seguro incluye garantías adicionales por fallecimiento (seguro de vida), la parte de prima utilizada para esta contingencia será de obligada imputación si supera los 50 € al año.

EJEMPLO

Una empresa aporta a un trabajador a través de un seguro de ahorro para la jubilación que instrumente compromiso por pensiones (premio por jubilación) 15.000 € al año, incluyendo en el acuerdo que, en caso de fallecimiento, los beneficiarios reciban 50.000 € además del ahorro acumulado. De los 15.000 € aportados, la compañía utiliza 200 € para ofrecer esa garantía añadida en el seguro. **La empresa deberá imputar como rendimiento del trabajo en especie los 200 € de la prima de riesgo (coste del seguro de vida), pero podrá no imputar al trabajador (para que pueda diferir la tributación) el capital restante: 14.800 €.**

En el momento de percibir la prestación una vez llegada la jubilación, el trabajador tributará en el IRPF como rendimientos de trabajo, y tendrá la posibilidad de percibir su ahorro acumulado en forma de capital o de rentas para optimizar su fiscalidad, excepto en caso de fallecimiento ya que, en ese supuesto, los beneficiarios tributarán por el impuesto sobre sucesiones y donaciones.

Régimen fiscal en el caso de seguros de ahorro empresa *con* imputación fiscal

Existe también la posibilidad de que la empresa decida (hay que determinarlo al contratar la póliza) **imputar anualmente todas las aportaciones al trabajador y, de esta manera, la deducción como gasto en el impuesto sobre sociedades se realizaría en cada ejercicio,** aunque entonces, se eliminarían las siguientes ventajas asociadas:

- La cesión de derechos económicos al trabajador será obligatoria, por lo que no generaría una expectativa de cobro a la jubilación, eliminando el carácter de fidelización y de “motivación” para jubilarse en su edad ordinaria.
- Al ceder el derecho económico, la cotización a la Seguridad Social será también obligatoria.
- El trabajador tributará como rendimientos de trabajo en el IRPF de cada ejercicio en los que se realicen las aportaciones (por lo que ya no existiría el diferimiento de tributación para el trabajador). En el momento de percibir la prestación, el trabajador tributará como rendimiento del trabajo por el exceso entre la prestación percibida y lo ya imputado.

TABLA 8. PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO VS. PREMIOS POR JUBILACIÓN

	PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO	SEGUROS DE AHORRO QUE INSTRUMENTAN COMPROMISOS POR PENSIONES (PREMIOS DE JUBILACIÓN)
CARACTERÍSTICAS	Obligatorio incluir a toda la plantilla con al menos un mes de antigüedad en la empresa	Posibilidad de elegir a qué empleado o empleados ofrecerles el beneficio
CESIÓN DE DERECHOS ECONÓMICOS A FAVOR DEL TRABAJADOR	Obligatoria	Posibilidad de elegir cesión o no
LÍMITES DE CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL	10.000 €/año entre la empresa y el trabajador	Sin límite de aportación (no imputables los primeros 100.000 €/año)
SEGURIDAD SOCIAL	Reducción del incremento de la contribución empresarial en la cuota de la SS por contingencias comunes (máx. 2024 = 129 €/mes)	<ul style="list-style-type: none"> Con cesión de derecho económico: obligatorio incluir en la base de cotización Sin cesión de derecho económico: al ser una expectativa de cobro, no se incluye en la base de cotización
IMPUTACIÓN FISCAL	Obligatoria (sin generar ingreso a cuenta)	Posibilidad de elegir imputar o no al trabajador hasta 100.000 € al año. (Imputación obligatoria de primas de riesgo > 50 €)
FISCALIDAD EMPRESA	Contribuciones empresariales: <ul style="list-style-type: none"> Deducción en IS como gasto de personal Deducción del 10 % en la cuota íntegra del IS 	Contribuciones empresariales: <ul style="list-style-type: none"> Sin imputación: sin deducción como gasto en el IS hasta que el trabajador reciba la prestación Con imputación: deducción en IS como gasto de personal
FISCALIDAD TRABAJADOR	Contribuciones empresariales y aportaciones del trabajador: <ul style="list-style-type: none"> Son rendimiento del trabajo, pero se reducen de la base imponible del IRPF (diferimiento de pago de impuestos hasta recibir la prestación) 	Contribuciones empresariales: <ul style="list-style-type: none"> Sin imputación: no tributan como rendimiento del trabajo en IRPF (diferimiento de pago de impuestos hasta recibir prestación) Con imputación: tributación en el IRPF (incremento de la base imponible)
	Prestación: <ul style="list-style-type: none"> Siempre rendimientos del trabajo (posibilidad de cobro en forma de rentas) 	Prestación: <ul style="list-style-type: none"> Sin imputación: rendimientos del trabajo (posibilidad de cobro en forma de renta), excepto fallecimiento = impuesto sobre sucesiones Con imputación: rendimientos del trabajo solamente por la rentabilidad obtenida (rendimiento no imputado)

