

### Proyecto de Ley Reguladora de los Planes de Pensiones de Empleo

El Boletín Oficial del Congreso de los Diputados publicó el 4 de marzo de 2022 el Proyecto de Ley de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de noviembre (la “LRFPF”) (el “Proyecto de Ley de Planes de Pensiones de Empleo”)<sup>1</sup>.

El Proyecto de Ley de Planes de Pensiones de Empleo tiene por objeto impulsar la previsión social de carácter empresarial promoviendo los planes de pensiones de empleo, como complemento al sistema de pensiones públicas, y ampliando su acceso a colectivos de rentas medias y bajas.

En cuanto a las perspectivas de la aprobación del Proyecto de Ley de Planes de Pensiones de Empleo, el Gobierno apuesta por una tramitación rápida en sede parlamentaria confiando en que esté aprobado en el segundo trimestre de 2022 para que entre en vigor en enero de 2023. Ahora bien, teniendo en cuenta los plazos de tramitación de otras leyes, a saber, la antigua Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, que experimentó durante su tramitación parlamentaria 385 enmiendas, así como la propia geometría política de las dos cámaras, es muy probable que el Proyecto de Ley de Planes de Pensiones de Empleo reciba también numerosas enmiendas que modifiquen la redacción del texto formulado y demoren el plazo previsto para su aprobación.

Sin perjuicio de lo anterior, analizamos en la presente Nota Jurídica los aspectos más relevantes del Proyecto de Ley de Planes de Pensiones de Empleo.

#### 1. Principales novedades

##### (i) Creación de fondos de pensiones de empleo de promoción pública y planes de pensiones de empleo simplificados

Como se ha indicado, el Proyecto de Ley de Planes de Pensiones de Empleo busca reconfigurar la protección social complementaria en favor de instrumentos de dimensión colectiva fortaleciendo el contenido de la negociación colectiva y simplificando las categorías de los planes de pensiones existentes a los que puedan adscribirse un mayor número de personas trabajadoras con la creación de estos fondos de pensiones de empleo. Igualmente, se promueve especialmente la digitalización para que las operaciones de alta de la empresa y del partícipe, aportación, información de rentabilidad y movimientos, petición de prestaciones y cobro sean on-line en aras de favorecer la agilización y simplificación de los trámites en la adscripción y gestión de los planes de pensiones ante la movilidad de los trabajadores entre empresas y sectores.

##### (ii) Potenciación de la negociación colectiva

El Proyecto de Ley de Planes de Pensiones se instaura en el apoyo de la negociación colectiva sectorial considerando que permitirá alcanzar de esta forma el nivel de población cubierta que se observa en otros países europeos –que pueden conformar desde el 25% al 90% de la población ocupada frente al 10% representativo en España–. Por tanto, se espera que la negociación colectiva coadyuve en el proceso de expansión de la previsión social de empresas a una gran cantidad de sectores predominantes de pequeñas y medianas empresas sin planes sectoriales a escala nacional, sea recurriendo a la promoción de planes sectoriales,

<sup>1</sup> [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-93-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-93-1.PDF)

### Draft Law on Employee Pensions Plans

On 4 March 2022, the Official Gazette of the Congress of Deputies published the Draft Law for the Regulation of Employee Pension Plans, which amends the revised text of the Pension Plans and Funds Regulation Law, approved by Royal Legislative Decree 1/2002, of 29 November (the “LRFPF”) (the “Draft Law on Employee Pension Plans”)<sup>1</sup>.

The purpose of the Draft Law on Employee Pension Plans is to promote corporate social welfare by promoting employee pension plans, as a complement to the public pension system, and extending their access to middle and low-income groups.

Regarding the prospects for the approval of the Draft Law on Employee Pension Plans, the Government is committed to a swift parliamentary process, in the hope that it will be approved in the second quarter of 2022 so that it can come into force in January 2023. However, in view of the processing times of other laws, namely the former Law 8/1987 of 8 June 1987 on the Regulation of Pension Plans and Funds, which underwent 385 amendments during its parliamentary processing, as well as the political composition of the two chambers, likely, the Draft Law on Employee Pension Plans will also receive numerous amendments that modify the wording of the text and delay the timetable for its approval.

Notwithstanding the above, in this Legal Briefing, we will analyse the most relevant aspects of the Draft Law on Employee Pension Plans.

