

Los Planes de pensiones de empleo tras la reforma de 2022: entre el impulso normativo y la lenta acumulación de ahorro

En julio de 2022 entró en vigor la Ley 12/2022, que modificó la regulación de los planes y fondos de pensiones para **impulsar los planes de pensiones de empleo** en España. Estos instrumentos —promovidos por empresas, sectores o administraciones— pretenden canalizar ahorro a largo plazo de forma colectiva y actuar como complemento a las pensiones públicas. A pesar del nuevo marco, la experiencia de los últimos meses muestra que el aumento de partícipes no se ha traducido todavía en patrimonios suficientes.

Un nuevo marco con tres ejes

La norma ha introducido tres grandes cambios:

- **Incentivos fiscales para trabajadores y empresas.** Desde 2023 se incrementa el límite de reducción del IRPF para aportaciones a planes de empleo en 8.500€ adicionales al límite general de 1.500€, siempre que procedan de contribuciones empresariales o aportaciones del trabajador equiparables. Por su parte, las empresas obtienen deducciones en el Impuesto sobre Sociedades del 10 % por contribuciones a favor de empleados con salarios inferiores a 27.000€ y reducciones en la cuota de la Seguridad Social por contingencias comunes, con un ahorro anual cercano a 365€ por trabajador cuando se alcanzan los topes de aportación.
- **Fondos y planes simplificados de promoción pública.** Se crean nuevos vehículos de adscripción colectiva diseñados para pymes, autónomos y entidades públicas, que buscan abaratar costes de gestión y facilitar la constitución de planes sectoriales.
- **Negociación colectiva sectorial.** La norma fomenta que los convenios incluyan automáticamente planes de pensiones de empleo. Esta reforma permite que colectivos antes excluidos, como trabajadores de pequeñas empresas y autónomos integrados en convenios sectoriales participen en los planes de empleo. También se diseña un marco específico para los empleados públicos, con la intención de generalizar el uso de estos instrumentos en las administraciones locales y autonómicas.

Un arranque con muchos partícipes y aportaciones modestas

El resultado inicial de este impulso es visible en el número de planes y de adhesiones: en poco más de un año y medio se han constituido más de medio centenar de planes de pensiones de empleo simplificados, algunos con centenares de miles de partícipes. Sin embargo, el patrimonio acumulado en estos planes sigue siendo muy reducido. En los planes sectoriales y públicos de mayor tamaño, la media ahorrada por partícipe apenas alcanza unos pocos cientos de euros. En los planes más representativos del nuevo marco, las aportaciones típicas rondan los 25–30€ mensuales por trabajador, y aunque las contribuciones de 2022 y 2023 deben ingresarse con carácter retroactivo, todavía no se han traducido en aportaciones de cuantías relevantes.

Factores que explican la brecha entre la cobertura y el patrimonio de los planes

Varios elementos ayudan a entender esta paradoja:

- **Calendario y maduración.** La mayoría de los planes son recientes y sus aportaciones se están completando con retraso; los efectos acumulativos solo se verán a medio plazo.

- **Restricciones a las aportaciones individuales.** La norma impide que las aportaciones de los trabajadores superen a las de sus empresas, excepto en importes pequeños, lo que restringe la acumulación voluntaria de ahorro adicional.
- **Fragmentación y gestión.** En sectores muy atomizados, con muchas pequeñas empresas promotoras, surgen disfunciones administrativas que retrasan la plena integración de las aportaciones.
- **Cobertura incompleta en el sector público y en los autónomos.** Aunque la ley prevé extender estos planes a funcionarios y trabajadores por cuenta propia, su desarrollo es todavía incipiente y las aportaciones de las administraciones públicas son muy reducidas.

Un tercer pilar aún por consolidar

El diseño de la reforma apunta a crear un **tercer pilar de previsión social** junto al sistema público y al ahorro individual. Los incentivos fiscales y la simplificación administrativa son herramientas potentes para aumentar la cobertura de los planes de jubilación, pero los datos actuales reflejan que el salto cuantitativo en patrimonio tardará en llegar. Si no se elevan las aportaciones efectivas ni se facilita una mayor participación voluntaria de los trabajadores, el resultado podría ser una gran base de partícipes con escaso ahorro acumulado.

El reto para los próximos años consiste en consolidar la cobertura de los planes de empleo (extenderla a pymes, autónomos y sector público) y, sobre todo, en incrementar las aportaciones medias por partícipe, para que estos instrumentos se conviertan en un verdadero complemento masivo y eficaz a las pensiones públicas en España. Solo entonces la reforma de 2022 habrá logrado transformar de forma sustancial el panorama del ahorro para la jubilación.