SEGURO DE AHORRO PARA LA JUBILACIÓN POR RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Se trata de otra solución que permite a la empresa fidelizar el talento, generando capacidad de ahorro para el trabajador desde su salario bruto a través de un plan de retribución flexible. Para la empresa es una fórmula muy interesante para promover el incremento del salario neto de los trabajadores sin asumir un coste añadido.

La empresa, a través de una novación contractual**, permite a los trabajadores decidir que una parte de su salario bruto se destine al ahorro para su jubilación (incluye también invalidez, fallecimiento y los mismos supuestos especiales que los planes de pensiones de empleo) realizando aportaciones a un seguro colectivo que instrumente compromisos por pensiones. Por tanto, sustituirán parte de sus retribuciones dinerarias por retribuciones en especie, pero sin imputación fiscal, es decir, **el empleado no tributará hasta que no reciba la prestación y por tanto, diferirá el pago de impuestos con las ventajas que ello supone ya que, al igual que en el resto de soluciones, es muy probable que su pensión de jubilación sea inferior al salario que percibe en el momento de realizar las aportaciones, por lo que las prestaciones tributarán a un tipo impositivo inferior, sobre todo si se rescata de forma fraccionada.**

El límite de aportación anual será del 30 % del salario bruto anual del trabajador, incluyendo todas las retribuciones en especie que perciba a través del plan de retribución flexible (seguro de salud, guardería, tique restaurante...). Adicionalmente, las aportaciones al seguro de ahorro para la jubilación tendrán un máximo de 100.000 € anuales sobre los que la imputación fiscal sería voluntaria.

Esta solución permite no tributar hasta percibir la prestación, por lo tanto, cuanto mayores sean los ingresos del empleado, mayor será su ahorro fiscal.

La empresa puede decidir si esta solución la implementa para toda la plantilla o elige los trabajadores a los que ofrecería este beneficio social.

¿CÓMO TRIBUTA LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR EN EL SEGURO DE AHORRO POR RETRIBUCIÓN FLEXIBLE?

La empresa podrá deducirse el gasto en el impuesto sobre sociedades cuando se produzca el pago de la prestación al empleado, mientras tanto, será un gasto contable no deducible fiscalmente.

** Novación contractual es una modificación o extinción de una obligación jurídica como resultado de una obligación posterior destinada a reemplazarla.

El trabajador, cuando llega a la jubilación, tributará en el IRPF como rendimientos de trabajo, y tendrá la posibilidad de percibir su ahorro acumulado en forma de capital o de rentas para optimizar su fiscalidad, excepto en caso de fallecimiento, cuyos beneficiarios tributarán por el impuesto sobre sucesiones y donaciones.

¿QUÉ OCURRE CON EL CAPITAL AHORRADO POR RETRIBUCIÓN FLEXIBLE SI SE ROMPE LA RELACIÓN LABORAL CON EL EMPLEADO?

En ese caso, sea cual sea el motivo de la extinción de la relación laboral (despido, baja voluntaria...) **el derecho económico del ahorro será siempre del trabajador**, que no dispondrá de la prestación hasta que se produzca la contingencia correspondiente, pero podrá mantenerlo en el mismo seguro o movilizar el capital acumulado hasta el momento a otro seguro empresarial que instrumente compromisos por pensiones y que tenga unas características similares.