#### 1. Main new features

##### (i) Creation of publicly promoted employee pension funds and simplified employee pension plans

As stated above, the Draft Law on Employee Pension Plans seeks to reconfigure supplementary social protection in favour of instruments with a collective dimension by strengthening the content of collective bargaining and simplifying the categories of existing pension plans to which a greater number of workers can join with the creation of these employee pension funds. Similarly, digitalisation is specifically promoted to allow the registration of the company and the participant, contribution, information on profitability and performance, requests for benefits and collection of payments to be carried out online in order to speed up and simplify the procedures in the assignment and management of pension plans in view of the mobility of workers between companies and sectors.

##### (ii) Reinforcement of collective bargaining

The Draft Law on Pension Plans was introduced to support sectoral collective bargaining. Accordingly, it will enable Spain to reach the level of pension coverage found in other European countries. In other European countries, this coverage can account for between 25% to 90% of the employed population, but in Spain, it is just 10%. Therefore, collective bargaining is expected to contribute to the expansion of corporate welfare to a large number of predominantly small and medium-sized sectors that do not have sectoral plans at national level. This can be accomplished through either

<sup>1</sup> [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-93-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-93-1.PDF)

desarrollo de planes específicos para autónomos, o sea por medio de la generalización de estos planes de empleo para empleados públicos.

### (iii) Limitación de las comisiones de gestión

Las entidades gestoras y depositarias percibirán por el desarrollo de sus funciones una comisión de gestión y depósito que no podrá ser superior al 0,30% de los activos gestionados por los planes de empleo. Esta medida se asienta sobre los principios de libertad de competencia que se introduce con el establecimiento de un proceso de selección de las entidades gestoras y depositarias a fin de reducir las comisiones del sector financiero, que se sitúan en torno al 1,5%, y de transparencia de la información a los partícipes a efectos de proporcionar el máximo valor de la gestión a los costes más eficientes posibles.

Con todo, se prevé un abaratamiento de los planes de empleo que permita percibirlos como un producto más atractivo y generalizado para canalizar el ahorro para la jubilación de las rentas medias y bajas, que a la postre, acabará favoreciendo la dimensión económica de los fondos de pensiones de empleo al mejorar sus niveles de rentabilidad.

### (iv) Dedicaciones en la base de cotización de la Seguridad Social por contingencias comunes de las contribuciones empresariales satisfechas a planes de pensiones de empleo

Una ventaja derivada de esta iniciativa de impulsar y fortalecer los fondos de pensiones de empleo es la posibilidad de excluir del cómputo de la base de cotización por contingencias comunes, que determina la parte más relevante de la cuota empresarial a ingresar en la Seguridad Social, una cuantía topada pero relevante de las contribuciones empresariales satisfechas a planes de pensiones, lo que puede representar un ahorro valioso para las empresas. En concreto, no cotizará a la Seguridad Social el importe que resulte de multiplicar por 13 la cuota derivada de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 (37,53 euros) el tipo general de cotización empresarial por contingencias comunes (23,60%); esto es, se descuentan de la cuota empresarial a ingresar a la Seguridad Social en concepto de contingencias comunes las contribuciones empresariales al plan de pensiones de empleo hasta un importe máximo de 115 euros al mes o 1.380 euros al año por trabajador.

### (v) Nuevo límite de reducción en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Se propone la modificación en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas con el objetivo de crear un nuevo límite de reducción en la base imponible por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social realizadas por trabajadores autónomos, que podrá llegar hasta los 5.750 euros.

Asimismo, para trabajadores por cuenta ajena, se mantienen los límites de 1.500 euros para planes de pensiones individuales incrementados en 8.500 euros cuando el incremento provenga de contribuciones empresariales, pero se establecen ciertos incentivos para rentas medias y bajas que, en determinados supuestos, podrán realizar aportaciones superiores a las de la empresa.

### (vi) Movilización de derechos consolidados de los planes asociados

Los planes de pensiones asociados existentes –que hasta la fecha han tenido un desarrollo menor– dispondrán de un plazo máximo de 5 años para transformarse en planes de pensiones de empleo simplificados o planes de pensiones individuales, transfiriendo los derechos consolidados de los partícipes de dichos planes a los planes de pensiones del sistema de empleo de destino en los que puedan ostentar la condición de partícipes.

the promotion of sectoral plans, the development of specific plans for the self-employed, or through the expansion of these employee plans for public employees.