¿PUEDO COMO EMPRESA MOVILIZAR O TRASLADAR EL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO Y LOS SEGUROS DE AHORRO QUE INSTRUMENTAN COMPROMISOS POR PENSIONES A OTROS SISTEMAS? ¿QUÉ OCURRE CON EL VALOR DEL AHORRO ACUMULADO EN EL TRASLADO?

Los planes de pensiones de empleo y los planes de previsión social empresarial (PPSE) son movilizables entre sí dentro de la misma entidad y también entre distintas compañías.

El valor económico de los traspasos dependerá, en el caso de los planes de pensiones, del valor liquidativo de las participaciones en ese momento (información con envío habitualmente periódico o mediante consulta en la entidad gestora del fondo en cualquier momento), y en el caso de los PPSE, dependerá de la valoración de los activos afectos al seguro en cada momento (siempre es posible consultar ese valor antes de realizar el traslado).

En los planes de pensiones de empleo, y en caso de cese de la relación laboral (antes de la jubilación), el derecho económico es del trabajador, por lo tanto, podrá mantenerlo en el plan o movilizarlo a otro plan de empleo, PPSE, o plan de pensiones individual y/o PPA.

Los seguros de ahorro que instrumentan compromisos por pensiones son movilizables hacia otros seguros de similares características (no hay posibilidad de movilización entre los seguros y los planes de pensiones y/o PPSE). Su valor dependerá también de la estructura financiera. En el caso de los unit linked (cestas de fondos), dependerá del valor liquidativo de las participaciones, mientras que, en los seguros con rentabilidad garantizada, dependerá del valor de realización de los activos asignados al fondo.

¿QUIÉN GARANTIZA EL DINERO AHORRADO EN SOLUCIONES PARA LA JUBILACIÓN?

Si se trata de un **plan de pensiones de empleo**, el dinero ingresado se destina a la adquisición de los activos financieros (bonos y acciones) en los que se invierte el fondo. Su valor en cada momento dependerá del tipo de fondo elegido (conservador, moderado o agresivo) y de la evolución de los mercados financieros.

Si se trata de **seguros de ahorro** PPA, SIALP o PIAS, serán las compañías de seguros las que garanticen la prestación, estableciéndose por ley que debe existir una garantía de tipo de interés para el ahorro acumulado en este tipo de producto.

En ambos casos, la garantía se ve reforzada por la supervisión y control de la **Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones**, adscrita directamente al **Ministerio de Economía y Competitividad**. La misión principal de este organismo es velar por los derechos de los partícipes y asegurados.



05

**COBRO DE LAS
SOLUCIONES
EMPRESARIALES
PARA LA
JUBILACIÓN DE
LOS EMPLEADOS**





¿EN QUÉ CASOS PUEDE EL EMPLEADO COBRAR SU AHORRO ACUMULADO?

En caso de **jubilación, incapacidad laboral permanente, gran dependencia, dependencia severa o fallecimiento**.

Adicionalmente, como excepción a la iliquidez de estos productos, si las especificaciones lo contemplan, se podrá percibir la prestación en los supuestos de enfermedad grave y desempleo de larga duración, así como en determinados supuestos de cese involuntario de la relación laboral.

A partir del 1 de enero de 2025, si está indicado en las especificaciones, y solamente para los planes de pensiones y PPSE, se podrá disponer de las aportaciones y rendimientos que tengan al menos 10 años de antigüedad.

No obstante, para las aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2015 se permite recuperarlas a partir del 1 de enero de 2025. Todo ello sin necesidad de que se produzca ninguna de las causas anteriores: jubilación, fallecimiento, etc.

TABLA 9. MOTIVOS QUE PERMITEN EL RESCATE DE UN PLAN DE PENSIONES

CONTINGENCIAS	SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE LIQUIDEZ (SI LAS ESPECIFICACIONES DEL PLAN LO CONTEMPLAN)
Jubilación	Desempleo de larga duración
Incapacidad laboral permanente	Enfermedad grave
Gran dependencia o dependencia severa	10 años desde la aportación (a partir de 2025)
Fallecimiento	

¿Y SI FALLEZCO ANTES DE COBRARLO?

Lo percibirán los **beneficiarios** designados y, a falta de designación expresa, el cónyuge, hijos o herederos legales del fallecido (en este orden). La prestación percibida por estos **tributará para los casos de plan de pensiones de empleo y PPSE como rendimiento del trabajo en el IRPF** del beneficiario.

Para el resto de las soluciones en forma de seguro colectivo de ahorro para la jubilación que instrumenten compromisos por pensiones tributarán por el impuesto sobre sucesiones.

LLEGA EL MOMENTO DE LA JUBILACIÓN Y TAMBIÉN DE DISPONER DEL AHORRO. ¿CÓMO DEBE COBRAR EL AHORRO PARA TENER EL MENOR IMPACTO FISCAL?

Una vez hecha efectiva la jubilación, se podrá percibir el capital ahorrado cuando se desee.

Es recomendable realizar un análisis detallado para percibir el dinero ahorrado de la forma que mejor se adapte a la situación de cada persona y sus circunstancias particulares.

En los seguros de ahorro en los que las primas no se hayan imputado, y siempre para los planes de pensiones o PPSE, el cobro de la prestación tributa como rendimiento del trabajo, en la base imponible general del IRPF de la persona que la reciba, es decir, se añade al importe de la pensión pública y/o de otros posibles rendimientos de trabajo.



LA PRESTACIÓN TRIBUTA COMO RENDIMIENTO DE TRABAJO. SE PUEDE COBRAR EN FORMA DE CAPITAL, EN FORMA DE RENTA O DE FORMA MIXTA; DEPENDIENDO DE CÓMO SE REALICE EL COBRO, EL IMPACTO FISCAL PUEDE SER MUY DIFERENTE

Los partícipes de planes de pensiones de empleo y asegurados de PPSE, además de los asegurados en otros seguros colectivos de ahorro a jubilación, que hayan realizado aportaciones antes del 1 de enero de 2007 podrán beneficiarse de un 40 % de reducción en el IRPF por los derechos económicos correspondientes a esas aportaciones que se perciban en forma de capital (pago único).

Dicha reducción, prevista en el art. 17.2.c) T.R. de la Ley del IRPF, por aplicación del régimen transitorio de las D.T. undécima y duodécima de la Ley 35/2006, podrá aplicarse en el ejercicio en el que acaezca la contingencia correspondiente y en los dos ejercicios siguientes.

Además, anteriormente era condición necesaria que esa parte con derecho a reducción se cobrara en un único ejercicio fiscal. Ahora se permite que cuando se reciban prestaciones de diversos planes de pensiones, la reducción del 40 % pueda aplicarse a todas las cantidades percibidas en forma de capital (pago único) en el ejercicio en el que acaezca la contingencia correspondiente y en los dos ejercicios siguientes.

En función del importe a cobrar, el tipo impositivo puede incrementarse mucho si incluimos esos rendimientos del trabajo en bloque en el mismo año. Por ello, la opción de cobrar el dinero en forma de renta puede ser una magnífica alternativa para optimizar el impacto fiscal.



**BUSCAR EL
ASESORAMIENTO DE
UN PROFESIONAL
AYUDARÁ A OPTIMIZAR
FISCALMENTE
EL COBRO DE LA
PRESTACIÓN DEL
EMPLEADO**

© Fundación MAPFRE, 2024
Paseo de Recoletos, 23 28004 Madrid (España)
www.fundacionmapfre.org

© De las fotografías: iStock Photos, 2024

Depósito legal: M-22970-2024

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Se permite la reproducción parcial de sus contenidos siempre que se cite su fuente.

Toda la información incluida en esta guía se ha elaborado como ejemplo orientativo, con la información disponible actualmente y en ningún caso debe considerarse vinculante.



Puedes descargarte la versión digital
en el Centro de Documentación

www.fundacionmapfre.org/documentacion



Fundación
MAPFRE

Fundación **MAPFRE**

Síguenos en:



www.fundacionmapfre.org