### (iii) Limits on management fees

The management and custodial institutions shall receive a management and custodial fee for the performance of their functions. This may not exceed 0.30% of the assets managed by the employee plans. This provision is based on the principles of freedom of competition, which is introduced with the establishment of a selection process for management and custodial institutions in order to reduce fees in the financial sector, which are around 1.5%, and transparency of information for participants in order to provide the maximum value of management at the most efficient costs possible.

Overall, it is expected that employee plans will become cheaper and will be considered a more attractive and widespread vehicle for retirement savings for low and middle-income earners. This will ultimately favour the economic dimension of employee pension funds by improving their profitability levels.

### (iv) Deductions in the Social Security contribution base for common contingencies for employer contributions paid to employee pension plans

One advantage of the initiative to promote and strengthen employee pension funds is the option of excluding a capped but significant amount of employer contributions paid to pension plans from the calculation of the contribution base for common contingencies. This determines the most relevant part of the employer's social security contribution, which can represent a valuable saving for companies. Specifically, the amount calculated from multiplying by 13 the contribution resulting from applying the general company contribution rate for common contingencies (23.60%) to the minimum daily contribution base for group 8 (37.53 euros) will not be paid to the Social Security; in other words, company contributions to the employee pension plan are deducted from the company contribution to be paid to the Social Security for common contingencies up to a maximum amount of 115 euros per month or 1,380 euros per year per worker.

### (v) New limit on the reduction in the taxable base for personal income tax purposes

An amendment to the Personal Income Tax Law is proposed in order to create a new limit on the reduction in the tax base for contributions to social welfare systems made by self-employed individuals, which may reach up to 5,750 euros.

Similarly, for employees, the limit of 1,500 euros for individual pension plans is maintained. This is increased by 8,500 euros when the increase comes from company contributions, but certain incentives are established for medium and low-income workers who, in certain cases, may make higher contributions than those of the company.

### (vi) Mobilisation of vested rights of associated plans

Existing associated pension plans - which have been less developed to date - will have a maximum period of 5 years to be converted into simplified employee pension plans or individual pension plans, transferring the vested rights of the members of these plans to the pension plans of the relevant employee system in which they may be members.

Únicamente se limita la movilización de los derechos consolidados de los planes simplificados a otros planes de pensiones hasta el ejercicio 2023. En cualquier caso, esta adaptación de los planes asociados no comportará carácter obligatorio.

## (vii) Creación de una tasa de la DGSFP

La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (“DGSFP”) exigirá a las entidades aseguradoras y reaseguradoras el abono de la tasa correspondiente por el examen de la documentación para la aprobación del uso de modelos internos y parámetros específicos en el cálculo del capital de solvencia obligatorio de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.

Muchos observadores critican el Proyecto de Ley de Planes de Pensiones de Empleo porque la propuesta del Gobierno, orientada a dotar de estabilidad al modelo actual de previsión social, no se atiene a la fórmula de compaginar los tres pilares de la previsión social, sino que se centra en potenciar los planes de pensiones colectivos en detrimento del sistema privado de pensiones.

La falta de incentivos al ahorro individual y la supresión de los límites de aportación deducibles fiscalmente han desintegrado los planes de pensiones individuales, al caer las aportaciones en un 40% en 2021 tras la rebaja de 8.000 euros a 2.000 euros como límite de ahorro deducible máximo en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, procedente de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021.

Por su parte, la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (“UNESPA”) señala la falta de medidas transitorias para enmendar el decalaje que se producirá entre la debilitación de los planes de pensiones individuales y el desarrollo efectivo y significativo de estos planes de pensiones de empleo que se promueven con el apoyo de la negociación colectiva y, que perjudicará a las personas de mediana edad. Es decir, este colectivo de personas, cercano a la edad de jubilación, deberá esperar un período de al menos 2 años hasta que los convenios colectivos incorporen estos planes de pensiones de empleo sin que los planes de pensiones individuales se vean reforzados.

## 2. Algunas notas de interés sobre los nuevos planes de pensiones colectivos

### (i) Los fondos de pensiones de empleo de promoción pública (“FPEPP”), gestionados por el sector privado:

- Se constituyen como fondos de carácter abierto en relación con los procesos de inversión desarrollados, ello implica que serán de duración indefinida y los inversores podrán retirar los fondos antes del vencimiento sin estar sujetos a una obligación de permanencia.
- En comparación con los planes de pensiones existentes, la entidad promotora pública de los FPEPP estará integrada por miembros de la Administración General del Estado bajo la denominación de Comisión Promotora y de Seguimiento y, como órgano colegiado, tendrá asignadas funciones fundamentales, tales como:
  - › constitución y disolución de los FPEPP;
  - › establecer la estrategia de la inversión común de los FPEPP; y
  - › realizar seguimiento periódico sobre las actividades y devenir de los FPEPP.

The mobilisation of vested rights from simplified plans to other pension plans is limited only until 2023. In any case, such adaptation of the associated plans shall not be mandatory.

## (vii) Creation of a DGSFP fee

The Directorate-General for Insurance and Pension Funds [Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones] (“DGSFP”) shall require insurance and reinsurance companies to pay the relevant fee for the examination of documentation for the approval of the use of internal models and specific parameters in the calculation of the Solvency Capital Requirement of insurance and reinsurance companies.

Many observers criticise the Draft Law on Employee Pension Plans because the Government’s proposal, aimed at providing stability to the current social welfare model, does not follow the formula of matching the three pillars of social welfare, but focuses on strengthening collective pension plans to the detriment of the private pension system.

The lack of incentives for individual savings and the abolition of tax-deductible contribution limits have resulted in the collapse of individual pension plans, with contributions falling by 40% in 2021 following the reduction of the maximum deductible savings limit for personal income tax from 8,000 euros to 2,000 euros, as provided in Law 11/2020, of 30 December, on the General State Budget for 2021.

For its part, the Spanish Union of Insurance and Reinsurance Companies [Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras] (“UNESPA”) points to the lack of transitional measures to redress the mismatch that will occur between the weakening of individual pension plans and the effective and significant development of these employee pension plans, which are promoted with the support of collective bargaining and which will be detrimental to middle-aged people. In other words, this group of people, close to retirement age, will have to wait at least 2 years until collective agreements incorporate these employee pension plans without the individual pension plans being reinforced.

## 2. Some notes of interest on the new collective pension plans

### (i) Publicly promoted employee pension funds (“FPEPP”), managed by the private sector:

- They are constituted as open-ended funds in relation to the investment processes in place, meaning that they will be open-ended and investors will be able to withdraw funds before they mature without being subject to a lock-in obligation.
- In comparison with the existing pension plans, the public promoting entity of the FPEPPs will be made up of members of the General State Administration under the name of the Promoting and Monitoring Commission and, as a collegiate body, will be assigned fundamental functions, such as:
  - › constitution and dissolution of FPEPPs;
  - › establishment of the common investment strategy of the FPEPPs; and
  - › regular monitoring of the activities and progress of the FPEPPs.

Los miembros de la Comisión de Control Especial de los FPEPP estarán sometidos al régimen de responsabilidad administrativa por infracción de normas de ordenación y supervisión de planes y fondos de pensiones previsto en la LRPFP.

- Se configura una única Comisión de Control Especial para la supervisión de la administración de todos los FPEPP, que será nombrada por la Comisión Promotora y de Seguimiento y tendrá atribuidas las funciones establecidas para la comisión de control de fondo de pensiones en la LRPFP compatibles con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del sector público (la “LCSP”).
- Las entidades gestoras, encargadas de administrar, representar y gestionar los FPEPP, y las entidades depositarias, encargadas de la gestión del patrimonio del fondo y de la supervisión de las entidades gestoras:
  - › se someterán a un proceso de selección competitivo de acuerdo con los principios de igualdad, transparencia y libre concurrencia y las previsiones de la LCSP;
  - › deberán cumplir con los requisitos de solvencia y capacidad para garantizar una calidad óptima en la gestión y el cobro reducido de comisiones; y
  - › emplearán una plataforma digital común para agilizar las operaciones posibilitando el flujo constante de información con los partícipes, beneficiarios y empresas suscriptoras de los FPEPP y para promover la operatividad entre ellas y la normalización y calidad de los procesos.
- Facilitan la generalización de la previsión social de carácter empresarial por cuanto se podrán adscribir a ellos:
  - › planes de pensiones de sistema de empleo de aportación definida para la jubilación –aquellos en los que la cuantía de las contribuciones de los promotores y partícipes del plan queda definida– siempre que así lo establezcan en sus especificaciones; y
  - › planes de empleo simplificados.
- Mantendrán un régimen de inversión alineado con el interés exclusivo de las personas partícipes y beneficiarias de los FPEPP:
  - › se podrá invertir, por tanto, en activos que se acomoden con el apetito inversor de los partícipes de los FPEPP teniendo en cuenta la rentabilidad, el riesgo y el impacto social derivado de las inversiones; y
  - › las inversiones deberán adecuarse a la estrategia y planes configurados por la Comisión Promotora y de Seguimiento de conformidad con las mejores prácticas de finanzas sostenibles y sin llegar a asumir riesgos elevados.

## (ii) Los planes de pensiones de empleo simplificados (“PPES”):

- Podrán integrarse en un FPEPP o en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada.
- Podrán ser promovidos por:
  - › empresas incluidas en los acuerdos colectivos estatutarios de carácter sectorial que instrumenten compromisos por pensiones en favor de sus trabajadores;
  - › Administraciones públicas y sociedades mercantiles públicas en favor del personal a su servicio;

The members of the Special Supervisory Committee of the FPEPPs shall be subject to the system of administrative liability for breach of the rules on the organisation and supervision of pension plans and funds provided for in the LRPFP.

- A single Special Supervisory Committee is set up to supervise the administration of all FPEPPs. This will be appointed by the Promotion and Monitoring Committee and will have the functions established for the pension fund supervisory committee in the LRPFP compatible with Law 9/2017, of 8 November, on Public Sector Contracts (the “LCSP”).
- The managing bodies, which are responsible for administering, representing and managing the FPEPPs, and the custodial bodies, which are responsible for managing the fund’s assets and supervising the managing entities, must:
  - › be subject to a competitive selection process in accordance with the principles of equality, transparency and free competition and the provisions of the LCSP;
  - › meet the solvency and capacity requirements to ensure optimum quality of management and reduced fee collection; and
  - › use a common digital platform to streamline operations by enabling the constant flow of information with FPEPP participants, beneficiaries and subscribers and to promote interoperability, standardisation and quality of processes.
- They facilitate the expansion of employee social welfare in that the following can be attached to them:
  - › defined-contribution employee pension plans - in which the amount of contributions of the promoters and members of the plan is defined - provided that this is established in the plan specifications; and
  - › simplified employee plans.
- They shall maintain an investment regime aligned with the exclusive interest of the participants and beneficiaries of the FPEPPs:
  - › therefore, it will be possible to invest in assets that match the investment appetite of the FPEPP’s participants, taking into account the return, risk and social impact of the investments; and
  - › investments must be consistent with the strategy and plans set by the Promotion and Monitoring Committee in accordance with best practices in sustainable finance and without taking high risks.

## (ii) Simplified employee pension plans (“PPES”):

- They may be integrated into an FPEPP or a privately promoted employee pension fund.
- They may be promoted by:
  - › companies included in statutory collective agreements at sector level which provide for pension commitments for their employees;
  - › Public administrations and public commercial companies in favour of their staff;

- › asociaciones de trabajadores autónomos para sus asociados, colegios profesionales y mutualidades de previsión social vinculadas a éstos; y
  - › sociedades cooperativas o laborales con acuerdos de los órganos sociales o de gobierno de dichas sociedades y sus organizaciones representativas.
- Responderán a la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación y se aplicarán las especificaciones comunes de los PPES a todas las empresas integradas en el mismo.
  - La promoción, formalización e integración de los PPES se realizará mediante acuerdos en las mesas de negociación –véase mediante acuerdo colectivo estatutario de ámbito supraempresarial o acuerdo de la mesa de negociación de la administración pública– o acuerdos de las entidades promotoras de los planes de trabajadores autónomos, véase mediante.
  - Se delimitarán de forma específica aquellos PPES de naturaleza sectorial a los que deberán adherirse aquellas empresas incluidas en acuerdos sectoriales que prevean su instrumentación, sin perjuicio de que dichos acuerdos posibiliten a empresas de otros sectores de actividad adherirse al mismo y a las empresas del sector promover su propio plan de pensiones de empleo.
  - Se constituirá una Comisión de Control siguiendo procesos de designación directa, cuyos miembros podrán coincidir con todos o parte de los integrantes de la comisión negociadora u órgano paritario del convenio o representantes de empresas y personas trabajadoras.
- › associations of self-employed individuals for their members, professional associations and mutual benefit societies linked to them; and
  - › cooperative or worker-owned companies with agreements of the corporate or governing bodies of such companies and their representative organisations.
- They shall be defined-contribution pension plans and the common specifications of the PPES shall apply to all the companies included in it.
  - The promotion, formalisation and integration of the PPES will be achieved through negotiation – via statutory collective agreement at supra-company level or negotiated agreement by the public administration – or agreements by the entities promoting the plans for self-employed workers.
  - Sectoral PPES will be specifically defined, and companies included in sectoral agreements providing for their implementation must adhere to them, without prejudice to the fact that these agreements enable companies in other sectors of activity to adhere to them and companies in the sector to promote their own employee pension plan.
  - A Monitoring Committee shall be set up following direct appointment processes. Its members may be all or some of the members of the negotiating committee or joint body of the agreement or representatives of companies and workers.

---

### 3. Medidas de carácter tributario

---

#### (i) Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:

- Para los trabajadores autónomos: Los mismos podrán incrementar la reducción en la base imponible de este impuesto, prevista hasta 1.500 euros, por las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social hasta 4.250 euros adicionales. Y ello siempre que tal incremento provenga de aportaciones a los planes de pensiones de empleo simplificado de trabajadores por cuenta propia o autónomos o de aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo de los que, a su vez, sea promotor y partícipe.

Con esta medida, el límite máximo de la reducción en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los autónomos podrá alcanzar los 5.750 euros.

- Para los trabajadores por cuenta ajena: este Proyecto de Ley de Planes de Pensiones de Empleo afianza la diferencia entre los instrumentos de previsión empresarial y los de previsión individual, con un tratamiento fiscal más favorable para los empleados que la derivada de los planes individuales de pensiones, lo que puede favorecer el acuerdo sobre la implantación de estos sistemas en las empresas.

A tal efecto, si bien se mantiene el límite de la reducción en 1.500 euros para aportaciones individuales, aquella cuantía se podrá incrementar en 8.500 euros adicionales (cuando dicha diferencia) siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales. En relación con este límite adicional, se introduce como novedad que los trabajadores puedan realizar aportaciones adicionales a las contribuciones empresariales, aumentando la cuantía de las realizadas por la empresa (que podrán ser incluso mayores que las que realice la empresa), si se aplican al mismo instrumento de previsión social que el utilizado por la empresa.

---

### 3. Tax measures

---

#### (i) Personal Income Tax Law

- For self-employed individuals: They may increase the reduction in the taxable base for this tax, provided for up to 1,500 euros, by contributions to social welfare systems up to an additional 4,250 euros. This is provided on the condition that the increase comes from contributions to simplified employee pension plans for self-employed individuals or from own contribution that the individual employer makes to employee pension plans of which he is also a promoter and participant.

With this measure, the maximum limit of the reduction in the taxable base for the personal income tax for self-employed individuals may reach 5,750 euros.

- For employees: this Draft Law on Employee Pension Plans reinforces the difference between company pension plans and individual pension plans, with a more favourable tax treatment for employees than that of individual pension plans. This may favour agreement on the implementation of these systems in companies.

To this effect, although the reduction limit is maintained at 1,500 euros for individual contributions, that amount may be increased by an additional 8,500 euros (when the difference is such) provided that such increase comes from company contributions. In relation to this additional limit, a new feature is introduced whereby employees may make additional contributions to company contributions, increasing the amount of those made by the company (which may be even greater than those made by the company), if they are applied to the same social welfare instrument as the one used by the company.

En este sentido la norma establece que la aportación inicial del empleado (1.500 euros) podrá incrementarse por este en el importe que resulte de aplicar a la contribución empresarial realizada los siguientes coeficientes, incrementados progresivamente a medida que crece la aportación anual de la empresa:

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

No obstante, se establece un límite absoluto para aquellos empleados cuyos rendimientos íntegros del trabajo sean superiores a 60.000 euros. En ese caso, se aplicará siempre el coeficiente 1, cualquiera que sea la contribución empresarial al fondo de pensiones.

Lo que persiguen estos límites es coherente con la idea de promover este modelo de sistemas de previsión social para los trabajadores de salarios más bajos, que pueden adicionar sus aportaciones en mayor cantidad individual cuanto menor es la aportación empresarial, para favorecer el ahorro individual fiscalmente favorecido.

Así, la cuantía de esas aportaciones individuales se vincula a dos elementos: la aportación empresarial (menos aportación de empresa, más posibilidad de complementarla por el trabajador conforme a los coeficientes señalados) y el citado límite para ingresos salariales del trabajador superiores a 60.000 euros, que topa su aportación a idéntica cuantía a la contribución de la empresa.

Como ejemplo de lo anterior, para un trabajador cuyos rendimientos del trabajo sean inferiores a 60.000 euros y su empresa aporte anualmente 500 euros a un plan de pensiones, la aportación máxima que podrá realizar dicho trabajador será de 3.250 euros ( $500 \text{ euros} \times 2,5 = 1250$ ) + 500 + 1.500 euros).

## (ii) Ley del Impuesto sobre el Patrimonio:

Se propone igualmente la modificación de la Ley del Impuesto sobre el Patrimonio al objeto de equiparar el tratamiento fiscal de los productos paneuropeos de pensiones individuales al de los planes de pensiones.

Esta Nota ha sido elaborada por **Yolanda Valdeolivas**, Of Counsel de la práctica de Laboral; **Fátima Eizaguirre**, Asociada de la práctica de Seguros y Reaseguros; y **Alejandra Flores**, Asociada de la práctica de Fiscal.

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 24 de marzo de 2022 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información, pueden ponerse en contacto con:

**Clara Jiménez** | Socia de Fiscal

[cjimenez@perezllorca.com](mailto:cjimenez@perezllorca.com) / T. + 34 91 423 20 89

**Joaquín Ruiz Echaury** | Socio de Seguros y Reaseguros

[jruiz-echaury@perezllorca.com](mailto:jruiz-echaury@perezllorca.com) / T. + 34 91 432 51 58

**Luis Enrique Fernández Pallarés** | Socio de Laboral

[lefernandez@perezllorca.com](mailto:lefernandez@perezllorca.com) / T. + 34 91 436 33 11

In this respect, the regulation establishes that the employee's initial contribution (1,500 euros) may be increased by the amount resulting from applying the following coefficients to the company's contribution, progressively increased as the company's annual contribution increases:

Annual amount of the contribution	Coefficient
Equal to or less than EUR 500	2,5
Between 500.01 and 1,000 euros	2
Between 1,000.01 and 1,500 euros	1,5
More than 1,500 euros	1

However, an absolute limit is established for employees whose total earned income exceeds 60,000 euros. In this case, coefficient 1 always applies, irrespective of the employer's contribution to the pension fund.

The purpose of these limits is consistent with the idea of promoting this model of social welfare systems for lower-paid workers, who can add to their contributions in larger individual amounts as the employer's contribution decreases, in order to favour tax-advantaged individual savings.

Thus, the amount of these individual contributions is linked to two elements: the company contribution (less the company contribution, plus the possibility of the employee supplementing it in accordance with the coefficients provided) and the aforementioned limit for the employee's salary income of over 60,000 euros, which caps his or her contribution at the same amount as the company contribution.

As an example of the above, for an employee whose earned income is less than 60,000 euros and whose company contributes 500 euros annually to a pension plan, the maximum contribution that such employee can make will be 3,250 euros ( $500 \text{ euros} \times 2,5 = 1250$ ) + 500 + 1,500 euros).

## (ii) Wealth Tax Law:

It is also proposed to amend the Wealth Tax Law to bring the tax treatment of pan-European individual pension products into line with that of pension plans.

This Legal Briefing was prepared by **Yolanda Valdeolivas**, Of Counsel of the Employment practice; **Fátima Eizaguirre**, Associate of the Insurance and Reinsurance practice; and **Alejandra Flores**, Associate of the Tax practice.

The information contained in this Legal Briefing is of a general nature and does not constitute legal advice. This document was prepared on 24 March 2022 and Pérez-Llorca does not assume any commitment to update or revise its contents.

For more information, please contact:

**Clara Jiménez** | Tax Partner

[cjimenez@perezllorca.com](mailto:cjimenez@perezllorca.com) / T. + 34 91 423 20 89

**Joaquín Ruiz Echaury** | Insurance and Reinsurance Partner

[jruiz-echaury@perezllorca.com](mailto:jruiz-echaury@perezllorca.com) / T. + 34 91 432 51 58

**Luis Enrique Fernández Pallarés** | Employment Partner

[lefernandez@perezllorca.com](mailto:lefernandez@perezllorca.com) / T. + 34 91 436 33 11